



**IFMETALL**



# **Stöd och råd**

**till dig som är förtroendevald**



# Vi ska stötta dig i ditt viktiga uppdrag

Att hantera nedskärningar är en av de svåraste sakerna du som förtroendevald kan göra. Samtidigt är krishantering en av grundstenarna i det fackliga arbetet. Därför ska vi på bästa sätt svara upp mot medlemmarnas bild av en stark och handlingskraftig fackförening. Dessutom är vi en förening som har empati för alla dem som drabbas. För bakom varje varselsiffra står människor som behöver vår gemensamma styrka och allt vårt stöd.

Vi vet att förtroendevalda runt om i landet gör ett fantastiskt arbete. Har du frågor eller behöver hjälp av något slag – tveka inte att vända dig till avdelningen eller till förbundskontoret. Vi finns här för att stötta dig i ditt viktiga uppdrag.

# Förhandling inför uppsägning på grund av arbetsbrist

Den arbetsgivare som tänker säga upp minst fem arbetstagare ska, enligt främjandelagen, varsla Arbetsförmedlingen. Den fackliga organisationen ska alltid få en kopia.

Varslet ska ske

- två månader i förväg om det gäller högst 25 arbetstagare
- fyra månader om det gäller fler än 25 men högst 100 arbetstagare
- sex månader om det gäller fler än 100 arbetstagare.

## **Det första steget**

Enligt 11 § MBL är arbetsgivaren skyldig att förhandla med klubben innan beslut tas om driftsinskränkning. Vid förhandlingen ska arbetsgivaren redovisa hur verksamheten är tänkt att vara organiserad efter driftsinskränkningen, vilka arbetsuppgifter och vilka befattningar som ska finnas kvar samt vilka kvalifikationer som krävs för dessa. Det första steget i en sådan förhandling är

- att komma fram till hur organisationen ska se ut efter neddragningen
- den nya bemanningsplanen med antal befattningar

- kompetenskrav på arbetsuppgifter och befattningar i bemanningsplanen
- konsekvensanalys enligt arbetsmiljölagen (se sidan 14).

Arbetsgivaren ska före förhandlingen skriftligt underrätta klubben (om ingen klubb finns underrättas avdelningen) om

- skälen till de planerade uppsägningarna
- antalet arbetstagare som avses bli uppsagda och vilka kategorier de tillhör
- antalet arbetstagare som normalt sysselsätts och vilka kategorier de tillhör
- den tidsperiod under vilken uppsägningarna är avsedda att verkställas.

Utnyttja er rätt till förhandling, gå igenom arbetsgivarens förslag i lugn och ro i styrelsen. Inga beslut behöver tas på stående fot.

Meningen med förhandlingen är att klubben ska få möjlighet att påverka arbetsgivaren att fatta ett så klokt beslut som möjligt. Först när förhandlingen är klar kan man konstatera hur stor arbetsbristen är. När den nya organisationen är noggrant genomgången börjar ni förhandla om turordning vid uppsägning. Det är andra steget. Det är viktigt att hålla isär förhandlingen om den nya organisationen och förhandlingen om turordning.

## Anställningstidslista

Arbetsgivaren ska göra en lista på alla som arbetar inom avtalsområdet. Anställningstiden avgör platsen på listan. Godta aldrig arbetsgivarens lista utan att kontrollera anställningstiden med medlemmarna.

### *Beräkning av anställningstid*

All anställningstid hos arbetsgivaren räknas, till exempel ferieanställning, vikariat och visstidsanställning, även för tid innan anställningsskyddslagen trädde i kraft. Vid direkt övergång från en arbetsgivare till en annan, när båda arbetsgivarna tillhör samma koncern, får arbetstagaren tillgodoräkna sig anställningstid hos den förra arbetsgivaren.

En arbetstagare som följer med när verksamhet övergår från en arbetsgivare till en annan får tillgodoräkna sig den tidigare anställningstiden, enligt 6 b § lagen om anställningsskydd. Detta gäller även vid byte av arbetsgivare i samband med konkurs. Om flera sådana byten skett enligt ovan får arbetstagaren räkna

### **Ordningen är viktig!**

Förhandla först om den nya organisationen och därefter om turordning – inte tvärtom!

ihop anställningstid hos alla arbetsgivarna. Fråga alltid medlemmen själv hur länge hen har varit anställd.

