



IFMETALL

Trygghet och omställning

En handledning för förtroendevalda om det utvecklade stödet via våra avtal och försäkringar

Stödet till omställning har blivit bättre	4
Nya regler i LAS, offentligt stöd och ett nytt huvudavtal	5
Omställningsorganisationer	6
Stöd till den som förlorar jobbet	7
Omställningsstöd	7
Avgångsbidrag (AGB)	9
Kompetensstöd för anställda	11
Studie- och yrkesvägledning	11
Grundläggande och kompletterande omställningsstudiestöd	13
Kortvarigt kollektivavtalat studiestöd	15
Söka studieledigt	16
Tvist om uppsägning	17
Överenskommelser om att anställningen ska upphöra	19
Annat vi behöver känna till	20

Introduktion

Ordet omställning omfattar flera olika händelser och processer. Det kan exempelvis handla om en snabb förändring för en enskild individ eller omfattande förändringar i samhället under en lång tid. Omställning kan vara drivet av förändringar som vi vill och väljer att genomföra, eller sådant vi tvingas till. All omställning kräver dock en förändring av oss och att vi utvecklar våra kunskaper till de nya förutsättningarna.

Genom våra kollektivavtal och omställningsförsäkringar finns bra stöd som underlättar situationen eller öppnar nya möjligheter. Det kan underlätta här och nu och leda till att medlemmar är förberedda för framtiden.

TSL och huvudavtal

Denna handledning är för dig som är förtroendevald och ska stötta en medlem eller medlemmars omställning i arbetslivet. Det kan vara allt från att medlemmar är sugna på en ny riktning i yrkeslivet till att anställningar avslutas på grund av arbetsbrist, personliga skäl eller sjukdom.

Det finns olika omställningsorganisationer och stödet du erbjuds varierar mellan olika kollektivavtal. Vi har i denna skrift valt att rikta in oss på de medlemmar och arbetsplatser som har kollektivavtal knutna till det nya huvudavtalet mellan Svenskt Näringsliv och LO, som IF Metall har anslutit sig till. För dessa avtal ansvarar Trygghetsfonden TSL för omställningen.

Viss information berör även medlemmar på arbetsplatser med andra kollektivavtal och de som inte omfattas av kollektivavtal, men vi ber er vara uppmärksamma på att villkoren i många fall skiljer sig åt.

IF Metalls arbetslivsenhet
november 2022

Stödet till omställning har blivit bättre

Omställningsstöd genom våra kollektivavtal har vi tidigare bara haft tillgång till vid varselsituationer som ett extra stöd för medlemmar som riskerar att bli arbetslösa. Tillsammans med arbetsgivaren har vi ansökt om stöd till dem som blivit uppsagda från en tillsvidareanställning på grund av arbetsbrist. Det har omfattat hjälp av en jobbcoach som bidragit med rådgivning, hjälp med jobbsökande, kartläggning av kompetenser och i vissa fall kortare utbildningar från TSL.

Utöver det har avgångsbidraget (AGB) kunnat ge ett ekonomiskt stöd till de över 40 år.

Omställningsstödet har nu blivit bättre

Genom ett nytt huvudavtal, förändringar av lagar och ett statligt omställningsstöd är det nu fler som omfattas och i fler situationer. Från och med oktober 2022 har omställningsorganisationer fått bättre verktyg för att stärka medlemmars ställning på arbetsmarknaden.

Nu får också den som är i arbete vägledning i att utvecklas i sitt yrke eller för att kunna byta bana. Tillgången till köpt utbildning och validering ökar och den som är anställd eller arbetslös kan få ett ekonomiskt stöd på upp till 80 procent av lönen i ett år för att studera. Även tidsbegränsade anställningar och uppsägningar på grund av sjukdom omfattas nu av omställningsstöd och AGB.

För oss som fackliga företrädare innebär det också fler tillfällen och situationer då vi behöver stötta medlemmar i deras utvecklingsresa, på och utanför arbetsplatsen. Det kommer att kräva att även vi utvecklar vår kunskap.

För att de nya möjligheterna ska bli kända, nyttjas av medlemmarna och få effekt för kompetensutvecklingen krävs det att:

- ✓ Vi känner till de rättigheter och möjligheter de innebär – och att vi pratar med medlemmarna om detta.
- ✓ Vi vet vilka villkor som gäller och vilka situationer stöden är relevanta – och att vi hjälper medlemmarna att hitta rätt.
- ✓ Vi har kunskap om kompetensutveckling och validering – och samverkar med arbetsgivaren om utvecklingen på arbetsplatsen.
- ✓ Vi känner till vilka utbildningar som är relevanta för medlemmar och arbetsgivare – och att vi påverkar tillgång och innehåll.

