

Överenskommelse

Förhandlingsprotokoll

Ärende
Överenskommelse om omställningsavtal

Tid
2005-05-24

Plats
Församlingsförbundets kansli

Parter
Svenska kyrkans Församlingsförbund
Svenska Kommunalarbetareförbundet
Fackförbundet SKTF
Lärarnas samverkansråd
Akademikerförbundet SSR och Jusek med förtecknade förbund (1)
Kyrkans Akademikerförbund

Protokollet justeras av
Bo Engervall
Lenita Eriksson
Kurt Blomqvist
Erling Tidelius
Tore Bengtsson
Ola Carnelid
Bror Holm

§ 1

Parterna överenskommer om omställningsavtal enligt bilaga 1.

Omställningsavtalet gäller i sin tillämpning för arbetstagare uppsagda efter 2005-12-31, eller en senare tidpunkt om upphandlingen inte skulle vara färdig vid denna tidpunkt.

§ 2

Parterna aktualiserar hos tillsynsmyndigheten frågan om Svenska kyrkans trygghetsfonds stadgar.

§ 3

Under 2005, 2006 och 2007 görs en avsättning motsvarande 0,3 % av lönesumman hos arbetsgivaren till fonden. För tiden därefter fastställs avsättningens storlek av omställningsnämnden.

§ 4

Parterna är överens om att upphäva AGF-KL från och med den 1 januari 2006 eller en senare tidpunkt om upphandlingen inte skulle vara färdig vid denna tidpunkt.

Hävningen av AGF-KL innebär att alla åtgärder, anslutna till AGF-KLs innehåll, vidtagna före den 31 december 2005 eller den senare tidpunkt när omställningsavtalet träder i tillämpning ska fullföljas enligt AGF-KL, med beaktande av då arbetstagaren blivit uppsagd. Detta oaktat tidpunkten då avtalsåtgärderna effektueras.

§ 5

Intill dess att omställningsavtalet träder i kraft gäller AB - 2001 § 15 mom. 2

§ 6

Detta avtal gäller tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid av sex månader. Avtalet kan tidigast sägas upp den 31 december 2007.

Vid protokollet

Ylva Wåhlin

Justeras

Bo Engervall

Lenita Eriksson

Kurt Blomqvist

Erling Tidelius

Tore Bengtsson

Ola Cernelid

Bror Holm

(1) Agrifack, Sveriges Arkitekter, Civilekonomerna, DIK-förbundet, Förbundet Sveriges Arbetsterapeuter, Ingenjörsförbundet, Legitimerade Sjukgymnasters Riksförbund, Naturvetareförbundet, SRAT, Skogsakademikerna, Civilingenjörsförbundet, Sveriges Psykologförbund, Sveriges Universitetslärarförbund och Vårdförbundet.

2005-05-24

Omställningsavtal för trossamfundet Svenska kyrkan

Svenska kyrkans Församlingsförbund, Svenska Kommunalarbetareförbundet, Fackförbundet SKTF, Lärarnas samverkansråd och Akademikerförbundet SSR, Jusek med förtecknade förbund och Kyrkans Akademikerförbund har i syfte att främja de anställdas anställningstrygghet träffat följande avtal.

För att finansiera åtgärderna finns kollektivavtalsstiftelsen Svenska kyrkans trygghetsfond kallad trygghetsfonden. En omställningsnämnd och en beredningsgrupp inrättas för tillämpningen av omställningsavtalet. För verkställighet av åtgärder enligt omställningsavtalet kan anlitas en särskild utförare, som är expert på omställningsstöd och därtill hörande åtgärder.

Avtalet gäller som kollektivavtal för de anställda inom nedan angivna tillämpningsområde, för Svenska kyrkans Församlingsförbund och dess medlemmar och för arbetsgivare som tecknar hängavtal med berörda fackliga organisationer å ena sidan samt för medlemmar i Svenska kommunalarbetareförbundet, Fackförbundet SKTF, Lärarnas samverkansråd och Akademikerförbundet SSR, Jusek med förtecknade förbund och Kyrkans Akademikerförbund å andra sidan.

Målsättning

Parternas gemensamma målsättning med detta avtal är att underlätta nödvändiga strukturförändringar i verksamheten. Avtalet och trygghetsfonden ska genom omställningsnämnden kunna ge stöd och bidrag till åtgärder för de inblandade i förändrings- och utvecklingsarbetet i syfte att förhindra arbetslöshet för anställda.

Inriktning

Åtgärder enligt avtalet förutsätter att arbetsbrist har uppstått eller befaras uppstå.

Åtgärder enligt detta avtal ska utgöra ett komplement till de sysselsättningsskapande åtgärder som bland andra arbetsförmedlingarna och länsarbetsnämnden svarar för.