Ett fel på listan kan göra att fel person blir uppsagd, utan möjlighet att få tillbaka anställningen.

## **Turordning**

När planen på den nya framförhandlade organisationen och anställningstidslistan ska jämföras gäller följande:

- Vid lika anställningstid ger högre ålder företräde.
- Om en arbetstagare måste omplaceras krävs att hen har tillräckliga kvalifikationer för arbetet.

I de allra flesta fall innebär den nya organisationen att arbetstagare blir omplacerade. De arbetsuppgifter de hade tidigare finns kanske inte kvar så renodlade som de var då. Arbetsgivaren kan till exempel kräva att varje person ska utföra flera olika arbetsuppgifter i fortsättningen.

Tillräckliga kvalifikationer betyder att arbetstagaren ska kunna utföra arbetsuppgifterna inom en rimlig tid av upplärning. Vad som är rimligt avgörs från fall till fall. Arbetstagaren behöver i vart fall inte kunna arbetsuppgifterna omedelbart. Det är arbetsgivaren som ska bevisa att en arbetstagare inte har tillräckliga kvalifikationer.

### *Små företag*

Innan turordningen fastställs gäller följande för små företag: en arbetsgivare med högst tio anställda sammanlagt får undanta två arbetstagare som enligt arbetsgivarens bedömning är av särskild betydelse för den fortsatta verksamheten.

Det betyder att en arbetsgivare som undantagit två tjänstemän från tjänstemännens turordningslista får inte göra något undantag på arbetarnas lista. Två-undantaget kan bara överprövas om det är diskriminerande.

### *Gemensam turordning*

Om ett företag har två eller fler driftsenheter på samma ort kan en gemensam turordning fastställas, om klubbarna begär det.

Ordet ort är tolkat i några fall av Arbetsdomstolen (AD). Det sträcker sig aldrig över en kommungräns och en kommun kan ha flera orter.

Alla på listan måste vara anställda hos samma arbetsgivare. Det går inte att ha gemensam turordning mellan olika företag. Med olika företag menas att företagen har olika organisationsnummer.

### **Avtalsturlista**

Genom kollektivavtal mellan klubben och arbetsgivaren kan man göra avsteg från lagens turordningsregler.

Arbetsgivaren vill ofta göra ett sådant avtal. Hen lägger fram sin önskelista på personer hen vill behålla i företaget. Hen menar då att lagens regler om tillräckliga kvalifikationer inte räcker.

Om även klubben, vid en jämförelse med den framförhandlade organisationsplanen, ser att det inte går att bemanna verksam-



heten enligt lagturlistan bör ni handla enligt följande:

Tala med alla som hade fått vara kvar ifall lagturordningen hade tillämpats, men inte får det enligt den föreslagna avtalsturlistan. Ni ska kunna tala om varför ni avser att gå med på avsteg från turordningen.

Detta ska göras innan klubben skriver på avtalet. Kan ni som förtroendevalda inte göra detta ska klubben inte skriva på någon avtalsturlista.

Om arbetsgivaren begår ett brott mot turordningen enligt lagen kan hen få betala allmänt och ekonomiskt skadestånd till medlemmen. Har klubben däremot tecknat en avtalsturlista går det inte att begära skadestånd för brott mot turordningen. En avtalsturlista kan bara överprövas om den strider mot god sed eller är diskriminerande.

Om ni inte träffar en avtalsturlista bör det tydligt framgå i protokollet att arbetsgivaren tänker tillämpa lagens regler om turordning. Det ska inte stå något om att ni är överens om vilka som ska sägas upp. Det är arbetsgivarens ensidiga beslut.

Gör en justeringsanmärkning om arbetsgivaren skriver otydligt. Skriv vad klubbens uppfattning i saken är. Skriv aldrig på något ni inte anser stämmer med vad ni talade om under förhandlingen.