Nya regler i LAS, offentligt stöd och ett nytt huvudavtal

Huvudavtalet kallas den överenskommelse som ligger till grund för svensk arbetsrätt. Den bygger på principen att parterna på arbetsmarknaden kommer överens om villkoren, inte politiker.

Det första huvudavtalet träffades 1938 mellan SAF (i dag Svenskt Näringsliv) och LO, och är känt som Saltsjöbadsavtalet.

Innehållet i huvudavtalet har ändrats flera gånger, men gäller fortfarande i stora delar. Det senaste huvudavtalet undertecknades den 22 juni 2022 mellan Svenskt Näringsliv, LO och PTK. Varje enskilt fackförbund väljer om det ska ansluta sig till avtalet, vilket bl.a. IF Metall har gjort. Fackförbund som valt att stå utanför får ett grundstöd och alla förändringar i lagar, men inget kopplat till huvudavtalet.

En reformerad lagstiftning

Överenskommelsen mellan parterna innebar även krav på olika statliga reformer och ändrad lagstiftning. Den reformerade arbetsrätten innehåller förändringar som arbetsgivare och fack ställt krav på under en lång tid samt en del anpassningar till praxis.

Det innebär bl.a. att arbetsgivare får fler möjliga avsteg från turordningen vid arbetsbrist och vissa lättnader vid uppsägning av personliga skäl. Men också att vi får snabbare vägar till tryggare anställning vid visstid och bemanning. Staten får också en stor roll för finansieringen av kompetens- och omställningsstöd.

Särskilda villkor i huvudavtal

I det nya huvudavtalet finns kompletterande villkor för anställningar och uppsägning som sträcker sig utanför LAS-reglerna. Möjligheter till fler undantag än i LAS. Men även huvudavtalets villkor innebär fördelar och nackdelar för alla parter. Huvudavtalet kompletterar också de grundläggande statliga trygghetssystemen, för omställning och då facket driver en tvist om uppsägning av personliga skäl.

Parterna har tagit ett helhetsgrepp om tryggheten på svensk arbetsmarknad och visat att de äger frågorna genom att:

- ✓ Lagen om anställningsskydd, LAS, har förändrats som en del av överenskommelsen mellan arbetsmarknadens parter och staten.
- ✓ Huvudavtalet innebär en historisk förbättring av individens möjligheter att utveckla sin kompetens och trygga sin ställning på arbetsmarknaden.
- ✓ Staten nu kommer att ta ett större ansvar för uppsagdas och anställdas kompetens och omställning.
- ✓ Huvudavtalet innehåller incitament för arbetsgivare att teckna kollektivavtal och motivation för arbetstagare att gå med i facket.

Omställningsorganisationer

Den som blir uppsagd eller har en tidsbegränsad anställning som löper ut får stöd av parternas omställningsorganisationer. De individanpassar hjälp till nytt jobb för den som är eller riskerar att bli uppsagd samt rådgivning inför framtida studier eller yrkesutveckling för anställda och uppsagda. Om det finns huvudavtal erbjuder de köpta utbildningar och validering samt kompletterande ekonomiskt stöd vid studier.

Styrt av kollektivavtalet

Kollektivavtalet bestämmer vilken omställningsorganisation som ansvarar för stödet. Eftersom det styrs av grupperns olika behov och förutsättningar kan det skilja sig åt mellan tjänstemän och arbetare, privatanställda och offentligtanställda samt mellan olika branscher.

TSL och andra omställningsorganisationer finansieras genom premier som fastställs av parterna i avtal. I och med det nya huvudavtalet kommer en del av uppdraget att bekostas av staten.

De flesta av våra medlemmar, och andra privatanställda arbetare, får sitt stöd via Trygghetsfonden TSL. De som har kollektivavtal tecknade med Fremia omfattas dock av CIKO. Bemanningsanställda omfattas av TSL, men samtliga LO-förbund behöver godkänna att huvudavtalet ska omfatta denna grupp. Kammarkollegiet ansvarar för grundläggande omställning till dem som inte omfattas av kollektivavtal.

Som förtroendevalda ska vi:

- ✓ Känna till vad vår omställningsorganisation erbjuder och hur vi kontaktar dem.
- ✓ Hjälpa medlemmar med kontakt och att få det stöd de har rätt till.

Argument:

- ✓ Omställningsförmåga är avgörande för att vi ska vara framgångsrika långsiktigt, både som individer och som land. Därför har facken förhandlat fram omställningsstöd i kollektivavtalen.
- ✓ Vi ska inte försvara de dåliga jobben, vi ska se till att stärka medlemmar med kunskap, kompetensutveckling och validering för att de ska kunna gå till ett bättre, säkrare och tryggare jobb.
- ✓ TSL har en viktig roll i att skapa trygghet under omställningen och möjlighet till kompetensutveckling för ett nytt jobb. De flesta som får hjälp går till lika eller mer kvalificerade arbeten.

