

Efter Gislaved

Fackliga strategier vid företagsnedläggelser

Materialet är producerat av Bilda Idé & Kommunikation

Tryck Blomberg & Janson Offsettryck AB

Antal ex: 1.000

ISBN 91-566-2009-8

Innehåll

Förord	4
Uppdraget	6
Jobben försvann i Gislaved – en fallstudie	7
Inför hotet om företagsnedläggning	29
Ur ett EU-perspektiv	34
När varslet är ett faktum	39
Sammanställning av krav på förändringar	48
Bilaga: Så här går det till att anlita arbetstagarkonsult	53

Förord

Företagsflytt och nedläggningar drabbar människor, både på mindre orter och i stora städer. De kan innebära dramatiska förändringar för en hel bygd. Näringsliv och samhälle i övrigt har ett större beroende på mindre orter. Många människor måste pröva identitet och tillvaro. Jobben finns inte längre i närheten.

Denna rapport syftar till att förbättra vår fackliga strategi vid varselsituationer. Industrifacket tog initiativ till detta gemensamma projekt inom LO. Utgångspunkten är de erfarenheter som nedläggningen av däckfabriken i Gislaved gav.

Stödet till LO-förbundens medlemmar behöver förbättras så att de klarar en omställning på arbetsmarknaden på bästa möjliga sätt. Insatser från facket, arbetsgivaren, kommunen och ibland även staten kan bidra till att uppsägningen blir ett avstamp till nya jobb och i en annan del av arbetsmarknaden. Uteblir stödet lämnas många ensamma i en tung livssituation.

Samtidigt fattas allt fler av de större strategiska besluten i slutna direktionrum i andra delar av världen. Fackliga företrädare känner vanmakt inför beslut som levereras färdigförpackade, utan utrymme för diskussioner. En vanmakt som kan leda till splittring och avståndstagande bland de drabbade medlemmarna.

Alla företagsnedläggelser är inte av ondo. Fackföreningsrörelsen har alltid stött strukturuomvandlingar. Men kravet har varit och är alltid att det ska ske på ett ansvarsfullt sätt. Löntagarna får inte förminska till röda kostnadsiffror i omvandlingsprocessen. Det krävs ett större mått av socialt ansvar från företagens sida.

Den här skriften berättar hur det gick till när Gislaved drabbades. Här finns röster och erfarenheter från medlemmar, fackliga företrädare och företagets svenska representanter. Exemplet visar vilka stora krav som ställs på facket i en situation där utrymmet för att göra något upplevs som begränsat.

Gislaved blev en väckarklocka för facket. Vi lärde oss att facket måste ha bättre beredskap inför den här typen av händelser. Vi vet att vårt eget arbete behöver bli mer effektivt och att det finns anledning till självkritik. Läs, begrunda och agera.

Stockholm 2003

Leif Håkansson
LOs tredje vice ordförande

Leif Ohlsson
förbundsordförande Industrifacket

Uppdraget

LOs arbetsutskott beslutade den 11 oktober 2002 att utse en arbetsgrupp som fick i uppdrag att se över problematiken kring driftsinskränkningar och att återkomma med förslag till förändringar. Gruppen har haft följande sammansättning:

Förbundens representanter

Birgitta Widén, Industrifacket

Bo Villner, Metall

Tommy Tillgren, Handels

Lars Amundsson, Livs

LOs representanter

Leif Håkansson, LOs tredje vice ordförande

Håkan Meijer, LOs förste vice ordförande, avtalssekreterare (till och med 20030813)

Per Johansson, ombudsman

Per Bardh, ombudsman

Tore Lidbom, ombudsman

Heli Kärkkäinen, ombudsman

Dan Holke, LO/TCOs rättsskydd, Anna Holmgren, journalist och Lise-Lott Lenberg ombudsman, LO har bidragit med material.

Arbetsgruppen har undersökt Arbetsmarknadsverkets roll och arbetstagarkonsulternas insatser, samt gjort en översyn av främjandelagen och medbestämmandelagen, ur ett EU-perspektiv.

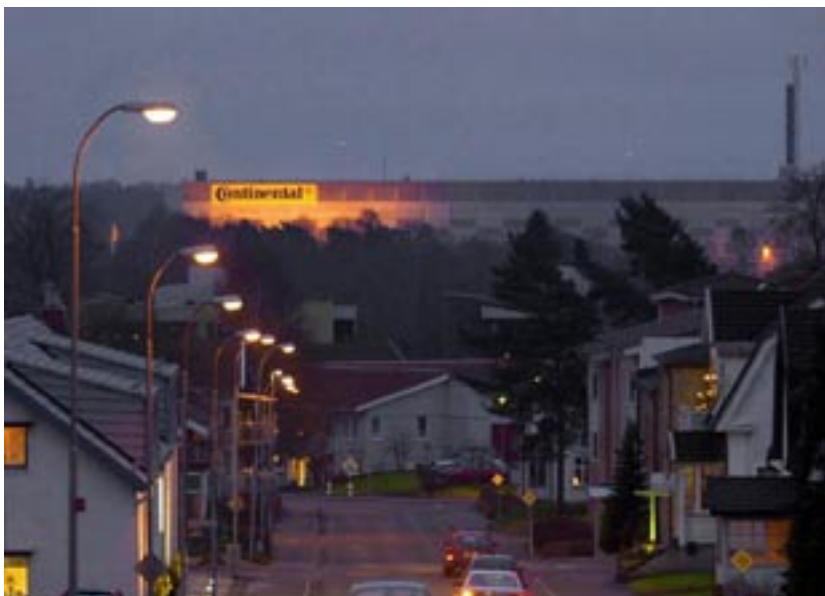
Gruppen har låtit göra en fallstudie i Gislaved. Syftet var att se över hur facket agerat och på vilket sätt driftsinskränkningarna och nedläggningarna gått till. Arbetet tog sin utgångspunkt i när jobben försvann i Gislaved.