I syfte att främja anställningstryggheten ska, med beaktande av avtalets målsättning, inriktning och tillämpningsområde särskilda utvecklings- och trygghetsåtgärder vidtagas för de anställda, som blivit uppsagda eller löper risk att bli uppsagda på grund av arbetsbrist.

Syftet ska vara att så snabbt som möjligt återföra uppsagda och arbetslösa till arbetslivet. Den s.k. arbetslinjen skall gälla. Åtgärderna ska främja möjligheterna för arbetsgivare som står i begrepp att säga upp eller har sagt upp anställda att möta arbetsgivare med personalbehov. Verksamheten skall inrymma möjligheter till individuell prövning och anpassning av olika åtgärder.

Omställningsåtgärder ges i normal fallet inte till arbetstagare som motsätter sig en övergång i samband med verksamhetsövergångar enligt 6 b § lagen om anställningsskydd eller när arbetstagare avböjer skäligen omplaceringar.

Omställningsnämnd

Nämnden är högsta beslutande organ för verksamheten som regleras i omställningsavtalet.

Nämndens sammansättning och beslutförhet

Omställningsnämnden består av tio ledamöter och lika många ersättare. Församlingsförbundet utser fem ledamöter och lika många ersättare. Varje kollektivavtalstecknande facklig organisation utser en ledamot och en ersättare. Församlingsförbundet utser nämndens ordförande och de fackliga organisationerna utser vice ordförande.

Nämnden är beslutför när mer än hälften av ledamöterna är närvarande, bland dessa ordförande eller vice ordförande.

Som nämndens beslut skall gälla den mening, som mer än hälften av ledamöterna är ense om. Vid lika röstetal har ordföranden utslagsröst.

Ersättare har vid sammanträde yttrande- och förslagsrätt.

Nämndens uppgift

Nämndens uppgift är att bestämma avgiften till trygghetsfonden. Vidare har nämnden att verka för goda och trygga anställningsförhållanden och behandla trygghetsfrågor av principiell natur. Informera om trygghets- och personaladministrativa frågor och om utvecklingen inom dessa områden och främja samarbetet mellan arbetsgivare och arbetstagare rörande trygghetsfrågor. Utarbета riktlinjer för verksamheten och verka för att avtalets bestämmelser vid behov uppdateras.

Beredningsgrupp

Till nämnden knyts en beredningsgrupp, som består av åtta ledamöter och lika många ersättare. Församlingsförbundet utser tre ledamöter och lika många ersättare. Varje kollektivavtalstecknande facklig organisation utser en ledamot och en ersättare.

Till beredningsgruppen delegeras beslutanderätten i ärenden som gäller tillämpningen av avtalet och handläggningen av omställningsstöd, löneutfyllnad och avgångsersättning (AGE).

Beslut i beredningsgruppen fattas i konsensus. Om sådan inte kan uppnås hänskjuts ärendet till omställningsnämnden för beslut.

Till beredningsgruppen kan adjungeras en representant för utföraren.

Trygghetsfond

Svenska kyrkans trygghetsfond svarar för utfästelser enligt detta avtal och ansvarar för förmögenhetsförvaltningen med därtill hörande frågor.

Kostnader som följer av beslut enligt avtalet bestrids helt eller delvis av trygghetsfonden med undantag av uppsägningslön vid förlängd uppsägningstid som bestrids direkt av arbetsgivaren.

Trygghetsfondens och verksamhetens kostnader finansieras genom att arbetsgivaren årligen inbetalar en avgift motsvarande en viss andel av den totala lönesumman per år hos arbetsgivaren. Avgiften inbetalas enligt Församlingsförbundet anvisningar för avsättning till fonden.

Trygghetsfonds styrelse

Trygghetsfondens styrelse består av tio ledamöter och lika många ersättare. Församlingsförbundet utser fem ledamöter och lika många ersättare. Varje kollektivavtalstecknande facklig organisation utser en ledamot och en ersättare.

Församlingsförbundet utser styrelsens ordförande och de fackliga organisationerna utser vice ordförande. Styrelsen svarar för att åtgärderna kan finansieras, för den närmare utformningen av verksamheten och utfärdar erforderliga anvisningar.

Åtgärder

Omställningsstöd

Omställningsstöd, innebär råd och hjälp i form av olika åtgärder som underlättar omställning till nytt varaktigt eller tillfälligt arbete så som exempelvis

- upprättande av en platsbank inom kyrkan med angränsande verksamhetsområden
- utbildning för att bättre kunna söka arbete
- stöd till arbetsgivare och enskilda arbetstagare, oavsett utbildningsbakgrund, för kompetensutvecklande åtgärder så som analys av kompetensbehov, som även kan vara på högskolenivå
- bidrag för att kunna genomföra kompetensutveckling
- hjälp med anskaffande av praktikplats
- ekonomiska bidrag för praktik
- stöd för att starta eget företag
- ersättning för resa i samband med kompetensutveckling, praktik och arbetssökande

Kan efter prövning utgå till tillsvidareanställd som arbetat mer än tre år och minst sexton timmar per veckan och som riskerar att bli eller blivit uppsagd hos en arbetsgivare som är ansluten till Svenska kyrkans trygghetsfond.