Stöd till den som förlorar jobbet

Omställningsstöd

Omställningsförsäkringen vi har genom kollektivavtalet gäller vid uppsägningar på grund av arbetsbrist, sjukdom eller vid tidsbegränsade anställningar som löpt ut. En jobbcoach som är upphandlad av TSL ger stöd efter individens behov. Allt för att göra tiden som arbetslös meningsfull eller för att snabbt komma tillbaka i arbete. Under rubriken Avgångsbidrag finns information om möjligheterna till ekonomiskt stöd i samband med omställning.

Från och med oktober 2022 har stödet utvecklats till att omfatta även ekonomiskt studiestöd, förstärkt stöd vid sjukdom eller ohälsa och större tillgång till utbildning och validering. I villkoren omfattas nu också den som blir uppsagd på grund av sjukdom och de vars tidsbegränsade anställning avslutas.

I stödet ingår:

- Kartläggning av förutsättningar för nytt jobb.
- CV och jobbansökningar eller hjälp att starta eget företag.
- Studie- och yrkesrådgivning och hjälp till validering och utbildning.
- Förstärkt stöd vid särskilda behov till följd av sjukdom eller ohälsa.
- Myndighetskontakter och stöd i samhällets trygghetssystem.

Villkor:

- Vid uppsägning eller då tidsbegränsad anställning avslutats på grund av arbetsbrist eller sjukdom.
- Ska ha arbetat i genomsnitt 16 timmar i veckan i minst 12 månader under en ramtid på 24 månader (en eller flera anställningar).
- Kan beviljas upp till 65 års ålder.
- Gäller även om företaget har gått i konkurs.
- Den som blivit uppsagd kan inte få omställningsstöd om den samtidigt har en tvist med arbetsgivaren om uppsägningen.

Ansökan:

Som facklig representant ansöker du om omställningsstöd för medlemmar, tillsammans med arbetsgivaren. Ansökan görs hos TSL senast 12 månader från sista anställningsdag. Därefter kontaktar en rådgivare den/de som berörs för att diskutera vilka behov som finns.

Om företaget går i konkurs innan ansökan gjorts, ansvarar den fackliga organisationen för att ansöka hos TSL.

Den som blivit uppsagd kan inte få omställningsstöd och samtidigt vara i konflikt med arbetsgivaren om uppsägningen. Därför förkortas preskriptionstiden för att överklaga uppsägning till en vecka i och med ansökan. Arbetsgivaren ansvarar för att informera de uppsagda om detta.

Som förtroendevalda ska vi:

- ✓ Informera om stöd genom TSL i ett tidigt skede av ett varsel.
- ✓ Tillsammans med arbetsgivaren se till att alla som omfattas av villkoren får möjlighet till omställningsstöd.
- ✓ Informera på arbetsplatsen om ansökan så att alla vet att de kommer att bli kontaktade av en rådgivare och vad stödet innebär. Kontakta TSL så kan de hjälpa er med informationsinsatserna.
- ✓ Hjälpa medlemmar som blivit uppsagda att få börja sitt omställningsprogram redan under uppsägningstiden.
- ✓ Ta del av TSL:s månadsrapporter till företaget, om status och resultat för varje person. De kan berätta om hur det går och vilka insatser som planeras och har genomförts.

Argument:

- ✓ Medlemmar kan komma att säga att de inte har behov av stödet, för att de redan har nytt jobb på gång, de planerar att studera, att de inte tror det hjälper eller av andra orsaker. Tala med dem om att tacka ja till hjälpen och ta ett samtal med rådgivaren. Dels kan de få hjälp med t.ex. studiestöd och utbildningsval, planer kan förändras och då kan de under en tid återuppta hjälpen för nya insatser.
- ✓ Att bli varslad om uppsägning är för de allra flesta en jobbig upplevelse och det är mycket att ta in. Oro för ekonomin, att känna att en inte har möjlighet att ställa om, rädsla över sin framtida sociala situation. Samtal och vägledning via coachen kan öppna nya dörrar och eventuellt minska oron inför förändringen. Efterfrågan på deras kompetens kan vara större än de tror, yrkesväxling eller vidareutveckling kanske ändå är en rimlig möjlighet när de känner till förutsättningarna.

Avgångsbidrag (AGB)

Avgångsbidraget, AGB, betalas ut till privatanställda arbetare som är över 40 år och förlorar sin anställning på grund av arbetsbrist. Det är ett välkommet tillskott för dem som blir uppsagda och utgår endast för den som har kollektivavtal.