Jobben försvann i Gislaved – en fallstudie

Den här fallstudien berättar om vad det innebär när jobben försvinner vid en nedläggning eller omstrukturering. Vad betyder en nedläggning för LOs medlemmar och för orten som drabbas?

Syftet är också att ge en bild av det fackliga arbetet med att ta tillvara medlemmarnas intressen i ett utsatt läge. Studien beskriver problemen och ger en möjlighet att dra lärdomar och lägga förslag till förändringar.

Rapporten bygger på intervjuer med människor från de fackliga organisationerna, företag och medlemmar i Gislaved och skriftlig information som årsredovisningar, pressklipp, protokoll, med mera.



1. Vad var det som hände?

Gislaved i maj 2003. Det som var däckfabriken är ett halvtomt skal. Byggnaden är såld till ett annat industriföretag, Veland AB. Cirka femtio personer ska arbeta med att tillverka pallställage här.

I den vidsträckta tillverkningshallen pågår också nedmontering av maskiner från däcktillverkningen. Allt packas i containrar som ska fraktas till Continentals fabrik i Ryssland. Längst bort har en tillverkare av skummimadrasser hyrt in sig.

I en annan del av fabriken finns det som återstår från Continentals tillverkning: däckdubning och lagerhållning av däck för Norden. På väggen utanför fackets expedition lyser fortfarande krigsrubrikerna på Expressens gula löpsedel om nedläggningen från december 2001.

*”SVEKET MOT GISLAVED
– SÅ BLÅSTE TYSKARNA
774 SMÅLÄNNINGAR PÅ JOBBEN”*

Gislaved är en liten kommun i Småland med 10 000 invånare. 1970 byggdes där den modernaste däckfabriken i världen. Företaget startade tillverkning av de nya stålradialdäcken. Då tillverkades en kvarts miljon däck om året. Trettio år senare gjordes fyra miljoner däck om året.

I juni 2000 hade fabriken 850 anställda. Företaget bytte ägare några gånger. Bröderna Gislow var de första ägarna, därefter köpte KFs Industrier gummifabriken. När KF ägde fabriken kunde fabriksledningen i Gislaved påverka pris, volym, utveckling och investeringar. 1992 såldes allt till det tyska Continental AG, ett tyskt företag med tio däckfabriker enbart i Europa och sammanlagt 64 000 anställda runt om i världen. När Continental tog över upphörde möjligheten att påverka direkt på platsen.

Gislavedsfabrikens avkastning var mycket bra fram till 1999. Då kom en nedgång i efterfrågan på världsmarknaden. Continental genomförde under flera år en omfattande omstrukturering av sin tillverkning utifrån policyn att få fler fabriker i låglöneländer. Fabriker i Dublin på Irland, i Newbridge i Skottland och Herstaal i Belgien las ned som en direkt följd av detta.

I december 2001 var det dags för Gislaved. Ägaren, det tyska företaget Continental AG, varslade alla sina anställda i Gislaved om avsked. 118 tjänstemän och 656 arbetare.

Beskedet om nedläggning kom som en blixtnöje från klar himmel för de anställda.

Den 6 december 2001 hade ryktet om nedläggningen nått Småland via Internet. Bolagsstyrelsen träffades den 11 december. När klubben kom till informationen efter sammanträdet fick de en färdig avvecklingsplan på fyra sidor. Den 14 december gick ett fackeltåg med 4 000 deltagare genom Gislaved, organiserat av klubbarna på fabriken.

I MBL-förhandlingen förklarade fackklubbarna enhälligt att de inte förstod företagets motivering att lägga ner. Löntagarkonsulter inkallades. De fick bara några veckor på sig av företaget att utreda alternativ till nedläggning. Den 19 februari 2002 skulle de ha sin rapport klar.

Men löntagarkonsulternas förslag tog företaget ingen notis om. Inte heller fäste Continentals ledning någon vikt vid politikernas uppvaktningar. Uppvaktningarna från de anställda i Österrike och Gislaved vid huvudkontoret i Hannover var de också kallsinniga till.

I februari 2002 var nedläggningen ett faktum. Företaget sade direkt upp alla anställda, mot fackklubbens inrådan. Det visade sig snart att företaget behövde behålla närmare hundra personer under flera år för fortsatt tillverkning som dubbnings av däck, fälgning, lagerhållning mm. Eftersom alla var uppsagda tvingades fackklubben samla in fullmakter från alla sina medlemmar för att kunna göra en kollektiv turordningsförhandling.

En samrådsgrupp bildades med företaget, fackliga organisationer, kommunen, länsstyrelsen och länsarbetsnämnden för att stödja de uppsagda. Den hade sitt första möte den 18 december 2001. Ett direkt resultat av detta samarbete var att arbetsförmedlingen flyttade in på fabriken och hjälpte människor att söka jobb.

Samma år som Gislaved stängdes, 2002, lade Continental också ner däckstillverkningen i Österrike och i låglönelandet Mexiko.

Fackklubben i Gislaved tycker att det är för lätt att lägga ner i Sverige.

