



**PTK-L – när facken
samverkar på företaget**

P T K

Innehåll

Inledning.....	3
PTK-L är en frivillig sammanslutning av lokala tjänstemannaklubbar och föreningar	3
När kan det finnas behov av PTK-L?	3
Fördelaktigt att samverka i PTK-L vid arbetsbrist.....	4
Så bildar ni PTK-L	4
Konstituerande möte.....	4
Kontakta era respektive förbund för ytterligare information om PTK-L	4
Utse styrelse.....	5
I stadgarna framgår hur ni ska arbeta.....	5
Att göra vid bildandet av PTK-L.....	6
GDPR och PTK-L.....	6
Samarbete med LO.....	6
Om det uppstår problem	6
Om man inte kommer överens.....	6
Tvister.....	6
Utdrag ur Omställningsavtalet mellan Svenskt Näringsliv och PTK.....	7
Utdrag ur PTK:s stadgar	7
Bilaga 1: Exempelstadgar för PTK-L.....	8

Inledning

I den här skriften hittar du en beskrivning av PTK-L (PTK-Lokalt). Vi går igenom vad PTK-L är, vad som är fördelarna med PTK-L och hur ni går tillväga för att bilda PTK-L. Skriften vänder sig både till dig som är fackligt aktiv på arbetsplatsen och dig som är ombudsman eller förhandlare på något av PTK:s medlemsförbund.

PTK-L är en frivillig sammanslutning av lokala tjänstemannaklubbar och föreningar

PTK:s stadgar föreskriver att när det följer av lag eller avtal förutsätts att tjänstemannaintressena samordnas inom företaget. Det innebär att de lokala tjänstemannafacken (klubbar, föreningar och fackliga företrädare med förhandlingsmandat) bildar ett PTK-L (PTK-Lokalt). Dessa parter går ihop i ett PTK-L i syfte att kunna tillvarata medlemmarnas intressen gemensamt för att uppnå fackliga mål. Arbetet i PTK-L sker av förtroendevalda som verkar utifrån Lag (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen.

Fördelen med ett PTK-L är möjligheten att företräda arbetstagarparten gemensamt i frågor där det bedöms lämpligt och på så sätt få en bättre förhandlingsposition och en större delaktighet. Det skapar förutsättningar för god lokal samverkan mellan tjänstemannafacken på företaget där respektive lokal part kan tillvarata sina medlemmars intressen.

Dessutom utgår vissa lagar och avtal från att tjänstemännen samverkar lokalt i företagen såsom exempelvis Omställningsavtalet, se bilaga. För arbetsgivaren blir det en tjänstemannamotpart att förhandla med.

Det kan finnas konstellationer sedan gammalt som samarbetar i PTK-L-liknande form, där man inte har formaliserat samarbetet. Det kan fungera i vissa sammanhang men den tydliga rekommendationen när behov av gemensamt företräderskap uppstår lokalt är att säkerställa att det bildas ett PTK-L med formella stadgar, skriftliga justerade protokoll och en styrelse.

När kan det finnas behov av PTK-L?

Behov av PTK-L kan finnas när fråga uppkommer där de lokala tjänstemannafacken har ett gemensamt intresse vid förhandlingar eller vid samverkan med arbetsgivaren. PTK-L uppträder inte som part i frågor som rör enskilda medlemmar eller i rättstvister.

Frågan kan ha aktualiserats med stöd av:

- LAS (lagen om anställningsskydd SFS 1982:80), såsom vid arbetsbristförhandlingar
- MBL (lagen om medbestämmande i arbetslivet, SFS 1976:580), vid medbestämmandeförhandlingar eller när frågor om lokal konfliktorganisation uppkommer vid avtalsförhandlingar
- AML (arbetsmiljölagen, SFS 1977:1160), vid samverkan och val av skyddsombud, huvudskyddsombud och skyddskommitté
- Utvecklingsavtalet, exempelvis när fråga om partsammansatta grupper uppkommer
- Omställningsavtalet, exempelvis när fråga om avtalsturlista aktualiserats

När fråga om val uppkommer av:

- arbetstagarrepresentant i bolagsstyrelse på privat sektor (lagen om styrelse-representation för de privatanställda SFS 1987:1245).
- representanter till Europeiska företagsråd (EFR)/EWC (lagen om europeiska företagsråd, SFS 2011:427).
- Val av representation vid Europabolag SFS (2004:575)

Fördelaktigt att samverka i PTK-L vid arbetsbrist

Det finns en samsyn mellan PTK-förbunden om en förbundsgemensam hållning vid arbetsbristsituationer som leder till övertalighet vid företag där flera PTK-förbund omfattas av kollektivavtal.