Stödet omfattar:

Avgångsbidraget är ett engångsbelopp på mellan 37 885 och 55 100 kronor (2022 års belopp) före skatt. Det betalas ut i proportion till det ordinarie arbetstidsmåtts andel av heltidsarbete vid tidpunkt för uppsägning.

Villkor:

För arbetsplatser med kollektivavtal gäller:

- Fyllt 40 år när anställningen upphör, alltså efter uppsägningstidens utgång.
- Till månaden före 65-årsdagen.
- Har under de senaste fem åren varit anställd i minst 50 månader på en eller flera arbetsplatser med försäkring om AGB.
- Är uppsagd på grund av arbetsbrist.
- Den som senare blir uppsagd från en ny anställning kan ha rätt till ny ersättning.

På företag som omfattas av det nya huvudavtalet gäller det dessutom:

- Då visstidsanställning löpt ut eller avslutas på grund av arbetsbrist.
- När anställning upphör på grund av sjukdom.
- En anställning som upphör genom överenskommelse mellan anställd och arbetsgivare där det klart framgår att den anställde slutar på grund av arbetsbrist och på initiativ av företaget.

Avgångsbidrag utgår inte:

- Om den anställde blir erbjuden fortsatt arbete i samma företag/koncern inom tre månader.
- Om företaget har övergått till ny ägare, och den anställde har fått erbjudande om fortsatt anställning.
- Vid korttidsarbete eller permittering.
- Vid hel sjukersättning från Försäkringskassan som beviljas innan anställningen har upphört. Vid återgång i arbete inom fem år kan AGB betalas ut i efterhand.

Ansökan:

Ansökan om AGB görs hos Afa Försäkring senast två år efter avslutad anställning. Den uppsagde måste själv se till att anmälan om AGB görs, men IF Metall och arbetsgivaren ska hjälpa till. Mer information finns på Afaforsakring.se.

- Både arbetsgivaren och den uppsagde ska fylla i ansökan.
- Intyg som styrker anställningar hos andra arbetsgivare med AGB, de senaste fem åren, ska bifogas.
- Vänta med anmälan om det finns osäkerhet kring eventuell återanställning (tre månader efter avslutad anställning).

Som förtroendevalda ska vi:

- ✓ Undersöka om den medlem som friställs har rätt till AGB. Tänk på att det även kan gälla visstidsanställningar som avslutas eller inte förlängs.
- ✓ Se till att medlemmen skickar in ansökan och låter Afa Försäkring avgöra utgången om ni är osäkra.
- ✓ Vid varsel informera om AGB och tillsammans med arbetsgivaren planera för anmälningar till försäkringen.
- ✓ Säkerställa att medlemmar får rätt till AGB då de gör överenskommelser med arbetsgivare om att avsluta anställning utan att uppsägning gjorts. Det ska i en skriftlig överenskommelse klart framgå att den anställde slutar på initiativ av företaget och att anställningen upphör på grund av arbetsbrist eller i förekommande fall sjukdom.
- ✓ Informera om att AGB är en rättighet som vi har genom kollektivavtalet.

Argument:

- ✓ Avgångsbidraget ger medlemmar som är mitt i yrkeslivet ett ekonomiskt stöd vid sidan av a-kassan då de blir av med jobbet. Det kan innebära en större möjlighet till en bättre omställning och att inte direkt tvingas in i en otrygg eller sämre anställning
- ✓ Genom huvudavtalet får fler tillgång till AGB. Oavsett om det beror på en uppsägning, uppgörelse eller en avslutad visstid ska vi undersöka möjligheterna till AGB. Ibland är det en ersättning som medlemmen inte räknat med och som verkligen visar på värdet av kollektivavtalet och medlemskap i facket.

Kompetensstöd för anställda

Studie- och yrkesvägledning

Även den som är i anställning och inte oroar sig för uppsägning har möjlighet till vägledning via TSL. Det är hit vi hänvisar medlemmar som ett första steg för den som är intresserad av omställningsstudiestöd. Även den som inte planerar att studera kan få god nytta av tjänsten, för att utvecklas i jobbet eller i en ny riktning.

Ett grundläggande statligt stöd finns för alla som uppnår villkoren, vid kollektivavtal levereras det av våra omställningsorganisationer. Med huvudavtal erbjuds fler möjligheter i samband med vägledning.

Stödet omfattar:

- Att identifiera intressen, kunskaper och kompetenser.
- Kunskap om efterfrågan på arbetsmarknaden samt vägar till yrkesutveckling eller yrkesväxling.
- Att hitta rätt utbildning och stöd i studieansökningar.
- Yttranden till CSN för omställningsstudiestöd.

Med huvudavtalet ingår också:

- Tillgång till köpta validerings- och utbildningsinsatser genom TSL.
- Hjälptill avtalat korttidsstudiestöd och kompletterande studiestöd.