– Det går inte att tvinga företag att inte lägga ner, men det är för billigt i Sverige. I Tyskland finns det en social plan för varje anställd där det står vad som ska hända vid en nedläggning, säger Dan Ekeberg, industrifackklubben.

2. Varför skedde nedläggningen?

– Beslutet att lägga ner fattades snabbt. Det var ingen hemlighet att Continental hade som strategi att flytta sin tillverkning österut och söderut till

låg-löneländer. Låglönekonkurrens är ett hot mot ett företag med relativt mycket manuellt arbete. Continental satsar nu på sina fabriker i Tjeckien, Portugal, Rumänien och Ryssland, säger platschefen Bo Eriksson.

Continental uppgav tre skäl för att lägga ner tillverkningsenheten i Gislaved.

1. Företagets produktionsstrategi gav inte utrymme för Gislaved, som inte var en högvolymfabrik. Företaget krävde en tillverkningsvolym på runt åtta miljoner däck om året. Continental hade också bestämt att hälften av deras produktion skulle finnas i lågkostnadsländer. Gislaved låg i ett högkostnadsland.

2. Continental jämför inte vinst på fabriksnivå – Gislaved var en lönsam och miljövänlig fabrik – utan jämför bara kostnader mellan sina olika fabriker. Varje fabrik är en så kallad "cost center". Enligt företaget hade Österrike och Gislaved högst förädlingskostnader i koncernen. Företaget såg inte att dessa kostnader skulle minska i Gislaved. Enligt löntagarkonsulterna var det "inte meningsfullt att värdera Gislaved i lönsamhetstermer".

3. Avvecklingskalkylen visade att företaget skulle tjäna in avvecklingen på 2,5 år.

30 000 euro per person räknade Continental som avvecklingskostnad, vilket innebar cirka 277 000 svenska kronor. Det motsvarar åtta månaders lön. Den lagstadgade avvecklingskostnaden för personalen var betydligt lägre.

Löntagarkonsulterna avfärdade avvecklingskalkylen som orealistisk. De trodde på en längre intjänandetid, fem – sex år var deras beräkning.

I andra europeiska länder är avvecklingskostnaderna betydligt högre än i Sverige. De är också högre än den nivå Continental valde att lägga sig på i Gislaved (1 – 9 månaders lön). I Belgien, Frankrike, Italien och Spanien, men också forna Jugoslavien ligger avvecklingskostnaden kring två års lönekostnad per person.

– Avvecklingskostnaden enligt lag i Sverige är lika med noll. Det kostar ingenting extra att avveckla personalen. Continental valde att lägga sig på en betydligt högre nivå och betalade även avgångsvederlag, säger facketts klubbordförande Kaarle Heino.

Negativt med social trygghet

Det sociala trygghetssystemet i Sverige och den låga arbetslösheten i regionen var negativa faktorer ansåg Continental. Tryggheten i Sverige

bidrog till en "låg flexibilitet" hos de anställda. Särskilt ansåg företaget att det var för liten skillnad mellan å ena sidan lön och å andra sidan a-kassa och sjukersättning.

Detta synsätt var också ett av de redovisade skälen när Continental fattade sitt beslut.

Arbetslösheten i regionen var en till två procent. Företaget hade föredragit en arbetslöshet på 10 procent, enligt löntagarkonsulternas rapport.

Det var Continentals företagsledning som förfogade helt över de förutsättningar som sedan fabriker skulle bedömas efter. Företagsledningen sade gång på gång nej till att göra de nödvändiga investeringarna i Gislaved för att öka produktiviteten och minska förädlingskostnaderna per enhet.

Den tekniska chefen, numera platschefen, Bo Eriksson är överens med facket om denna bild av verkligheten.

– Nedgången i efterfrågan var ganska mild och förklarar inte nedläggningsbeslutet. Fabriksledningen i Gislaved hade länge krävt att få göra investeringar, relativt blygsamma investeringar, som skulle ha vänt kostnadsutvecklingen. Det blev konstant nej från ledningen. Continental var inte heller intresserat av att utöka volymen i Gislaved till de åtta miljoner däck som företaget självt ställt upp som krav på sina fabriker.

Enligt löntagarkonsulterna var volymökning det bästa sättet att sänka kostnaden per enhet. I stället ledde uteblivna investeringar till en ond spiral av kostnadsökningar.

Från företagets ledning fanns en tydlig prioritering av verksamheten i företagets hemland, Tyskland. Där lades utvecklingsresurser, marknadsföring med mera. I strid med sin egen policy tilläts där höga enhetskostnader på en mindre specialfabrik i Stöcken, nära Hannover där koncernen har sitt säte. I Stöcken var tillverkningskostnaden per enhet nästan exakt lika hög som i fabriker i Gislaved och Österrike.

3. Vilka möjligheter fanns det att påverka beslutet?

Några dagar efter att beslutet om nedläggningen blev känt köpte fackklubben in 4 000 facklor och organiserade ett stort fackeltåg i Gislaved. Det var en mäktig manifestation där alla uppsagda och deras familjer, vänner och anhöriga deltog. Till mötet vid demonstrationen kom lokala politiker och rikspolitiker, industrifackets ordförande, riksmidia och även Continentals dåvarande platschef Gerhard Janotta.

Industrifackets klubb och medlemmarna på Gislavedsfabriken lade ner mycket tid och kraft på olika aktioner och uppvaktningar av politiker och företag. Klubben och medlemmarna reste också till Stockholm och uppvaktade regeringen.