## **Uppsägningstid**

Minsta uppsägningstid är alltid en månad. För den som anställts den 1 januari 1997 eller senare gäller anställningstid som grund för beräkning av uppsägningstid

- två månader för anställningstid i minst två år
- tre månader för anställningstid i minst fyra år
- fyra månader för anställningstid i minst sex år
- fem månader för anställningstid i minst åtta år
- sex månader för anställningstid i minst tio år.

För den som anställts tidigare gäller de gamla reglerna om ålder som grund för uppsägningstiden

- två månader vid fyllda 25 år
- tre månader vid fyllda 30 år
- fyra månader vid fyllda 35 år
- fem månader vid fyllda 40 år
- sex månader vid fyllda 45 år.

För den som är helt föräldraledig när hen sägs upp gäller att uppsägningstiden börjar löpa när medlemmen ska börja arbeta, eller skulle ha börjat arbeta enligt den anmälan som gällde när uppsägningen sker.

# Det svåra samtalet

Många förtroendevalda tvingas ta svåra samtal med medlemmar om uppsägning. För medlemmarna gäller det att snabbt få stöd och svar på sina frågor samt en förståelse för varför detta drabbar just honom eller henne.

Det är nödvändigt att ge snabb och korrekt information till alla medlemmar. Då slipper vi förlänga oron och kan förhindra onödig ryktesspridning.

För att en omställning ska fungera gäller det att medlemmarna förstår varför de blivit uppsagda. Alla medlemmar har rätt att få veta var de står i turordningen. Görs avsteg måste medlemmen få veta varför. Träffar man en överenskommelse om att något annat än sist in först ut gäller ska både arbetsgivaren och de förtroendevalda kunna förklara orsakerna för medlemmen.

Det svåra samtalet med enskilda medlemmar som rör uppsägning ska alltid tas öga mot öga. Det går aldrig att lämna ett besked per telefon. Skulle en person vara sjukskriven – åk hem till denne.

Den som får ett tungt besked kan ha svårt att ta till sig information. Därför behövs ofta flera samtal med den som blivit uppsagd. En del kan även ha svårt med språket. Som förtroen-

devald måste du därför ta dig tid till dessa samtal; lyssna, visa respekt och var så tydlig du bara kan. Ge medlemmen möjlighet att prata och ställa frågor. Det viktigaste av allt är att vara en medmänniska som finns där och lyssnar.

### **Prata även ekonomi**

När människor blir av med sitt arbete förändras deras ekonomiska situation och därmed tryggheten. En del som blir uppsagda kan se en framtid där de tvingas lämna hus och hem. Då kan de också behöva prata med någon om sin ekonomi.

Det kan vara lån som behöver ses över eller hjälp med att upp-  
rätta en budget för att anpassa sig till en lägre inkomst.  
Uppmana medlemmarna att snabbt ta kontakt med sin bank.



# Konsekvensanalys – visar riskerna vid neddragningar

## Vad är en konsekvensanalys?

En konsekvensanalys är en riskbedömning. När verksamheten ändras måste arbetsgivaren ta reda på om ändringarna kan innebära några risker för arbetstagarna, såväl fysiska som sociala och psykologiska. Riskerna måste åtgärdas innan förändringarna kan genomföras. Detta regleras i Arbetsmiljöverkets föreskrift Systematiskt arbetsmiljöarbete 8 § (AFS 2001:1).

## Varför görs analysen?

Resultatet av analysen ska ingå i underlaget till beslut för den planerade förändringen. Underlaget ska vara en del i förhandlingen som ska genomföras enligt 11 § MBL innan beslutet tas. De eventuella risker som kommer fram måste åtgärdas innan förändringen kan genomföras. Arbetet görs för att minska riskerna för ohälsa efter att förändringen genomförts.

## **Vem är ansvarig?**

Det är alltid arbetsgivarens ansvar att konsekvensanalysen genomförs, men det ska göras i samverkan med den fackliga organisationen. Om arbetsgivaren nekar till att göra en analys kan skyddsombudet begära ett genomförande med stöd av 6 kap. 6 § AML och föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete.

## **Skyddsombudens roll**

Inför en omorganisation, till exempel en minskad bemanning eller inför planering av ändrad eller ny verksamhet, har skyddsombudet rätt att delta i planeringen från början. För skyddsombud gäller det inom skyddsområdet, för huvudskyddsombud och regionalt skyddsombud gäller det hela arbetsstället. Dessa frågor ska även behandlas i skyddskommittén, när sådan finns (6 kap. 9 § AML).