När tillämpning av 22 § LAS blir aktuell i en arbetsbristsituation och fråga om turordningskrets uppstår, utgår lagstiftningen från olika avtalsområden för arbetare respektive tjänstemän. Utgångspunkten, om inget annat överenskommit, är då att en turordningskrets skapas för samtliga tjänstemän, såväl medlemmar i PTK-förbunden som oorganiserade och en turordningskrets för arbetare. Genom PTK-L kan tjänstemannafacken uppträda gemensamt i förhandlingar om omorganisation för medlemmarna och om tecknande av avtalsturlista (se vidare utdrag ur Omställningsavtalet nedan). På så sätt undviks också konkurrenssituationer mellan PTK-förbunden.

För att ha god beredskap och mandat för att kunna hantera arbetsbristförhandlingar är rekommendationen att det säkerställs att PTK-L bildas. Om någon organisation saknar lokala företrädare som har det förhandlingsmandat som förutsätts får frågan istället lösas inom det berörda förbundets organisation.

Så bildar ni PTK-L

Att bilda PTK-L väcks av något de lokala tjänstemannafacken. Frågan kan till exempel tänkas uppkomma i samband med att förhandling om arbetsbrist blir aktuell eller då val av representanter till ett EWC/EFR eller arbetstagarledamöter till bolagsstyrelse ska ske.

Konstituerande möte

Samla de lokala tjänstemannafacken, diskutera frågan och kalla till ett konstituerande möte för att bilda ett PTK-L. Det kan vara den klubb eller förening som till antalet har flest medlemmar på företaget som kallar till det konstituerande mötet, men det kan även vara övriga lokala fack.

Kontakta era respektive förbund för ytterligare information om PTK-L

Respektive förbund bör informera sina medlemmar om vad som gäller då bildandet av PTK-L kommer att påverka hur medlemmarna företräds vid förhandlingar med arbetsgivaren i de frågor där PTK-L har mandat.

I bilaga 1 beskrivs förslag på innehåll i stadgar som bör antas vid det konstituerande mötet. Mötet protokollförs och protokollet justeras för att kunna lämnas till arbetsgivaren. En kopia av det justerade protokollet ska också skickas till respektive förbund. Om det till exempel finns en Unionen-klubb, en Akademikerförening och en Ledarna-klubb, ska samtliga förbund

få var sin kopia på protokollet. Informera även era medlemmar på företaget om att ett PTK-L har bildats.

Om ni befinner er i en övertalighetssituation och någon part saknar lokal representation kontakta då förbundet/förbundsrepresentationen.

Utse styrelse

De lokala tjänstemannafacken är fria att komma överens om hur PTK-L:s sammansättning ska se ut. En möjlig lösning är att välja en ordförande, en vice-ordförande, en sekreterare och eventuellt några ytterligare ledamöter. Det har utvecklats en slags praxis där det på större bolag brukar vara 3-2-1 i styrelsen. Tre personer från största förbundet/förbundsrepresentationen (flest medlemmar på företaget), två personer från det näst största förbundet/förbundsrepresentationen och en person från det minsta förbundet/förbundsrepresentationen, eller 2-1-1 i mindre företag. Ett annat alternativ som använts på riktigt stora företag är att man räknar antal medlemmar på företaget och har en ledamot för varje påbörjat 10-tal, 50-tal, 100-tal, 500-tal eller 1000-tal medlemmar för att utse styrelse för PTK-L. Respektive lokalt tjänstemannafack väljer som utgångspunkt vem som ska representeras i PTK-L.

I stadgarna framgår hur ni ska arbeta

De stadgar som PTK-L kommer överens om vid det konstituerande mötet styr det kommande arbetet. Exempel på frågor som kan vara aktuella att reglera i stadgarna beskrivs i punktform nedan. Det ni då beslutar om och skriver i protokollet blir ert PTK-L:s stadgar.

- Ändamål
- Antal ledamöter, suppleanter, uppdrag i styrelsen, tid för omval, fyllnadsval
- Gäller PTK-L tills vidare eller för viss tid? Finns särskild reglering kring hur PTK-L ska upplösas?
- Villkor för styrelsens konstituerande, mötesformer, beslutsformer. Praktiska frågor kring protokollföring och justering.