Detta uppstånd fick troligen till effekt att det politiska systemet aktiverades mer än vanligt. En effekt kan ha varit att Länsarbetsnämnden beslutade att bidra med 50 miljoner kronor till extra arbetsmarknadspolitiska åtgärder i Gislaved.

Klubben och flera busslastar med Industrifackets medlemmar från Gislaved reste också till Continentals huvudkontor i Hannover för att försöka påverka företagets högsta ledning. Resan till Tyskland var en aktion som genomfördes tillsammans med klubben på företagets fabrik i Österrike som också hotades av nedläggning.

Resan till Tyskland påverkade inte beslutet om nedläggning. Uppståndet av allmänhet, media och politiker i Sverige påverkade inte företagets beslut om fabriken framtid.

Regeringen har, som en följd av Gislavedsnedläggningen, tillsatt en arbetsgrupp som ska se över lagstiftningen vid nedläggningar. Gruppen tittar bland annat på reglerna i LAS och regler om internationella företags skyldigheter mot de anställda vid en omstrukturering. Kaarle Heino, industrifackklubbens ordförande, liksom platschefen Bo Eriksson, tycker det kunde vara bra med en harmonisering inom EU av dessa regler. Så att det blir lika dyrt eller billigt överallt i Europa när företag lägger ner.

Diskussionerna med industriaktörer som Kjell Nilsson, och samtal med Thage G. Pettersson, regeringens utredare, påverkade inte Continental att ändra nedläggningsbeslutet.

– Det har egentligen inte skett något alls här. Det blev inte lokal högskoleutbildning i polymer teknik, det blev inte ett enda statligt jobb hitflyttat, det blev inte ens en tjänst till på arbetsförmedlingen, säger klubbordföranden Kaarle Heino.

Löntagarkonsulternas analys

Medbestämmandelagen ger de anställda möjlighet till att inkalla löntagarkonsulter vid större förändringar av driften. De löntagarkonsulter som kallades in till Gislaved var Fackrådet AB. Konsulterna fick arbeta under stark tidspress med sitt uppdrag att analysera företagets underlag till

beslut och föreslå alternativ. Företaget brydde sig inte om löntagarkonsulternas analys, men i backspegeln går det att se att deras analys var riktig.

Konsulternas rapport beskriver Continental AG som en stelbent planekonomi där lönsamhet enbart finns som ett mått på övergripande beslut. På fabriksnivå var det bara kostnaderna som var intressanta.

Redan 1992, när Continental gick in som delägare, degraderades ledningen på Gislaved till en platschef. Verksamheten i Gislaved reducerades till en fabrik bland andra. Det blev en ny regim där det tyska jätteföretaget Continental jämförde sina fabriker i olika länder över världen, främst i enheten tillverkningskostnader per däck. Alla beslut om volym, produktmix, pris och investeringar fattades i Tyskland.

- Löntagarnas huvudalternativ var att Continental skulle fortsätta driften i Gislaved som specialfabrik för nordiska vinterdäck till Skandinavien, Ryssland och Nordamerika.
- Eftersom företaget hade en mindre fabrik för tillverkning av specialdäck i Stöcken i Tyskland kunde en specialfabrik för vinterdäck i Gislaved rymmas i produktionsstrategin, ansåg konsulterna. De pekade särskilt på konkurrenten Nokia i Finland, som med en tillverkning på fem miljoner däck är en mycket lönsam fabrik.
- Konsulternas andra alternativ var att en annan ägare kunde ta över driften av däcktillverkningen. Det kunde vara en konkurrent som Nokian Tyres, en annan industriell ägare, eller personalen själva. Nackdelarna för en annan ägare, särskilt för ett personalkooperativ, var att Gislaved var så avlövad. Fabriken hade inte längre egna utvecklingsresurser, ingen marknadsföring, låg tekniknivå och relativt små tillverkningsvolymmer.
- Det tredje alternativet var att fabriken skulle användas av andra ägare till helt annan industriell produktion.

Orättvis konkurrens

Enligt konsulterna hade Gislavedsfabriken en gammaldags hierarkisk organisation. Det var uteslutande ägarna och företagsledningen i Hannover som bestämde över fabriken framtid. De påverkades inte av råd och de gav inte heller utrymme för några alternativ.

En slutsats platschefen Bo Eriksson drar är att fabriken i Gislaved hade

haft större chanser att överleva om företaget hade låtit fabriken vara en självständig affärsenhet med egna utvecklingsresurser och vinstkrav på fabriksnivå.

– Vi tjuvade om att företaget skulle satsa på att utveckla fabriken, säger Kaarle Heino.

Här i Gislaved hade inte tekniken ändrats sedan 1960-talet, utanför Hannover finns en helautomatiserad fabrik.

– Hade det funnits köpare av däcktillverkningen till ett rimligt pris hade Continental sålt fabriken. Men det fanns ingen sådan köpare, inte heller till exempel Nokia Tyres. Det var för övrigt de anställda som var det största värdet i fabriken, säger Bo Eriksson.

– När det gäller löntagarkonsultens alternativ, att Continental kunde sälja fabriken till en konkurrent, så var varumärket Gislaved och andelen av däckmarknaden inte till salu. Däremot var fabriken och utrustningen till salu, säger Bo Eriksson.

Företagets beslut påverkades inte heller av att Gislaved var en lönsam fabrik, något som upprörde och förvånade många invånare i Gislaved. För möjligheten att på sikt uppnå betydligt större vinster i låglöneländer var företaget berett att ta väldigt stora kostnader.

