

Goda tider för jobbcoacher

Den senaste tidens varsel har lett till att ansökningarna om omställningsstöd hos Trygghetsfonden ökat med 111 procent.

Sedan krisen bröt ut inom metallindustrin, men också inom trä-, skogs- och pappersindustrin, i form av tusentals varsel, har ansökningar om omställningsstöd forsat in till Trygghetsfonden (TSL).

TSL ger stöd till personer som sagts upp på grund av arbetsbrist. TSL har ett 40-tal så kallade jobbcoachningsföretag knutna till sig.

Enligt TSL:s egna uppgifter har beviljade omställningsstöd ökat med 111 procent under tredje kvartalet 2008, jämfört med samma period förra året. Hittills har omkring 13 000 personer beviljats omställningsstöd i år.

Ett av de coachningsföretag som är knutna till TSL är Startkraft. Enligt företagets vd Bengt-Åke Olovsson råder det en stor efterfrågan på jobbcoacher.

– Det har varit en kraftig ökning sen maj. Det vi gör är att analysera vad personen har för kompetens och sedan tittar vi på hur arbetsmarknaden, där den arbetsökande bor, ser ut, säger Bengt-Åke Olovsson.

Han menar att som mest har 85–90 procent av dem som Startkraft coachat fått jobb inom sex månader. Men det var då det fortfarande rådde en högkonjunktur.

– Vi förväntar oss att den siffran minskar i och med lågkonjunkturen, säger han.

Omställningsstödet bygger på ett avtal som LO och Svenskt Näringsliv tecknade 2004. Enligt det har alla arbetare som sägs upp på grund av arbetsbrist rätt till stöd och rådgivning för att hitta ett nytt arbete. Stödet motsvarar i dag cirka 22 000 kronor per person.

PETER LEANDER

Arbetslös med slant på fickan

Det blev förlikning och utköp i fallet med den sparkade vänsterpolitikern Michael Ljungkvist på Nymölla bruk.

– Trist att han inte fick jobbet tillbaka, säger Pappers ombudsman Matts Jutterström.

Det var i början av maj som Pappers gick till Arbetsdomstolen och krävde jobbet tillbaka och 150 000 i skadestånd till den sparkade pappersarbetaren. Men nu har alltså parterna gjort upp utan inblandning av domstolen.

Bakgrunden är att den nu utköpte Michael Ljungkvist satt av ett par timmars sammanträde i kommunfullmäktige under en sjukskrivning. Han glömde sedan bort att redovisa detta – vilket enligt företaget var tillräckliga skäl för uppsägning.

I de centrala förhandlingarna som följde ville företaget köpa ut Ljungkvist, vilket då avvisades av Pappers, som gick vidare till AD.

– Förr sades folk upp, vilket medförde att de fick lön under processtiden. I dag är det avsked direkt och vi tvingas gå till AD. Klimatet har hårdnat, konstaterar Matts Jutterström.



Michael Ljungkvist.

Foto: HANS-PETER BLOOM

I Michael Ljungkvists fall innebär detta att Pappers gick in och stöttade honom med ett lån på 40 800 kronor under 55 ersättningsdagar innan Ljungkvist fick a-kassa.

Ska han betala tillbaka de pengarna nu?

– Det får Pappers förbundsstyrelse besluta om.

Matts Jutterström är nöjd med det ekonomiska innehållet i uppgörelse. Ordet rekordbelopp är inte långt borta.

– Men man ska komma ihåg att engångsskatten tar 65 procent av beloppet, säger han.

Även Michael Ljungkvist är mycket nöjd med utfallet.

– Ja det är jag. Samtidigt som företaget inte vill kommentera uppgörelsen. Men jag misstänker att den svider i skinnet på dem.

– De har hela tiden hävdad att jag gjort fel. Men detta hade man kunnat klara ut på annat sätt redan från början.

Varför vill de inte ha tillbaka dig?

– Antagligen prestige.

Vad ska du göra nu?

– Fortsätta söka jobb. Jag går arbetslös.

GÖRAN WIDERBERG

Arbetsmiljön kan ge reumatism

Den som har liten möjlighet att påverka sin arbetsituation löper högre risk att drabbas av ledgångsreumatism.

Den som har så kallat lågt beslutsutrymme i sitt arbete löper upp till 60 procent högre risk att drabbas av ledgångsreumatism, visar en ny studie av forskare på Karolinska Institutet.

Det är tidigare känt att andra miljöfaktorer som till exempel rökning och alkohol, i kombination med genetiska anlag, ökar risken väsentligt. Nya rön visar



Forskare har hittat samband mellan reumatisk värk och arbetsituationen.

Foto: SCANPIX

dock att även faktorer i arbetsmiljön kan öka risken.