## **Hur genomför vi en konsekvensanalys?**

Gå igenom hur den planerade förändringen påverkar personalen. Kartlägg om förändringen innebär skillnader i till exempel arbetsmängd, arbetsinnehåll, arbetsintensitet, arbetstider, möjlighet till återhämtning, arbetsorganisation, ändrade kompetenskrav, den fysiska/psykosociala arbetsmiljön och så vidare.

## **Vad gör vi när vi samlat in alla uppgifter?**

Då ska ni analysera och bedöma de arbetsmiljömässiga effekterna av förändringen som kan medföra risk för ohälsa och olycksfall både på kort och lång sikt. Det är viktigt att resultatet dokumenteras.

## **Vad gör vi med de uppgifter vi får fram?**

Nu har ni ett grundligt underlag inför beslutet som gör att ni kan bedöma vilka arbetsmiljömässiga risker förändringen kan innebära. Framför allt kan det handla om personligt lidande för arbetskamrater i form av ohälsa eller olycka. Men riskerna kan också påverka kostnader för sjukfrånvaro och rehabilitering, personalomsättning, arbetstrivsel och motivation. Dessa faktorer har stor betydelse för företagets utveckling och resultat.

De risker som kommer fram måste åtgärdas innan beslutet om förändring av verksamheten genomförs. Det är viktigt att de lokala parterna på arbetsplatsen samverkar för att uppnå bästa resultat.





## Dokumentation – ett verktyg för minnet

Att skriva protokoll och dokumentera vad som händer tar tid, men ju svårare problem, desto viktigare att någon i klubben skriver ned vad som hänt.

En genomgripande dokumentation av arbetsplatsen kan vara en bra grund både för framtiden och kommande förhandlingar. Den kan innehålla svar och information om vilka arbetsuppgifter som finns i dag, vilka som kan förväntas framöver samt vilken kompetens de anställda har och vilken kompetens som eventuellt försvinner.

Det handlar om ett omfattande arbete, men är också ett väldigt bra förhandlingsunderlag för den egna fackliga organisationen lokalt och vid centrala förhandlingar.

En skriftlig dokumentation över vilka kunskaper, utbildningar och kompetens de anställda har är hjälp vid till exempel en förhandling om avsteg från turordningsregler.

Formella protokoll är förmodligen den första formen av dokumentation som man tänker på när det handlar om förhandlingar och avtal. I svåra och stressade situationer kanske de enbart innehåller själva beslutet. Ytterligare dokumentation kan behövas för klubbens eget arbete.

Det kan handla om:

- Varför tog vi vissa beslut?
- Vilka argument hade arbetsgivaren?
- Vilka argument hade vi?
- Hur gick diskussionerna mellan oss i klubben?
- Varför sades vissa anställda upp trots längre anställningstid?

Kanske är du övertygad om att just det här svåra och speciella tillfället kommer du eller någon annan att minnas. På en arbetsplats dyker alltid nya händelser upp och minnet för detaljer sviker alla. Dessutom är det en ovärderlig hjälp och ett verktyg för nästa fackligt förtroendevalda som tar uppdraget.

# Arbetslöshetskassa

För många som blivit arbetslösa innebär ersättning från a-kassan en rejäl sänkning av levnadsstandarden. Det är inte alla som får ut 80 procent av sin lön i ersättning från a-kassan och det är därför IF Metall tecknat en inkomstförsäkring för medlemmarna. Läs mer om inkomstförsäkringen på sidan 22.

Aktuell information om ersättningsnivåer i a-kassan, karensregler och övriga villkor hittar du på [ifmetall.se/akassan](http://ifmetall.se/akassan).

När produktionen minskar händer det att arbetsgivare och fack träffar överenskommelse om någon form av korttidsarbete. Det innebär att anställda under en period går ned i arbetstid. Gör du som förtroendevald en sådan överenskommelse ska du vara medveten om följderna. Det blir inte någon utfyllnad från a-kassan för den minskade arbetstiden, eftersom medlemmarna anses frivilligt ha sänkt sin arbetstid.