Det som platschefen Bo Eriksson främst är kritisk mot är EU-bidragens betydelse för omstruktureringen.

– EU-bidragen behövs inte. Det räcker med att lönerna är en bråkdel i Öst- och Sydeuropa jämfört med lönerna i Sverige. EU-bidrag till Portugal och skattelättnader i Tjeckien gav en konkurrensstegring som fabriken i Gislaved inte kunde klara. Det borde vara lika konkurrens i hela EU, det är en rättvisefråga, säger han.

Han tycker att löntagarkonsulterna mer borde ha granskat EU-reglerna för statligt stöd och för etableringar.

I maj 2003 ägs fabrikslokalen av ett företag som bygger om för att producera lagerutrustning till industrin. Resultatet i Gislaved liknar löntagarkonsulternas tredjehandsförslag, att det skulle bedrivas helt annan industriell verksamhet i fabriken med andra ägare.

4. Hur agerade företaget?

I efterhand går det att se att nedläggningen var planerad sedan länge. Den låg helt i linje med den allmänna omstruktureringen i företaget. Men de

anställda, och – vad det förefaller – även platsledningen i Gislaved, blev inte informerade förrän i sista stund.

I själva verket startade informationen om nedläggningen via ett rykte på Internet. Där hittades en artikel om att Continental skulle lägga ner Gislaved. För de anställda kom beskedet som en blix från klar himmel.

Detta var den 6 december 2001. Då ställde industrifackets klubb en fråga till platschefen i Gislaved om vad som var på gång. Gerhard Janotta, som då var chef, svarade att han inte visste något. Bolagsstyrelsen hade sammanträde den 11 december. När klubben kom till informationen efteråt fick de en avvecklingsplan på fyra sidor.

Det viktigaste argumentet för styrelsens beslut var att fabriken var dyrast av Continentals anläggningar, räknat per däck och att efterfrågan på däck hade minskat efter den 11 september 2001.

”Rörig situation”

Platschefen Bo Eriksson tycker att de anställda fick ”hyfsad information i en rörig situation”.

Det är inte lätt att informera människor som är i chock. Att ge skriftlig information, till exempel som ett veckoblad, tyckte företaget var för dyrt. Det viktigaste skälet till bristen på information var att företaget fortsatte produktionen och inte hade folk lediga för att informera på arbetstid, säger han.

Bo Eriksson är nöjd med hur arbetsförmedlingen samarbetade. Det fanns också ett informellt samarbete mellan platsledningen och företagen i trakten för att hitta nya jobb åt dem som blev uppsagda.

– Vi känner varandra och vi pratade med varandra, säger Bo Eriksson.

Bo Eriksson vill inte att det ska bli dyrare för företag att lägga ner i Sverige.

– En sådan kostnad skulle göra mer skada än nytta. Risken finns att det hindrar nyetableringar. Samhälle och företag ska vara med och dela på kostnaderna så att inte de anställda ensamma får ta hela smällen vid en nedläggning, säger han.

Continental räknar med att stängningen av Gislavedsfabriken kostade företaget ungefär 180 miljoner kronor. Industrifackklubben räknar med 235 000 kronor per person. Då är kostnaderna för dem som drabbades personligen av arbetslösheten och de samhälleliga kostnaderna inte medräknade.

5. Vad gjorde stat och kommun?

Det var 774 personer som varslades om uppsägning i Gislaved. Många av Industrifackets medlemmar i Gislaved hade lång anställningstid och över 100 av de uppsagda var över 55 år.

Den formella utbildningsnivån i fabriken var ganska låg. De som hade yrkeskunskaper, som elektrikerna och reparatörerna, hade lättast att hitta jobb på den regionala arbetsmarknaden. Det typiska yrket för den som hade svårt att få ett nytt jobb var ett monotont repetitivt jobb som gett belastningsskador. Svårast att få nya jobb hade de med svaga kunskaper i svenska och de äldre.

Kvar på Continental AG, i mars 2003, fanns 43 personer med en tillsvidareanställning och 44 personer med visstidsanställning, sammanlagt 87 personer.

320 personer av de uppsagda på Continental i Gislaved hade fått en annan anställning, enligt arbetsförmedlingen. 89 som var öppet arbetslösa, 65 hade fått olika slags pensioneringar, 70 studerade och 43 var långtidssjukskrivna.

70 av dem som blev uppsagda saknas i arbetsförmedlingens statistik.

– Alla hade inte lika lätt att få jobb. Många kan inte ta vilket jobb som helst. En utsatt grupp var de invandrade. Det fanns minst tjugo nationaliteter på fabriken. Där fanns människor som bott tiotals år i Sverige utan att lära sig svenska väl. Företaget var inte intresserat av vad de hade att säga, bara av deras kroppsliga bidrag till produktionen, säger Kaarle Heino.

– Det räcker inte om klubben tycker att det behövs utbildning, arbetsgivaren måste också stödja. Men de mötte oss med en bruksmentalitet. Om klubben sa att 500 borde kunna köra truck, sa arbetsgivaren: Varför då? Det räcker väl om några kan det!

Inför nedläggningen fanns möjlighet till extra stöd för människor att bli vad som kallades ”anställningsbara”. En utbildningsfirma från Göteborg erbjöd, via arbetsförmedlingen, en datakurs på några veckor som skulle ge stöd och uppmuntran till deltagarna att söka jobb.