– Vi har funnit tydliga samband mellan låg kontroll av arbetsituationen och ökad risk för

ledgångsreumatism, sa professor Lars Alfredsson.

I studien, som har pågått sedan 1996, har över 6 000 personer fått lämna blodprov och svara på ingående frågor om sin hälsa och sitt arbetsliv.

– Ingen annan studie har studerat sambandet mellan gen och miljö i lika stor omfattning som vi. I det avseendet är studien unik, säger Lars Alfredsson.

Nu hoppas forskarna kunna få fram fler intressanta resultat från studien.

MIKAEL FÄRNBO

FRÅGA OM JOBBET ?!

Har du frågor om ditt jobb, om arbetsmiljön, lönen eller andra avtalsfrågor? Vi hjälper dig att få svar. Vi rådfrågar ombudsmän eller experter utanför förbunden.

Adress:

Dagens Arbete,
105 52 Stockholm.
Märk kuvertet "Fråga om jobbet"

E-post:

red@da.se

Du får vara anonym i tidningen om du vill det, men vi behöver ditt namn och ditt telefonnummer eller e-postadress om något är oklart.

Arkiv:

Vi har samlat tidigare frågor och svar på www.da.se

Du kan spara i högst fem år – i taget

Om jag sparat 25 semesterdagar måste jag först förbruka dom innan jag får spara på nytt, påstår min arbetsgivare, apropå det som stod i Dagens Arbete nr 10.

DEM HAR RÄTT?

Svar: Den här gången har din arbetsgivare rätt. Du kan spara fem dagar i högst fem år. Som mest kan det då bli 25 semesterdagar. Om du gjort det måste du då ta ut minst fem sparade semesterdagar årligen.

Semesterlagen tillåter inte att du sparar nya semesterdagar det år du tar ut tidigare sparade dagar.

Betald permis via företagsläkaren

En arbetskamrat har en remiss till läkare på annan ort. Har han rätt till permission, det vill säga betald ledighet?

INGET OLYCKSFALL

Svar: Är det fråga om remiss från företagsläkare så har han rätt till betald permission. I vissa fall också från "anvisad läkare" när det inte finns företagshälsovård. Kolla med din lokala fackliga representant vad som står i ert avtal.

Sekretess med förnuft

Min arbetsgivare försöker begränsa facket's möjligheter att påverka genom att säga att det är sekretess på både det ena och det andra. När får arbetsgivaren sätta sekretess?

FACKLIG FÖRETRÄDARE

Svar: Sekretess brukar mest handla om enskilda medlemmars förhållanden. Till exempel vid rehabiliteringsutredningar. Sjukvårdssekretessen är naturligtvis viktig att hålla.

Enligt medbestämmandelagen paragraf 21 kan arbetsgivaren begära tystnadsplikt för uppgifter han lämnar till fackliga representanter. Förhandling om tystnadsplikt ska då ske innan sekretessbelagd information lämnas till facket.

Om facket's representant sen vill diskutera uppgifterna med klubbstyrelsen måste även klubbstyrelsen avge samma löfte, lämpligen innan. Det är viktigt att det stannar inom den kretsen. Ju fler som vet desto större risk för läckage.

Det är sällan som reglerna om tystnadsplikt enligt Mbl åberopas.

Vidare finns sekretess enligt aktiebolagslagen, som kan bli



Illustration: GUNVOR EKSTRÖM

giltig för den som sitter i bolagsstyrelse. Även skyddsombud kan beröras av tystnadsplikt enligt arbetsmiljölagen.

Rent allmänt kan sägas att det lokala facket har rätt att diskutera, analysera och förhandla om förhållanden som berör de

anställda. Även om det är sådant som arbetsgivaren vill "att man inte ska prata om".

Vill din arbetsgivare använda sig av hemligstämpeln i tid och otid kan ni säga åt honom att först begära förhandling om det.

Brandtal med arbetsgivarens tillstånd



Therese Rajaniemi, agitator från Hofors, talar på Mynttorget i Stockholm 1996 efter att ha lett en demonstration mot församlingar i arbetsrätten. Foto: SCANPIX

Jag är regionalt skyddsombud. Var hittar jag en beskrivning på vad jag får göra vid ett arbetsplatsbesök? Får jag exempelvis prata politik?

BOB

Svar: Det finns ingen beskrivning i lagen på vad du som regionalt skyddsombud får och inte får göra.

Uppdraget är arbetsmiljörelaterat. Du ska bevaka de anställdas säkerhet och hälsa på mindre arbetsplatser som saknar skyddskommitté.

De flesta tycker att det är en synnerligen viktig uppgift. Därför har uppdraget mycket vida ramar.

Självklart kan du diskutera det som de anställda vill prata om.