Syftet med PTK-L har beskrivits ovan och också kort de avtal och lagar som förutsätter att ett PTK-L bildas. Det är också möjligt att bilda ett PTK-L för ett mer begränsat syfte eller en begränsad fråga. Det bör i så fall framgå tydligt av stadgarna.

Syftet med lokal representation är att spegla de lokala förhållandena. Beroende på de lokala förutsättningarna och hur förbunden valt att organisera sig internt kan dock frågor uppkomma om möjligheten att bilda PTK-L när något av de berörda förbunden saknar lokal facklig representation. Det förekommer exempelvis hos vissa förbund att lokal part anses vara regionkontoret om klubb saknas och hos andra att en central funktionär/förhandlare träder in som lokal part om klubb eller förening saknas. Bedöms det lokalt inte vara möjligt att bilda PTK-L med hänsyn tagen till de lokala förhållandena får frågan vid behov föras vidare i det berörda förbundets organisation.

Om alla PTK-förbund inte är representerade i PTK-L så bör PTK-L kontakta de förbund eller förbundsrepresentationer där man kan anta att det finns medlemmar på företaget. På så sätt informeras förbunden om läget och kan prata med sina medlemmar som då får möjlighet att bilda ett lokalt tjänstemannafack.

Att göra vid bildandet av PTK-L

- 1) Meddela arbetsgivaren
- 2) Meddela förbunden
- 3) Meddela medlemmarna
- 4) Håll alla lokalföreningar underrättade

GDPR och PTK-L

När det finns ett PTK-L kan det finnas behov av att dela medlemsinformation mellan företrädare för olika förbund inom PTK-L. Eftersom facklig tillhörighet är en känslig personuppgift är huvudregeln att sådan information inte får behandlas. Med stöd av Dataskyddslagen 3 kap 2 §, som hänvisar till artikel 9.2 b i EU:s dataskyddsförordning, torde dock sådan behandling vara tillåten under förutsättning att lämpliga skyddsåtgärder fastställts. Sådan information ska då bara delas om det bedöms nödvändigt i en viss fråga och uppgifterna som delas ska då handskas med på ett ansvarsfullt sätt.

Samarbete med LO

I arbetsmiljöfrågor och partssammansatta grupper enligt Utvecklingsavtalet så förutsätts förutom internt arbete inom PTK-L dessutom ett samarbete med bland annat LO-förbunden, om dessa finns representerade på arbetsplatsen. Tänk på att alltid stämma av med samtliga lokala tjänstemannafack innan möten med LO.

Om det uppstår problem

Om man inte kommer överens

Om de lokala tjänstemannafacken inte kan komma överens, så kan de inte heller utse ledamöter till bolagsstyrelser, europeiska företagsråd eller annat som utses av PTK-L. Man förutsätts alltså att komma överens, det finns möjlighet att lyfta även dessa frågor centralt i respektive förbund för stöd och råd.

Tvister

Vid rättstvister mellan tjänstemannafacken och arbetsgivaren gäller branschkollektivavtalets förhandlingsordning och kontakt ska tas med de/det förbund som är berört, respektive de/det förbund vars medlem/medlemmar är berörd/berörda av frågor som uppstår kring vilka frister som ska iakttas, om förhandlingsmandat och om begäran om central förhandling aktualiseras.

Utdrag ur Omställningsavtalet mellan Svenskt Näringsliv och PTK

§ 5

"SAF och PTK noterar att samtliga berörda PTK-förbund enats om att i företag befintliga tjänstemannaklubbar respektive av tjänstemännen utsedda representanter inom PTK-området kan beträffande detta avtal och beträffande frågor om personalinskränkning enligt avtalen om allmänna anställningsvillkor gentemot arbetsgivaren företrädas av ett gemensamt organ, PTK-L. Detta organ skall anses vara "den lokala arbetstagarparten" i de nämnda avtalen. PTK-L skall även anses vara "den lokala arbetstagarorganisationen" enligt lagen (1982:80) om anställningsskydd."

Underbilaga A

"De lokala parterna skall vid aktualiserad personalinskränkning värdera företagets krav och behov i bemanningshänseende. Om dess behov inte kan tillgodoses med tillämpning av lag skall fastställandet av turordning ske med avsteg från bestämmelserna i lagen om anställningsskydd.

De lokala parterna skall därvid göra ett urval av de anställda som skall sägas upp så att företagets behov av kompetens särskilt beaktas liksom företagets möjligheter att bedriva konkurrenskraftig verksamhet och därmed bereda fortsatt anställning.