– Arbetsförmedlingen erbjöd olika kurser, men det var mest till tjänstemännen. Kanske hade klubben kunnat slå vakt mer om medlemmarnas intresse att studera, men det var inte lätt eftersom det spred sig en likgiltighet bland medlemmarna. Många slutade att anstränga sig, de gick mest och väntade på att tiden skulle gå, säger Kaarle Heino.

Det finns en ljus bild i media av att det har gått så bra för de anställda i Gislaved. Den bilden är väldigt överdriven, säger Kaarle Heino.

Han är kritisk mot arbetsförmedlingens officiella siffror för lediga platser i regionen.

– De räknade med alla semestervikariat, alla jobb i grannkommuner, alla utbildningsplatser och andra branscher som åldringsvård och sjukvård.

6. Hur fungerade det fackliga arbetet?

När budet om nedläggningen kom var det industrifackets klubb som organiserade motståndet. Tillsammans med det österrikiska facket och det tyska facket i Continental fick klubben träffa koncernledningen och framföra sin åsikt att fabriken i Gislaved inte skulle läggas ner. Den gick ju med vinst.

MBL globalt tandlös

Klubben fick aldrig förhandla med dem som hade förhandlingsmandatet.

– Med globaliseringen och med Sveriges medlemskap i EU agerar numera större internationella koncerner i Sverige. Gentemot dem blir medbestämmandelagen tandlös, säger Dan Ekeberg, industrifackklubben i Gislaved.

Trots att besluten om Gislaved fattades i Hannover skedde förhandlingarna enbart med den lokala platsledningen.

– I internationella koncerner borde facket få rätt att förhandla med koncernledningen vid så här stora fabriksnedläggningar, säger Dan Ekeberg.

Företagets avsikt var klar och tydlig; att lägga ner fabriken och säga upp samtliga. Därför blev det ett naturligt mål för klubben att försöka stoppa nedläggningen. Förhandlingsvägen var stängd, det behövdes andra åtgärder. Klubben hade gott om egna medel och behövde inte tigga pengar.

– Det var inte pengarna som satte gränsen för vad vi kunde göra, det var fantasin, säger Kaarle Heino.

Pengarna räckte bland annat till att köpa 4 000 facklor och till en resa till Stockholm, att bjuda ståupparen Ronny Eriksson till Gislaved och till att bekosta resan för 120 personer till Tyskland.

Koncernfackligt

Tre fabriker lades ner samtidigt inom Continental; i Österrrike, Sverige och Mexiko. Klubben i Gislaved hade kontakt med den fackliga kollegan i Continentals styrelse, som kommer från Tyskland. Honom träffade klubben på flygplatsen Landvetter.

– Han bara beklagade och sade att han var lika dåligt informerad som vi i Gislaved, säger Kaarle Heino.

Den tyske representanten är klubbordförande i den fabrik som fick den mesta delen av produktionen av vinterdäck tilldelad.

– Det stärkte deras ställning. Det är svårt att låta bli att ta emot tilldelad produktion. Samarbetet inom koncernfacket är som att vistas i Babels torn. Det är inte lätt att förstå varandra. Det går inte att nyansera sig på tyska när det inte är ens modersmål, säger Kaarle Heino.

Gislavedsfabriken var en liten fabrik i utkanten av den stora tyska koncernen. Continental värnar främst produktionen i sitt eget land mot sin egen låglönestrategi. Hotet är låglöneländerna. Till exempel finns det en Continental-fabrik i Timisoara i Rumänien.

– Det går att ta vårt gummirecept dit och tillverka däck för en tiondel av lönen. Där finns också ett universitet. Arbetskraften är billig och välutbildad i Rumänien, säger Kaarle Heino.

Hösten 2001 reste klubben i Gislaved till Tjeckien och träffade de andra klubbordförandena där. I låglönelandet Tjeckien var den viktigaste frågan att få upp lönen.

– Det borde vara bättre kontakter inom koncernfacken. Vad gör man för oss i utkanten? Vi vet inte vad som händer, till exempel i Frankrike. Vi hade kunnat ha en gemensam brevlåda på Internet dit vi skulle ha skickat rapporter. Det hade varit bra, säger Kaarle Heino.

– Klubben på fabriken i Mexiko hade klubben ingen kontakt med. Det beror på språkproblem och okunskap hos oss om hur det fackliga fungerar där, säger Dan Ekeberg.

Fackligt samarbete i Sverige

Till Tyskland åkte 120 medlemmar från Industrifacket, SIF-medlemmarna var bara en handfull och ingen från Ledarna följde med. Det ger en bild av den fackliga aktiviteten.

– Även om Ledarna och tjänstemännen hade andra yrkesroller och

även om Industrifacket fick bryta isen i förhandlingarna blev resultatet en facklig enighet, säger Kaarle Heino.

Klubbarna var överens om att begära in löntagarkonsult i MBL-förhandling. Klubbarna var också överens om lika villkor för uppsägningen för alla anställda, oavsett om de var medlemmar i Ledarna, SIF eller Industrifacket. Det var lika regler när det gällde avgångsvederlaget och möjligheten till avtalspension.

– Men 80 procent av lönen ger ju varierande utdelning, beroende på lön. Tjänstemännen hade 12 månaders uppsägningstid även om de enligt lagen hade mindre, säger Kaarle Heino.

– Det var oerhört viktigt med avgångsvederlaget. Det var plåster på såren och gav möjlighet för människor att söka jobb och en viss trygghet, säger Dan Ekeberg.