Villkor:

- Upp till 65 års ålder för alla anställningsformer och uppsagda.
- Ska ha arbetat i genomsnitt 16 timmar i veckan i minst 12 månader under en ramtid på 24 månader (en eller flera anställningar).

Ansökan:

- Individens söker själv på TSL.se, de blir kontaktade efter att ansökan är gjord.
- Vid ansökan behövs e-legitimation, senaste lönespecifikationen och intyg med anställningars start- och slutdatum. Arbetsgivarens organisationsnummer ska också uppges.

Som förtroendevalda ska vi:

- ✓ Informera om syftet och medlemmars rättighet till vägledning av rådgivning från TSL. Att även de som inte tänkt söka omställningsstudier i närtid kan ha nytta av rådgivningen.
- ✓ Hjälpa medlemmar med underlag till ansökan, dokumenten ska skannas eller på annat sätt kunna bifogas digitalt. Företagets organisationsnummer krävs också.
- ✓ Återkoppla till medlemmar ni hjälpt, fråga hur det gått och om vi kan hjälpa dem få lärande i arbetet.
- ✓ Vara lyhörda för medlemmars behov av utbildningar och utveckling i arbetet. Undersök om det finns relevanta utvecklingsvägar på arbetsplatsen eller i närområdet.

Argument:

- ✓ Du får prata med någon som vet hur du kan göra för att utveckla dig i jobbet eller kanske utbilda dig för att göra något annat.
- ✓ Det behöver inte innebära att du måste gå en lång utbildning, kanske har du redan kompetens som är efterfrågad och som du kan få bevis på genom branschvalidering.
- ✓ Om du vet vilka kunskaper du behöver för att komma vidare kanske du kan begära en utvecklingsplan av chefen, lära dig en del i jobbet, få en kurs osv.

Grundläggande och kompletterande omställningsstudiestöd

Omställningsstudiestöd är ett helt nytt studiestöd från oktober 2022. Det gör det möjligt att mitt i livet studera utan att riskera sin ekonomi. Stödet ska användas till utbildningar som medlemmar själv väljer, för vidareutveckling eller för att yrkesväxla, så länge utbildningen stärker dem på arbetsmarknaden.

Omställningsstudiestödet består av ett grundläggande stöd från staten och ett kompletterande stöd genom huvudavtalet. Många kommer kunna studera med 80 procent av lön. Ovanpå det finns lånemöjlighet hos CSN för att komma ännu närmare ordinarie inkomst.

Stödet omfattar:

- Upp till 44 veckors heltidsstudier eller motsvarande på deltid.
- Statligt studiestöd på 80 procent av den anställdes minskade arbetsinkomst, upp till 4,5 inkomstbasbelopp per år (IBB). För 2023 är inkomstbasbeloppet 74 300 kronor.
- Med huvudavtalet, extra bidrag från TSL som höjer taket till 80 procent av 5,5 IBB/år eller upp till 65 procent av 12 IBB/år.
- Möjlighet att ta studielån ovanpå omställningsstudiestöden. Läs mer om villkor och lån på CSN.se.

Villkor för att söka:

- Stödet gäller vid alla anställningsformer och för uppsagda.
- Från 27 år till och med det år du fyller 62. Från det år du fyller 61 kan bidrag ges i max tio veckor.
- Ska ha jobbat åtta år under en 14-årsperiod och i snitt 16 timmar/vecka under varje månad de senaste två åren.
- Vissa ersättningar jämföras med arbete, som mest kan du räkna med 24 månader av exempelvis sjuk- och föräldrapenning.

Villkor för utbildningen:

- Medlemmen väljer utbildning. Omställningsorganisationen avgör om utbildningen godkänns.
- I Sverige och CSN-berättigad eller köpt av omställningsorganisation. Den ska stärka framtida ställning på arbetsmarknaden. Inte för utbildning av hobby-karaktär eller specifik för en arbetsgivare.
- Måste vara minst fem dagar lång.
- Till och med året du fyller 39 år får inte utbildningen vara längre än 80 heltidsveckor (cirka två år).
- Från och med året du fyller 40 år finns ingen begränsning på utbildningens längd.
- Studietakten kan vara på mellan 20 och 100 procent.

Oavsett utbildningslängd är stödet max 44 veckors heltidsstudier eller motsvarande på deltid.

Genom huvudavtal finns möjlighet till ersättning även för utbildningar som är kortare än fem dagar.

Ansökan:

Medlemmar bör först kontakta TSL för rådgivning om studier och vägledning genom ansökningsprocessen. Individerna söker sedan själv hos CSN för det grundläggande stödet, och hos TSL för kompletterande stöd. Omställningsorganisationen kommer senare att göra ett yttrande till CSN om den utbildning som valts.