Det förutsätts att de lokala parterna på endera partens begäran träffar överenskommelse om fastställande av turordning vid uppsägning med tillämpning av 22§ lagen om anställningsskydd och de avsteg från lagen som erfordras [...]

Det förutsätts att arbetsgivaren inför behandlingen av frågorna som berörs i denna bilaga tillhandahåller den lokala respektive förbundsavtalsparten relevant faktaunderlag [...]

Anmärkning

Utan lokal eller central överenskommelse enligt ovan kan uppsägning på grund av arbetsbrist respektive återanställning prövas enligt lag med iakttagande av förhandlingsordningen."

Utdrag ur PTK:s stadgar

§ 20 PTK-L

Mom 1

"...respektive förbunds lokala enheter svarar för företagsvisa förhandlingar. När lag eller avtal förutsätter att tjänstemannaintressena samordnas företagsvis eller förbundens representanter är överens om detta, kan samordningen ske genom den lokala tjänstemannaparten (PTK-L)"

Mom 2

"PTK-L utgörs av representanter för PTK:s lokala förbundsgrupperingar på företaget enligt lokala eller förbundsvisa överenskommelser."

Bilaga 1: Exempelstadgar för PTK-L

§ 1 Ändamål

Mom. 1

(Namn: exempelvis "PTK-L vid arbetsgivare") är samverkansorgan för PTK-förbundens lokala enheter inom (arbetsgivare).

Mom. 2

(Namn) ska upprätthålla och stärka samarbete och information mellan PTK-förbundens företrädare inom (arbetsgivare). (Namn) utgör också förhandlingsorgan i frågor, som förbunden gett (namn) i uppdrag att hantera och som förutsätter att tjänstemännens intressen inom (arbetsgivare) samordnas. Detta för att tillvarata PTK-förbundens medlemmars fackliga intressen i förhållande till (arbetsgivare).

§ 2 Medlemskap

(Namn) består av PTK-förbundens lokala förbundsgrupperingar inom (arbetsgivare) och rätt till medlemskap har PTK-förbund som har kollektivavtal med (arbetsgivare) med dess lokala enhet/företrädare.

Förbund kan begära utträde ur (namn). Utträde kan dock inte ske då sådan förhandling enligt § 6, som förutsätter att tjänstemännens intressen samordnas, har inletts och pågår. Vid utträde erhålls inte någon del av (namn) eventuella tillgångar.

§ 3 Organisation

Mom. 1

(Namn) utövar sin verksamhet genom årsmötet respektive styrelsen.

Mom. 2

Verksamhetsåret omfattar tiden X-Y.

§ 4 Årsmöte

Mom. 1

Årsmötet är (namn) högsta beslutande organ.

Mom. 2

Årsmötet består av (ange antal representanter från de respektive ingående förbundsgrupperingarna)

Mom. 3

Ordinarie årsmöte hålls en gång per år (och tidpunkt). Den kan därutöver sammankallas efter beslut av styrelsen. Kallelse ska delges senast fjorton dagar i förväg.

Mom. 4

Vid årsmötet behandlas bl a följande ärenden.

- val av mötesfunktionärer
- styrelsens berättelse
- fastställande av styrelseledamöter efter anmälan från förbundsgrupperingarna
- eventuella val (t.ex. utseende av arbetstagarledamöter till bolagsstyrelse etc.)
- styrelsens förslag och inlämnade förslag

Mom. 5

Förslagsrätt har PTK-förbund som är medlem. Förslag till årsmöte ska lämnas in senast (tidpunkt)

Mom. 6

(Eventuella röstningsregler)

§ 5 Styrelse

Mom. 1

Styrelsen leder (namn) verksamhet under verksamhetsåret och utgör förhandlingsdelegation i samband med förhandlingar.

Mom. 2

Styrelsen består av (ange antal från respektive förbundsgruppering)

Mom. 3

Mandatperioden är ett år.

Mom. 4

(Ange hur ordförande och andra uppdrag fördelas/utses).

§ 6 Förhandlingar

Mom. 1

(namn) utgör förhandlingspart för tjänstemännen och den lokala arbetstagarorganisationen avseende (beskriv frågor) samt då förbunden särskilt beslutat om samordning genom (namn) och gett ett sådant särskilt uppdrag. PTK-L uppträder inte som part i frågor som rör enskilda medlemmar ej heller i rättstvister.