Innan särskilda överenskommelser eller uppgörelser tecknas, kontakta a-kassan för att ta reda på hur den påverkar medlemmens rätt till ersättning.

## **Avgångsvederlag - för- eller nackdel**

En del arbetsgivare erbjuder en klumpsumma för att anställda ska sluta innan uppsägningstiden gått ut. Tänk på att det inte går att få ersättning från a-kassan samtidigt som man får avgångsvederlag.

Enligt a-kassans regler räknas avgångsvederlaget om till månadslöner. Om en medlem exempelvis får 80 000 kronor i klumpsumma från arbetsgivaren och tjänar 20 000 kronor i månaden tar det fyra månader längre tid innan medlemmen får ersättning från a-kassan.

För den som är sjuk eller hemma för vård av barn ofta kan avgångsvederlag med heltid vara en fördel. Med ersättning från a-kassan riskerar de att hamna lägre än 80 procent av den tidigare lönen. Med avgångsvederlag har de 100 procent i ersättning.

Förhandlar ni fram arbetsfri uppsägningstid (inom anställningstiden) räknas även det som full tid utan frånvaro.

Skaffar man sig ett arbete under tiden man har arbetsfri uppsägningstid eller avgångsvederlag får man dubbel ersättning. Detta förutsätter att man kommer överens med sin tidigare arbetsgivare att uppsägningstiden ska vara avräkningsfri.

### *Sjukdom, föräldraledighet, studier med mera är inte a-kassegrundande*

Sjukdom, föräldraledighet och vissa studier är så kallad överhoppningsbar tid, under förutsättning att man arbetat 79 timmar eller mindre en månad. Det innebär att den ersättning som utgår under sådan tid inte är a-kassegrundande.

För den som är eller har varit sjukskriven eller föräldraledig med ersättning från Försäkringskassan måste ärendet avslutas innan ersättning från a-kassan betalas ut.

### *Förtida uttag av pension*

Att ta ut förtida uttag av pension samtidigt som man söker ersättning från a-kassan kan påverka ersättningens storlek. Kontakta alltid a-kassan innan en överenskommelse görs om pensionsinsättning.

### **Anmäl arbetslöshet direkt**

Informera medlemmarna om att det är viktigt att de anmäler sig sin första arbetslösa dag till Arbetsförmedlingen, oavsett om de får avgångsvederlag eller inte. Det är endast de dagar de är anmälda på Arbetsförmedlingen som de kan ansöka om ersättning från a-kassan.

## **Ansök om ersättning**

Medlemmar ansöker om ersättning via a-kassans e-tjänst Mina sidor. För det behövs ett bank-id.

Viktigt är också att alla handlingar som a-kassan behöver finns med i ansökan. I annat fall kan handläggningstiden förlängas.

Vilka handlingar som behövs står på a-kassans hemsida. Se till att arbetsgivaren fyller i arbetsgivarintyget elektroniskt på arbetsgivarintyg.nu.

Läs mer på [ifmetall.se/akassan](http://ifmetall.se/akassan). Här finns kontaktuppgifter till a-kassan och mer information för den som eventuellt blir arbetslös.

## **Inkomstförsäkring**

Våra medlemmar kan också ha rätt till kompletterande ersättning från vår inkomstförsäkring. Den kan, tillsammans med a-kassan, ge upp till 80 procent av lönen i upp till 100 dagar vid arbetslöshet, eller mer – om medlemmen tecknat en tilläggsförsäkring.

Mer information finns på [ifmetall.se/inkomstforsakring](http://ifmetall.se/inkomstforsakring) och [folksam.se/ifmetall](http://folksam.se/ifmetall). Där finns även länk till ansökningsblanketten samt information om hur ansökan går till.

# Omställningsförsäkringen

## – en hjälp på vägen

Företag som har kollektivavtal med IF Metall omfattas normalt av två olika omställningsförsäkringar:

**AGB-försäkring** om avgångsbidrag ger kontant ersättning till den som blir uppsagd på grund av arbetsbrist. Läs mer på sidan 26. Som förtroendevalda är det viktigt att vi informerar om möjligheterna och rättigheterna till stöd. Vi ska också bevaka och medverka till att ansökningar görs för våra medlemmar.