- Det finns två ansökningstillfällen per år, på hösten för utbildningar med start kommande vårtermin och på våren för höstterminen.
- Vid ansökan behövs e-legitimation, senaste lönespecifikationen och intyg med anställningars start- och slutdatum. Arbetsgivarens organisationsnummer ska också uppges.

Som förtroendevalda ska vi:

- ✓ Informera om möjligheter till omställningsstudiestöd och att medlemmar väljer vad de vill studera, inte arbetsgivare.
- ✓ Hänvisa dem till TSL.se för vägledning inför ansökan.
- ✓ Hjälpa medlemmar med underlag till ansökan, dokumenten ska skannas eller på annat sätt kunna bifogas digitalt.
- ✓ Hjälpa medlemmar med studieledighetsansökan hos arbetsgivaren.

Argument:

- ✓ Att ta ledigt från jobbet är inte så enkelt mitt i livet. Man har omkostnader som gör det svårt att leva på studielån. Med det nya stödet kommer många att kunna plugga i ett år med 80 procent av lönen. Sedan kan man ta studielån ovanpå det.
- ✓ Om man inte vill läsa ett långt program finns det många relevanta utbildningar som är på ett år eller kortare. Kanske på halvfart? Det finns också möjligheter att kombinera studier med arbete.
- ✓ Titta på hur arbetsmarknaden ser ut i dag och fundera på var du vill vara om några år; behöver jag lära mig något nytt? Kommer jobben att förändras, kommer jag alltid kunna göra det jag gör nu?

Kortvarigt kollektivavtalet studiestöd

Omställningsstudiestödet som kan beviljas av CSN gäller endast utbildningar som är längre än en vecka. För ersättning vid kortare utbildningar har vi genom huvudavtalet möjlighet till stöd från TSL.

Villkor och omfattning:

- Samma kvalificeringsvillkor som det kompletterande omställningsstudiestödet.
- Studieledighet från arbetet för utbildning som är upp till fem dagar.
- Utbildningar i Sverige som normalt ger rätt till studiemedel eller som en omställningsorganisation finansierar.
- Ersätter 70 procent av den anställdes minskade arbetsinkomst på upp till 12 inkomstbasbelopp per år.
- Kompetensutveckling för företaget ska inte finansieras av TSL.

Utbildning och validering:

- TSL upphandlar utbildning och validering som kan erbjudas både till arbetslösa och de som vill stärka sig på arbetsmarknaden.
- Även inom reguljär utbildning finns relevanta kurser.

Ansökan:

- Individens söker själv på TSL.se. De bokar ett samtal och går igenom möjligheter till korttidsstudier.

Som förtroendevalda ska vi:

- ✓ Informera om möjligheten till studiestöd för korta utbildningar.
- ✓ Hänvisa dem till TSL.se för ansökan.

Argument:

- ✓ Utbildningar som krävs för att kunna utföra ordinarie arbetsuppgifter ska arbetsgivaren stå för. Men det finns korta utbildningar och valideringar som arbetsgivaren inte kräver, men som stärker medlemmar både på arbetsplatsen och på arbetsmarknaden.

Söka studieledigt

För att öka möjligheterna att få tjänstledigheten beviljad i tid till studiestarten ska studieledighet sökas direkt, i samband med ansökt utbildning.

Arbetsgivare kan enligt studieledighetslagen skjuta upp ledighet i högst sex månader utan godkännande från den fackliga organisationen. Om det är möjligt bör därför ansökan om ledighet göras minst sex månader innan studiestarten.

I stället för att invänta svar på antagningen kan ledighetsansökan formuleras:

”Jag begär tjänstledigt för studier under förutsättning att jag kommer in på sökt utbildning.”

Studieledigheten kan sökas på hel- eller deltid och för en längre sammanhängande period. Ett vanligt sätt är att söka tjänstledigt enbart under terminerna, för att ha rätt (och skyldighet) att arbeta under studieuppehåll.

Huvudavtalet

Delar av huvudavtalet ersätter eller kompletterar lagens regler. Utgångspunkten är möjlighet att vara ledig för omställningsstudier, validering eller certifiering av dina yrkeskunskaper, om din omställningsorganisation har godkänt dessa insatser.

Du har rätt att vara ledig även om det innebär en olägenhet för arbetsgivaren. Detta får arbetsgivaren i princip tåla. Om ledigheten däremot innebär en allvarlig störning får arbetsgivaren neka dig ledighet trots att du beviljats omställningsstudiestöd. Om arbetsgivaren nekar dig ledighet trots att du beviljats omställningsstudiestöd ska du kontakta IF Metall.

Som förtroendevalda ska vi:

- ✓ Vara behjälpliga vid medlemmars ansökan om studieledighet. Ta reda på vilka rutiner som gäller på arbetsplatsen.
- ✓ Informera om hur medlemmar bör formulera ansökan för att inte riskera att behöva skjuta på studierna samt för att de ska ha möjlighet till arbete vid uppehåll i studierna.