Mom. 2

Styrelsen utgör förhandlingsdelegation och utser inom sig förhandlingsgrupp.

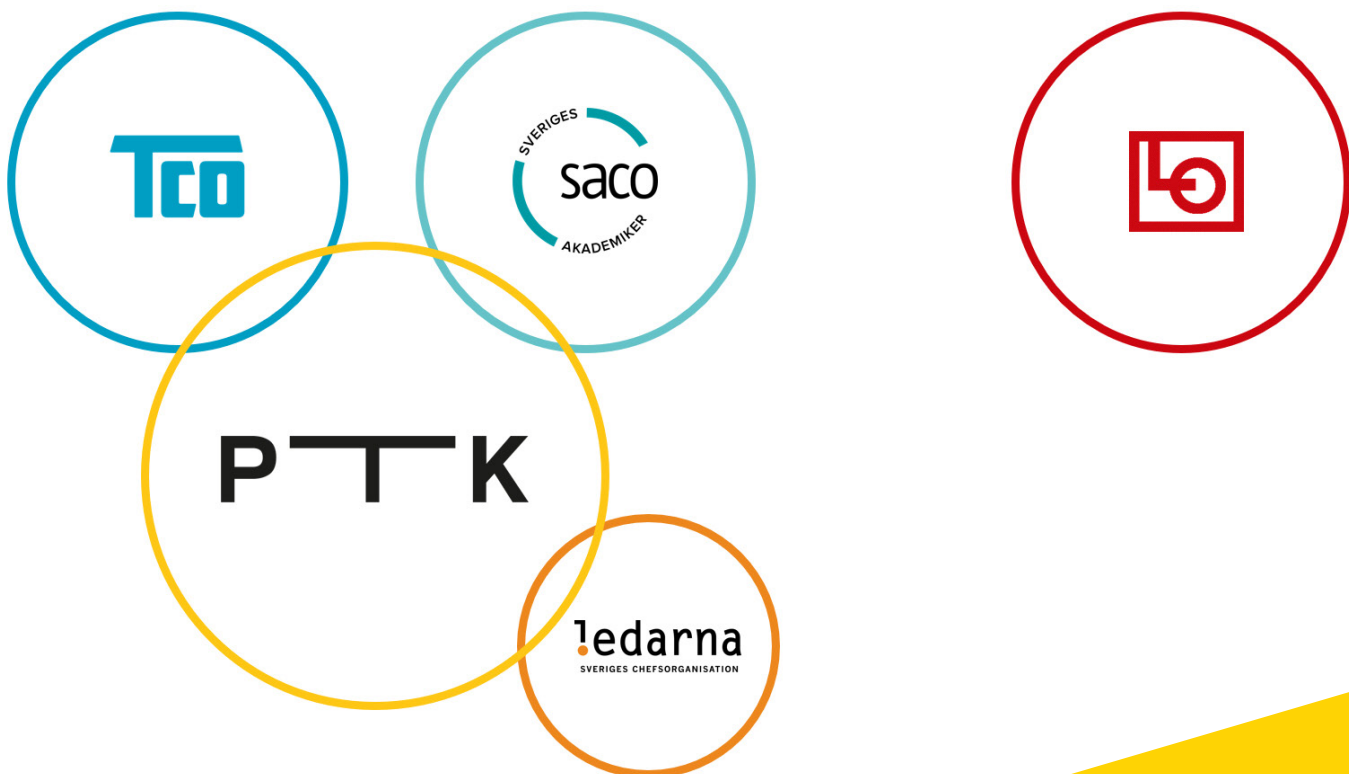
Mom. 3

(Eventuella särskilda förhandlingsregler)

§ 7 Upplösning

Vid stämmobeslut om upplösning av (namn) så (beskriv vid behov).

För PTK-L som hanterar ekonomiska medel kan ovanstående behöva kompletteras med regler kring eventuellt utseende av revisorer och ekonomi- och verksamhetsrevision.



PTK

PTK är en facklig arbetsmarknadsparter och består av 26 fackförbund som samverkar. Tillsammans arbetar vi för att privatanställda tjänstemän ska ha ett tryggt arbetsliv och en bra pension. Det gör vi genom att förhandla kollektivavtal och utbilda inom områdena pension, försäkring, omställning, inflytande och arbetsmiljö. Vi representerar 900 000 medlemmar i privat sektor och över 2 miljoner anställda omfattas av våra kollektivavtal.