### **Omställningsstöd via TSL**

Omställningsstödet ska hjälpa den som blivit uppsagd att snabbt hitta ett nytt jobb. Stödet ges av en jobbcoach och ska anpassas efter de individuella behoven hos den som blivit uppsagd. Några delar som ingår är:

- Kartläggning av den uppsagdes kompetenser och kunskaper.
- Stöd i jobbsökandet och hjälp att skriva CV och jobbansökan samt öva inför anställningsintervjuer.
- Stöd med övriga kontakter som är viktiga när man blivit uppsagd.
- Kortare yrkesinriktade utbildnings- och valideringsinsatser om detta ger deltagaren uppenbart förstärkta möjligheter att få jobb.

Omställningsstödet från TSL ingår i den omställningsförsäkring som Svenskt Näringsliv och LO har tecknat kollektivavtal om. Finns det ett kollektivavtal med ett LO-förbund på arbetsplatsen ingår omställningsförsäkringen. För att försäkringen ska gälla ska arbetsplatsen ha haft en omställningsförsäkring i minst tre månader innan uppsägning sker.

För att vara berättigad till stöd via TSL ska medlemmen:

- Ha sagt upp på grund av arbetsbrist enligt LAS.
- Vara tillsvidareanställd.
- Varit anställd i minst 12 månader sammanhängande innan sista anställningsdag vid ett eller flera företag som har omställningsförsäkring.
- Haft en anställning med arbetstid på minst 16 timmar i veckan i genomsnitt.

Den som blir uppsagd har rätt till stöd till och med 64 år och 11 månader. Den som blir uppsagd behöver inte vara med i facket för att få omställningsstöd. Den som blivit uppsagd kan inte få omställningsstöd om man samtidigt har en tvist med arbetsgivaren om uppsägningen.



## **Ansökan och ansvar**

- Ansökan om omställningsstöd ska inkomma till TSL senast 12 månader från sista anställningsdag och tidigast på uppsägningdagen. Ansökan om omställningsstöd ska göras av företaget som säger upp personal och den lokala fackliga organisationen. Ansökan görs via [tsl.se](http://tsl.se).
- Omställningsförsäkringen gäller även om företaget har gått i konkurs. Om företaget går i konkurs innan ansökan gjorts ansöker den fackliga organisationen om omställningsstöd hos TSL.
- TSL ansvarar för att det tillsätts en omställningsleverantör som blir ansvarig för att genomföra de individuellt anpassade omställningsprogrammen. Fack eller arbetsgivare väljer alltså inte vem eller vilka som får uppdraget.
- TSL ansvarar för att löpande rapportera till arbetsgivare och fack om hur arbetet med de uppsagda går.

# AGB och andra försäkringar

Den som fyllt 40 år har rätt till avgångsbidrag i avtalsförsäkringen AGB. Den som blivit uppsagd på grund av arbetsbrist från en tillsvidareanställning och där förändringen innebär en varaktig minskning av personal har rätt till AGB.

Arbetstagaren ska ha fyllt 40 år och varit anställd minst 50 månader under en femårsperiod i ett eller flera företag som tecknat AGB-försäkring. Femårsperioden räknas utifrån den dag då anställningen upphörde. Den försäkrade har rätt till ersättning längst till och med månaden innan hen fyller 65 år.

Medlemmen måste själv se till att anmälan om AGB görs, men klubben kan hjälpa till. Om du är osäker, se alltid till att medlemmen skickar in ansökan och låter AFA Försäkring avgöra utgången.

AGB-ersättningen betalas ut som ett engångsbelopp när arbetstagaren slutar anställningen. Summan som betalas ut beror på ålder vid friställningen. AGB bestäms också av arbetstid vid tidpunkten för uppsägningen. Beloppet är skattepliktigt.

**Läs mer på [afaforsakring.se](https://afaforsakring.se).**

## Övriga försäkringar

Efterskyddet i Avtalsgruppsjukförsäkring, AGS, gäller även den som är arbetslös. Efterskydd gäller för försäkrad under 720 dagar

efter det att anställningen har upphört eller efter det att försäkringsgrundande anställningstid har upphört.