Twist om uppsägning

Den som anser sig ha blivit felaktigt uppsagd kan begära att uppsägningen ogiltigförklaras. Tidigare har anställningen löpt på till dess tvisten lösts, men nu gäller nya regler.

Enligt förändring i LAS (34 och 35 §§) kommer nu anställningen att betraktas som avslutad under tiden som det i förhandling eller domstol avgörs om det fanns sakliga skäl till uppsägningen. Undantag från den regeln kan ske för förtroendevalda och vid uppsägningar på grund av sjukdom.

Den berörda arbetstagaren har under tiden som tvisten pågår inte rätt till lön eller andra anställningsförmåner och får i stället a-kassa.

A-kassa under uppsägningen

En uppsägning som medlemmen själv har medverkat till leder i normalfallet till en avstängning från a-kassan. Under tid uppsägningens giltighet är föremål för en rättegång eller en förhandling sker ingen avstängning, beroende på hur snabbt tvisten är löst kan det dock bli aktuellt. En karenstid innan ersättningen betalas ut är obligatorisk (för närvarande sex dagar).

Extra ersättning genom huvudavtalet

Genom huvudavtalet betalas en kompletterande arbetslöshetsersättning ut om den fackliga organisationen driver tvisten. Villkoren är att den det berör ska vara medlem i facket och ha arbetat i genomsnitt minst 16 timmar per vecka under en kalendermånad i minst 12 månader av de senaste 24 månaderna.

Den kompletterande ersättningen är 80 procent av tidigare lön på lönedelar upp till 1,4 inkomstbasbelopp/månad. Om den uppsagde får ett arbete med lägre lön fylls lönen upp till 100 procent.

För de medlemmar som inte omfattas av huvudavtal kan IF Metalls inkomstförsäkring hos Folksam nyttjas för att komplettera a-kassan, även den tid som tvist om uppsägningen pågår.

Vid avslutad tvist

Om det visar sig att det inte fanns sakliga skäl för uppsägning, kan den uppsagde återgå i anställning. Dessutom måste arbetsgivaren betala retroaktiv lön för tvistetiden, samt skadestånd som nu är 50 procent högre än tidigare praxis. Ersättningarna ska i detta fall återbetalas till TSL och a-kassan (och i förekommande fall, inkomstförsäkringen).

Om uppsägningen anses vara riktig fortsätter a-kassan att löpa enligt ordinarie regelverk, tillsammans med inkomstförsäkring. Pågår tvisten längre än avstängningstiden i a-kassans regler sker ingen avstängning.

Som förtroendevalda ska vi:

- ✓ För att allt ska gå rätt till och för att kunna ge medlemmen en klar bild av villkor och vad som händer vid ogiltigförklarande bör ni söka rådgivning hos avdelningen direkt.
- ✓ Kontakta a-kassan för att stämma av aktuella villkor och hur medlemmen ska gå till väga med ansökan.
- ✓ Kontakta avdelningen för att få hjälp med att söka ersättning från TSL.

Överenskommelser om att anställningen ska upphöra

Förutsättningarna till stöd vid överenskommelser om att anställningen ska upphöra har förbättrats. Vi behöver vara uppmärksamma på att villkor varierar mellan olika försäkringar, grundvillkoret är dock att överenskommelsen om att avsluta anställningen ska ha skett på arbetsgivarens initiativ.

A-kassa och inkomstförsäkring

Det normala om man själv orsakat sin arbetslöshet är att man stängs av från a-kassan under en period. Förändringar i lagen om arbetslöshetsförsäkring innebär dock att om anställningen upphör genom en överenskommelse och på arbetsgivarens initiativ ska det inte leda till avstängning.

Både då det handlar om uppsägning på egen begäran eller vid otillbörligt uppförande måste det tydligt framgå i överenskommelse att det var på arbetsgivarens initiativ. Uppgörelsen ska ha träffats innan anställningen upphör och ska rikta sig till medlemmen personligen, det är inte tillräckligt med ett initiativ till att minska personalstyrkan i allmänhet. Överenskommelsen kan innebära att anställningen upphör omedelbart eller vid en senare tidpunkt.

Avgångsbidrag

Förutsatt att anställningen upphör på grund av arbetsbrist och att den driftsmässiga förändringen i företaget medför varaktig personalreduktion kan AGB ges till den som slutat sin anställning utan att uppsägning gjorts. Det ska klart framgå att det sker på initiativ av företaget och på grund av arbetsbrist.