Turordningsförhandlingar

Under stor brådska sade företaget upp i princip alla anställda. Det visade sig snart vara ett misstag. Det blev en del produktion kvar i Gislaved. Då ville företaget återanställa. För att kunna genomföra en turordningsförhandling om detta tvingades fackklubben göra ett omfattande jobb med samla in fullmakter från alla sina medlemmar.

På klubbexpeditionen finns två tjocka pärmar med dessa hundratals enskilda fullmakter.

– Företaget kartlade behovet av vilken kompetens de behövde. Därefter kom vi överens om vilka som skulle ha jobben. Vi gick efter kompetens, anställningstid och ålder och frågade folk i den ordning de stod på turordningslistan. Många tackade nej. De ville inte stanna kvar, ville pröva något annat, eller kände att de inte orkade. Vi kunde inte ta arbetsskadade 60-åringar till att lyfta tio ton om dagen, säger Kaarle Heino.

Det innebar att folk som hade så kort anställningstid som tre år fick tillbaka jobbet för en tid. De 87 personer som nu är kvar i fabriken kan stanna till årsskiftet 2003/2004. Under hösten 2003 beräknas det också uppstå ett behov att visstidsanställa folk inför vintern när försäljningen av dubbdäck ökar.

Främjandelagen

– Främjandelagen gick inte att tillämpa eftersom alla blev uppsagda, säger Dan Ekeberg.

Det var två medlemmar som arbetade med lönebidrag. De blev också uppsagda.

– De hade haft större rättigheter om de inte blivit uppsagda, säger Ekeberg.

Information

I början var informationsmötena välbesökta, så småningom kom det så få som sex deltagare på ett medlemsmöte.

– Vi informerade hela tiden om vad vi förhandlade fram. Möjligheten till information fanns hela tiden, säger Dan Ekeberg.

Arbetsförmedlingen inrättade ett kontor med platsbank på fabriken. I dag finns det medlemmar som tycker att det kunde ha varit bättre facklig information om arbetsmarknaden.

– Kanske borde vi i klubben mer ha hjälpt och uppmuntrat medlemmarna att söka jobb. De har till exempel rätt att vara lediga för att gå och söka jobb, men medlemmarna vet inte alltid om denna rättighet. Vi kunde ha haft mer praktisk information om hur det går till att söka jobb och hur man skriver in sig på arbetsförmedlingen.

Samarbetet lokalt – centralt

Industrifacket centralt bidrog på flera sätt i det fackliga arbetet inför nedläggningen. När företaget sa upp alla och klubben måste skaffa fullmakter, hjälpte förbundsjuristen på Industrifacket till att formulera frågan till medlemmarna på rätt sätt så att den blev juridiskt hållbar. Förbundsordföranden Leif Olsson besökte Gislaved dagen för den stora demonstrationen den 14 december 2001. Det skedde både en lokal och en central förhandling om nedläggningen i Gislaved. Resan till Hannover var ett resultat av det internationella fackliga arbetet via förbundet.

En demonstration ordnades i Stockholm i april 2002 och I-facket uppvaktade regeringen. Det resulterade i en utredning där regeringen ska se över avvecklingskostnaderna.

Kaarle Heino tycker inte att det hände tillräckligt mycket på förbundet.

– Förbundet kunde väl ha gett oss goda råd. Vi hade behövt mer konkret rådgivning och mer förhandlingshjälp. Det borde ha varit öppna kanaler till förbundet för de 774 som blev uppsagda. Av dem var det ju minst 650 som betalade avgift till facket. De har mycket resurser och folk

på förbundskontoret. Vi på klubbarna är inte så välutbildade som de är centralt. Jag kände mig ganska ensam i detta arbete.

7. Vad tyckte medlemmarna?

Alla som var över 58 år fick avtalspension om de varit anställda mer än gränsen sex år. Företaget hade avsatt pengar till avtalspension, att man skulle få 80 procent av sin lön fram till pension.

Reglerna om avgångsvederlaget påverkade medlemmarnas inställning till facket's arbete. Det blev stor skillnad om man stannade kvar eller om man slutade. För den som blir arbetslös räknas avgångsvederlaget bort som om det vore a-kasseersättning innan den vanliga ersättningen börjar betalas ut. Med ett avgångsvederlag som motsvarar sex månaders a-kassa fick man alltså vänta med att få a-kassa i ett halvår. Det blev också olika tillämpning från a-kassan för arbetare och tjänstemän. De tjänstemän som köpt pensionsförsäkringar för sina vederlag har hittills sluppit att kvitta av vederlaget mot a-kasseersättningen.

A-kassan har beslutat att kvitta den bonuslön som alla fick, cirka 23 000 kronor, mot ersättningen från a-kassan. Det ställde till en hel del problem för medlemmarna som inte fick information från a-kassan om detta förrän efter semestern. Då hade många redan använt pengarna. Industrifacket har överklagat a-kassans beslut till kammarrätten.

– Medlemmarna var förbannade och oroliga för sin framtid. Det var djävligt, men dörren var hela tiden öppen till klubbexpeditionen.

Kaarle Heino tyckte att medlemmarna var professionella till slutet.

– I Belgien saboterade arbetarna maskinerna när företaget lade ner tillverkningsen där. Det gjorde vi inte i Gislaved. Här var vi professionella och gjorde vårt jobb.

Klubben hade förutom alla demonstrationer och uppvaktningar också kraft och råd att ordna en resa med 18 bussar till Liseberg för alla uppsagda och deras familjer.

Många medlemmar drabbades hårt av nedläggningen.