Kan efter prövning utgå till en anställd med tidsbegränsad anställning, så som exempelvis säsonganställda som arbetat mer än arton månader under de senaste fem åren hos en eller flera arbetsgivare som är ansluten till Svenska kyrkans trygghetsfond och har en veckoarbetstid på minst sexton timmar och som inte kan erbjudas fortsatt arbete.

Efter prövning av omställningsnämnden kan omställningsstöd ges åt en anställd som slutar sin anställning utan att en uppsägning gjorts, om det klart framgår att den anställde slutar på initiativ av arbetsgivaren och på grund av att övertalighet råder.

Löneutfyllnad

Löneutfyllnad utgår till tillsvidareanställda arbetstagare med 80 % av mellanskillnaden mellan tidigare utgående månadslön och den nya lägre månadslönen i normalfallet i sammanlagt högst ett år. Med månadslön avses lön enligt vad som anges i § 5 i Kyrkans allmänna bestämmelser, AB-2005. Hänsyn tas till aktuell sysselsättningsgrad i den tidigare anställningen. För dem som fyllt femtiosju år senast på avgångsdagen kan löneutfyllnad efter prövning utges under sammanlagt ett och ett halvt år.

Förlängd uppsägningstid

Vid uppsägning på grund av arbetsbrist av tillsvidareanställd arbetstagare som varit anställd hos arbetsgivaren under minst 15 år och har fyllt 50 år gäller en uppsägningstid av 1 år. Uppsägningslön betalas av arbetsgivaren.

Om arbetsgivaren har förklarat att arbetstagaren inte behöver stå till förfogande under uppsägningstiden eller del därav sker ingen avräkning av inkomsten som arbetstagaren under samma tid förvärvar i annan anställning.

Avgångsersättning (AGE)

Avgångsersättning (AGE) utgår om följande krav är uppfyllda.

Den anställde skall vara tillsvidareanställd och ha arbetat minst sexton timmar per vecka och blivit uppsagd på grund av att arbetsgivaren inte kan erbjuda fortsatt anställning.

Den anställde skall senast på avgångsdagen ha varit anställd mer än fem år sammanhängande tid hos arbetsgivaren. Om den anställde före uppsägningen arbetat minst fem år i följd hos flera arbetsgivare som är anslutna till Svenska kyrkans trygghetsfond får denne tillgodoräkna sig anställningstid även i den föregående anställningen.

Den anställde skall bli arbetslös när anställningen upphör.

Rätt till AGE är personlig och upphör om den ersättningsberättigade har rätt till sjukersättning, pension eller avlider.

AGE kan utges under längst tre år.

AGE utgår med ett belopp som tillsammans med real eller fingerad rätt till ersättning från arbetslöshetskassan motsvarar 80 % av tidigare utgående månadslön. Med månadslön avses lön enligt vad som anges i § 5 i Kyrkans AB-2005 och utges i proportion till arbetstagarens sysselsättningsgrad vid anställningens upphörande.

Vid fyllda femtio år och efter sammanlagt mer än femton års anställning inom omställningsavtalets tillämpningsområde utgår AGE under sammanlagt längst tre år.

Vid fyllda fyrtio år och efter sammanlagt mer än tio års anställning inom omställningsavtalets tillämpningsområde utgår AGE under sammanlagt längst två år.

Vid fyllda fyrtiofem år och vid kortare anställningstid än tio år inom omställningsavtalets tillämpningsområde utgår AGE under sammanlagt längst ett och ett halvt år.

Efter särskild prövning kan AGE komma att utgå under sammanlagt längst fem år.

Under tiden som AGE utgår till tidigare anställd skall de kollektivavtalsreglerade försäkringarna gälla och tiden får tillgodoräknas för ålderspension.

Efterskydd

Anställd som blivit eller riskerat att bli uppsagd och som prövar annat arbete och blir eller riskerar att bli uppsagd från det arbetet kan, efter prövning under fem år från uppsägningstidens utgång från den ursprungliga arbetsgivaren, få del av förmåner enligt omställningsavtalet.

Ansökan

Det ankommer såväl på arbetsgivaren som anställda att skicka ansökan till Svenska kyrkans Trygghetsfond om stöd.

Fonden tillhandahåller ansökningsformulär.

Ansökan måste ha inkommit till stiftelsen inom två år från avgångstidpunkten för att stöd skall kunna beviljas.

Vid tillämpning av efterskyddet gäller den tvååriga preskriptionen från avgångstidpunkten från det nya arbetet.