Glöm inte bort att påminna om att försäkringarna som ingår i medlemskapet även gäller vid arbetslöshet.

## Stöd till dig och dem som är kvar

Att ta hand om varsel och uppsägningar innebär en stor psykisk press även på dig som är förtroendevald. Du måste kunna möta dem som sägs upp, ta emot deras oro, vrede eller kanske tårar.

Företagshälsovården kan hjälpa till med krishantering. För klubben kan det innebära att ni får vägledning i att hålla "det svåra samtalet", det vill säga hur ni ska framföra negativa besked. Det kan också handla om egna samtal för att orka och få avlastning. Det är ofta bra att kunna prata med någon utanför företaget.

Efter en nedskärning kan dessutom personalen som är kvar må dåligt av att behöva utföra arbete som de uppsagda kamraterna tidigare gjort. Därför är det viktigt att de som berörs får bra hjälp för att klara förändringarna. Det handlar inte enbart om utbildning på en ny maskin, utan också om omtanke och stöd.

Klubben bör tillsammans med företaget diskutera hur båda dessa frågor ska hanteras. Hur tar ni hand om den kvarvarande personalen och hur får ni själva stöd?

# Möt krisen med framtiden i sikte

## **Företagens och medlemmarnas utveckling går hand i hand**

Arbetsplatser som investerar i anställdas utveckling och ökad konkurrenskraft ger våra medlemmar ökad jobbtrygghet.

Då företag gör neddragningar är vi ofta bra på att snabbt förhandla och ta beslut som löser den kortsiktiga krisen. Men vi behöver också lyfta blicken och se till vilka förutsättningar som vi behöver för att komma igen, helst starkare än tidigare.

Därför försöker IF Metall påverka både arbetsgivare, regioner och staten till att främja de anställdas möjligheter till utveckling och de långsiktiga förutsättningarna för att företagen ska vara effektiva och konkurrenskraftiga.

Det är lika viktigt att vi även i dåliga tider förbereder oss på att det kommer en uppgång och fortsätter satsa på utveckling. Medlemmars chanser att få vidareutvecklas och lära behöver stå i centrum för de åtgärder som genomförs, även vid kriser.

I skriften Framtidens industriarbete, som är antagen av kongressen, fastslås följande slutsatser som vi ställer som krav på staten:

- Utveckla det nationella systemet för korttidsarbete vid djupa kriser så att det också omfattar insatser för kompetensutveckling.
- I samverkan med avtalsbärande parter ta fram ett nationellt system som främjar och förverkligar kompetensutveckling i arbetslivet.
- Stimulera genomslaget för bransch- och yrkesinriktad kompetenskartläggning och validering.
- Utbildningspolitiken behöver utvecklas för att bättre kunna möta den nya teknikens behov som finns och växer fram på industrins arbetsplatser.
- Utbildningspolitiken behöver utvecklas för att underlätta studier för vidareutveckling i yrket eller yrkesväxling.
- Arbetsmarknadspolitiken behöver utvecklas för att stärka omställning och matchning.

Utöver det bör det också ställas krav och tas hänsyn till:

- De akuta problem som uppstår för många företag är stoppet på kreditmarknaden, det vill säga att de inte kan låna pengar. Vi kräver att staten går in med kraftfulla åtgärder för att stötta näringslivet för att sunda företag inte ska tvingas till onödiga neddragningar och ställas inför en konkurs. Lösningar för att

minska företagens kostnader som exempelvis korttidsarbete sker i samverkan med arbetsmarknadens parter, enligt den svenska modellen.

- IF Metalls medlemmar måste få tillgång till kompetensutveckling och möjligheter till branschvalidering. Det kravet ska vi ställa på arbetsplatsen, i samband med korttidsarbete, i varselsituationer och vid arbetslöshet. Både företag och samhälle behöver vara med och dela på kostnader och ta ansvar för insatser. IF Metall har i samverkan med andra LO-förbund formulerat krav för ökade satsningar på utbildning, men också ökad möjlighet att få tillgång till utbildning och ändrade regler för ekonomiskt stöd vid utbildning.
- IF Metalls plattform hållbart arbete är ett stöd till avdelningar och klubbar för ett mer kvalificerat industriarbete med ökade befogenheter, ökat ansvar samt en plattare organisation. Våra medlemmars trygghet kräver möjlighet till utveckling på jobbet. Trygga arbeten för alla innebär också att ställa krav på arbetsmiljö, säkerhet och jämställdhet.