Omställningsstöd

Om det inte är någon tvist kring avslutad anställning kan omställningsstöd även ges åt den som slutat sin anställning utan att uppsägning gjorts av företaget, om det klart framgår att det är på initiativ av företaget och på grund av arbetsbrist.

Som förtroendevalda ska vi:

- ✓ Om det står i överenskommelse att arbetstagaren själv valt att avsluta sin anställning trots att det var på arbetsgivarens initiativ, ska vi eller arbetsgivaren informera a-kassan om att anställningen upphört på arbetsgivarens initiativ.
- ✓ Företräda och informera medlemmar om regelverken i försäkringar då de överväger en uppgörelse med arbetsgivaren om att avsluta sin anställning. Kontakta avdelning eller förbunds kontor för att säkerställa att uppgörelser når upp till de villkor som finns i de olika försäkringarna.

Annat vi behöver känna till

Andra försäkringar

Liksom AGB har Afa-försäkringar vid sjukdom, arbetsskada, föräldraledighet och dödsfall ett efterskydd som kan fortsätta att gälla en viss tid efter en anställning avslutats.

Sätt medlemmar i kontakt med försäkringsrådgivare på klubb eller avdelning.

IF Metalls inkomstförsäkring med samtalsstöd

Medlemskap i IF Metall innebär en inkomstförsäkring hos Folksam som under 100 dagar ger ett extra skydd vid arbetslöshet, med möjlighet att teckna ytterligare 100 dagar.

Genom försäkringen finns också möjlighet till krisstöd med anledning av arbetslöshet där medlemmen samt dennes make, sambo eller registrerade partner kan få samtalsstöd utan kostnad. Samtalsstöd innebär tre samtal vardera med en ekonom, jurist, psykoterapeut eller psykolog. Mer information finner ni på Folksam.se.

Branschvalidering

Genom validering får medlemmar ett intyg på sina kompetenser, även de kunskaper och färdigheter de fått genom sitt arbete. De får också en bild över de kompetenser som saknas för en viss bransch eller yrke. Det kan vara ett bra första steg i en plan för kompetensutveckling både för de som är i arbete eller är arbetslösa.

IF Metall samverkar med arbetsgivare och andra fack kring branschvalidering i flera yrken. För mer information kan ni kontakta förbundskontorets arbetslivsenhet.

Utbildningsalternativ

Beroende på förkunskaper och intressen finns det flera utbildningsalternativ som kan vara relevanta för medlemmar i samband med t.ex. omställningsstudier. Ta reda på vad som finns tillgängligt för medlemmarna i ert närområde och vad det är som efterfrågas.

- ✓ Kommunala vuxenutbildningar och folkhögskolor står för utbildning som är grundläggande eller på gymnasienivå samt vissa yrkesutbildningar.
- ✓ Yrkeshögskolor erbjuder eftergymnasial utbildning inom flera yrkesinriktningar. Från korta kurser till längre program.
- ✓ Högskolor och universitet har eftergymnasiala utbildningar på flera nivåer.
- ✓ TSL och andra omställningsorganisationer upphandlar både utbildningar och validering som medlemmar kan ta del av.

Den vanligaste formen av kompetensutveckling är den du får i jobbet, genom utbildning eller upplärning på din arbetsplats. Detta är normalt arbetsgivarens ansvar, men genom våra kollektivavtal har vi som förtroendevalda möjlighet att samverka med arbetsgivare och kan påverka lärandet i arbetet.

Samverkan och utveckling på arbetsplatsen

Omställning är ständigt pågående och möts bäst genom strategisk och strukturerad utveckling på arbetsplatsen. Det innebär att vi tillsammans med arbetsgivaren planerar utvecklingsinsatser för att trygga jobben för att möta framtida behov.

I våra kollektivavtal finns bestämmelser om hur det lokala samarbetet kring kompetensutveckling mellan IF Metall och företaget ska fungera samt att våra medlemmar ibland kan begära personliga utvecklingsplaner. Dessa hittar ni i kollektivavtalet eller som en bilaga till avtalet, även löneprinciperna innehåller skrivningar som stöttar möjlighet till yrkesutveckling.

I grunden ska vi kräva en bra arbetsorganisation och ett hållbart arbete som är omväxlande, varierande och som inte sliter ut kroppen i förtid. Ett hållbart arbete är också bra för våra arbetsgivare. När våra medlemmar får utveckla och använda sin kunskap och förmåga fullt ut förbättras produktivitet, kvalitet, lönsamhet och konkurrensförmåga. Möjligheten till utveckling i jobbet är därmed också en möjlighet till utveckling i lön.

För mer information:

På ifmetall.se finns information för förtroendevalda och medlemmar om bl.a. omställning och kompetensutveckling.

Du kan vända dig till IF Metalls avdelningar och förbunds kontor för information och rådgivning. Fråga hellre en gång för mycket.



IFMETALL