Också det som är kritiskt mot sittande regering.

Tänker du åka ut på ett företag, ställa dig på en låda och hålla århundradets brandtal om de politiska orättvisorna, då bör du för husfridens skull ha arbetsgivarens medgivande.

Det är alltså sunt förnuft som bör gälla.

Ställ din fråga om jobbet på

da.se
DAGENS ARBETE

Kött förlorar alltid mot stål

Hur mycket kan man banta personalstyrkan i ett massa- eller pappersbruk utan att verksamheten skadas eller de anställda far illa? Det är en fråga som många av Pappers medlemmar har anledning att ställa sig i dessa dagar. När det gäller de bruk som läggs ned helt och hållet är svaret ganska lätt: Verksamheten inte bara skadas utan upphör helt; alla förlorar jobbet, med de påfrestningar det för med sig.

Men det är inte dem jag tänker på nu. Jag tänker på de fabriker där produktionen ska fortsätta i samma eller ökad omfattning jämfört med tidigare, men där antalet anställda ska minska kraftigt. Exemplet är många; bland de färskaste noterar jag Billerud som tänker sig minska med 125 personer och Korsnäs med uppemot 130.

Det är inte första gången dessa företag gör nedskärningar, tvärtom har de gått igenom skärselden ett antal gånger. Första gången är det ofta ganska lätt att hitta sätt att organisera om arbetet så att färre anställda krävs, men efterhand tryter de goda idéerna. När man är inne på det femte sparpaketet på tio år eller så, är risken stor att det mest handlar om att piska de anställda hårdare. Risken är nog extra stor i dessa dagar. Läget i stora delar av branschen är så svårt, att företagsledningarna i vissa fall känner sig tvingade att spara, vare sig det går eller inte.

När företagets desperation är stor, måste de fackliga förhandlingarna och skyddsombuden hålla huvudet kallt och stå för sans och fasthet. Medlemmarna måste så långt som möjligt skyddas från farliga förändringar i arbetsmiljön. Många allvarliga problem kan uppstå för de anställda: Arbetsuppgifterna blir fler, därför måste man dels arbeta snabbare, dels göra flera saker samtidigt, ofta helt nya arbetsuppgifter som dessutom kan vara svårare än de gamla.

Att jobba snabbare med fler arbetsuppgifter än tidigare, med fler arbetsuppgifter samtidigt än tidigare och med arbetsuppgifter som man ännu inte behärskar tillräckligt, framkallar betydande risker i fabrikena. Risken att göra

fel ökar, fel som får konsekvenser. I bästa fall drabbas bara produktionen och produkternas kvalitet, i och för sig allvarligt nog. I andra fall drabbas de anställda av arbetsplatsolyckor.

I vår bransch blir olyckorna ofta svåra. Det är många tunga och starka maskiner i rörelse. Att komma i kläm är inte lyckat; kött förlorar alltid mot stål. Ibland kan det vara någon annan än den som gör misstaget som drabbas, kanske en kamrat från underhållsavdelningen eller en entreprenör på mer eller mindre tillfälligt besök.

Det finns andra sätt att hamna i kläm på än att rent fysiskt fastna i en maskin. De kraftigt ökade kraven utgör en stor stressfaktor. Att få tid och hjälp att lära sig de nya sysslorna borde vara självklart, men förblir i många fall en hägrande dröm; på många företag ligger kompetensutvecklingen i träda eftersom tidigare nedskärningar gjort att den inte hinns med.

Vissa klarar inte kraven alls, andra klarar dem hyggligt men till priset av stress och press, några klarar dem bra. Den första kategorin drabbas i åtminstone två steg: först när det hårda trycket får hälsan att svikta, sedan när turordningen för uppsägning ska fastställas och arbetsgivaren ser deras utsatthet som ett tecken på självförvårdad inkompetens.

Den andra kategorin, den som hänger med skapligt om än med hjärtat i halsgropen, riskerar att stressen gröper ur deras hälsa på lite längre sikt.

Den tredje kategorin, de som klarar kraven bra, får ofta försöka parera de situationer där arbetskamraterna inte räcker till. De förväntas ofta lära upp kompisarna och därigenom reparera det som arbetsgivaren försummat, i värsta fall ett slags formell delegation av ansvar men utan de nödvändiga befogenheterna.

Ohälsa, olycksfall och orättvisa ligger i korten. Arbetsgivarna har ansvaret för att sådant inte uppstår. Tyvärr brukar de inte klara av denna viktiga uppgift fullt ut. Fackets medlemmar, förhandlare och skyddsombud måste därför inta högsta beredskap.



JAN-HENRIK SANDBERG är förbundsordförande i Pappers.

»När företagens desperation är stor, måste de fackliga hålla huvudet kallt.«