# Ordlista

## **AFA**

Bolag som administrerar avtalsförsäkringar.

## **AGB**

En försäkring som kan ge den som fyllt 40 år rätt till avgångsbidrag. Den gäller för arbetare på företag som tecknat kollektivavtal.

## **AGS**

Avtalsgruppsjukförsäkring som ger ersättning till den som är sjukskriven eller har beviljats sjukersättning/aktivitetsersättning.

## **Anställningstidslista**

Lista på den tid alla anställda varit hos arbetsgivaren.

## **Arbetsgivarintyg**

Arbetsgivarintyget anger hur

den sökande arbetat under de tolv senaste månaderna och behövs bland annat för ansökan om ersättning från a-kassan.

## **Avtalsturlista**

Innebär avvikelser från turordningen. Arbetsgivare och fackföreningen kommer gemensamt överens om listan.

## **Konsekvensanalys**

En bedömning av vilka risker en neddragning innebär.

## **Lagturordning**

Se turordning.

## **Omställningsförsäkring**

Består av omställningsstöd, individuellt anpassad hjälp till uppsagda och AGB.



## **Omställningsleverantör**

Företag som hjälper till och utformar omställningsstödet.

## **TSL**

Trygghetsfonden ska underlätta omställning för arbetare inom den privata sektorn.

## **Turordning**

Huvudprinciperna i LAS (lagen om anställningsskydd) är att arbetstagarens plats i turordningen bestäms av hur lång den sammanlagda anställningstiden är hos arbetsgivaren och att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för det fortsatta arbetet på företaget. Turordningslista gäller, om inte fack och arbetsgivare kommer överens om något annat.

## **Uppsägningstid**

Reglerna om uppsägningstid gäller oavsett om uppsägningen beror på arbetsbrist eller görs av personliga skäl.

## **Företrädesrätt**

Den arbetstagare som har anmält till arbetsgivaren att hen vill utnyttja sin företrädesrätt till återanställning och som enligt gällande turordning står i tur för sådan återanställning får inte förbigås av arbetsgivaren.

## **Övergång**

Den som byter avtalsområde kan behöva byta fackförbund. Ta kontakt med din avdelning så får du hjälp med din övergång.

## **Överhoppningsbar tid**

Ersättning som utgår under sådan tid är inte a-kassegrundande.

# Användbara länkar

Har ni frågor kontakta er avdelning eller förbunds-kontoret.

## Typ av information

|                                                              |                                                                                                                           |
|--------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <a href="http://ifmetall.se">ifmetall.se</a>                 | Allmän förbundsinformation och kontaktuppgifter till avdelningarna och förbunds-kontoret.                                 |
| <a href="http://lag-avtal.se">lag-avtal.se</a>               | Frågor och svar om lagar och avtal.                                                                                       |
| <a href="http://tsl.se">tsl.se</a>                           | Omställningsåtgärder åt företag och fack lokalt. Här finns bland annat en lista med leverantörer av omställningstjänster. |
| <a href="http://ifmetall.se/akassan">ifmetall.se/akassan</a> | Om a-kassan, blanketter med mera.                                                                                         |
| <a href="http://folksam.se">folksam.se</a>                   | Medlemsförsäkringar.                                                                                                      |
| <a href="http://afaforsakring.se">afaforsakring.se</a>       | AGB-försäkringen.                                                                                                         |



# Fler broschyrer om varsel och uppsägningar



Broschyren som du håller i handen ingår i serien Om varsel och uppsägningar. Där ingår också Arbetslös – en kris för många och Så gör du vid besked om uppsägning. Samtliga finns att beställa från webbshopen som du når via [ifmetall.se](http://ifmetall.se).

IF Metall, 105 52 Stockholm | 08-786 80 00 | [ifmetall.se](http://ifmetall.se)



**IFMETALL**