– De allra flesta som har fått andra jobb har fått lägre löner och sämre villkor än de hade i däckfabriken. Men många har också varit väldigt nöjda med överenskommelsen om avgångsvederlag, trots att vi visste att de som fick sluta i Österrike fick mer förmånliga vederlag.

Den mest nöjda gruppen av alla var nog de som fick avtalspension, säger Kaarle Heino.

Dan Ekeberg har varit aktiv i klubben i 18 år och deltagit i alla förhandlingarna fram till nedläggningen. Han berättar att Continental varken lyssnade på klubben eller på sina egna rådgivare på Almega när företaget sade upp alla rakt av utan turordningsförhandling.

– Företaget förlorade på detta eftersom de tappade bort dem som de ville ha kvar. De flesta av dem sade nej, berättar Dan Ekeberg.

Sonja:

– Det var inte lika villkor för alla.

– I början sov jag inte om nätterna, det tror jag inte att någon gjorde, säger Sonja.

Hon är en kvinna i femtioårsåldern som jobbat på Gislavedsfabriken i 25 år. Hon hade kunnat stanna, men valde att ta avgångsvederlaget. Vi träffar henne utanför Konsum. Tveksamt går hon med på att bli intervjuad anonymt. Sonja är inte hennes rätta namn. Hon talar med en lätt brytning.

I dag jobbar Sonja som tillfälligt anställd städerska. Hon är skild och har vuxna barn. Sonja tycker att hon har fått det mycket sämre.

– Jag är visstidsanställd och har mycket sämre betalt.

Sonja fick 118 000 kronor i handen i avgångsvederlag. Hon använde det mesta till att betala av en skuld. Sonja tycker att det var dålig information om reglerna för avgångsvederlag.

– Alla klagar på hur de har det. Frågan vi ställer är om klubben kunde ha fått en bättre uppgörelse? De kunde ha fixat avgångsvederlag på samma villkor för alla, både dem som jobbar kvar och dem som blev arbetslösa.

– Hade jag vetat om reglerna för avgångsvederlaget så skulle jag ha tackat ja till erbjudandet om att få stanna kvar. Företaget borde ha gett mer information från början till slut. Det kunde ha varit mer skriftlig information. Då hade jag tagit med den hem och kunnat läsa i lugn och ro. Vi har ju frågat och frågat och frågat klubben. Jag fattar inte att de har orkat.

Sonja har sökt minst femton jobb i trakten. Det är många från däckfabriken som inte fått jobb, särskilt inte kvinnorna, tror Sonja.

– Jag behöver ju ett annat jobb, så jag har sökt via arbetsförmedlingen. Men de är inte särskilt hjälpsamma. När jag kom till arbetsförmedlingen första gången så sa de: Kom tillbaka när avgångsvederlaget är slut.

– Jag har fått söka jobb själv. Arbetsförmedlingen gör inget. Jag frågade om de kan ringa och rekommendera mig. Men nej, så gör vi inte, svarar de bara. Det tycker jag är fel. Arbetsförmedlingen känner ju de flesta arbetsgivarna här omkring. Det gör inte jag.

– Det fanns utbildning att gå, men jag gick inte på något som företaget ordnade eftersom de som gick sa att det var helt värdelöst med datakursen om jobbsökeri.

Alf:

– Vi borde ha satt hårt mot hårt.

Alf är 42 år, han är gift, har inga barn och har bott i Gislaved i 25 år. Han har arbetat på fabriken i två omgångar. Första gången i tio år mellan 1978 och 1988, sedan i ett år och nio månader. Fram till semestern 2001 jobbade Alf ständiga helgskift. När helgskiften drogs in förlorade Alf 3 000 kronor i månaden. Till jul kom beskedet om nedläggningen.

– Vi tvingades gå kvar de allra sista dagarna fast inget fanns att göra. Det var det slutliga beviset att vi bara är företagets slavar.

Alfs sista arbetsdag var den 3 juli 2002. Då hade han planer tillsammans med några jobbkompisar att starta en bygg- och elfirma. Det blev inget av med det. I dag är Alf arbetslös och har varit det sedan de stängde fabriken.

För tolv års tjänst på Continental fick han ett avgångsvederlag på fyra månader. Det räknades av mot a-kassan och måste räcka fram till första utbetalningen från a-kassan som kom i början av december 2002.

– Jag fick räkna av vederlaget som karenstid på a-kassan. Avgångsvederlaget borde ses som ett skadestånd och inte räknas av från a-kassan. Det är helt fel.

– Det ryktas i samhället att de som jobbar på företaget fram till kommande årsskifte 2003 slipper räkna av sina avgångsvederlag mot sin a-kassa. De får bara fem karensdagar, och sedan får de behålla hela avgångsvederlaget. Käpprätt åt helvete tycker jag.

Enligt Alf uppmanade klubben alla medlemmar att försöka få ett annat jobb så snart som möjligt efter beskedet om nedläggning i december 2001.

– Vår ordförande lovade att de som slutade direkt skulle få behålla sitt avgångsvederlag. Så blev det inte. De som slutade före uppsägningsdatum

fick inget vederlag alls. Hade folk vetat om att det skulle bli så här hade de kunnat vänta med att byta jobb. En facklig uppgörelse ska vara rättvis.

– Det är okej med olika vederlag utifrån ålder och anställningstid. Det är rättvist om det är lika regler för alla. Men det är inte alls bra att medlemmarna på oklara grunder delas upp i A, B och C - lag som får olika förmåner. Vederlaget blir som en lojalitetsbelöning för dem som stannar kvar. Fackligt sett är det helt fel. Förbundet borde korrigera detta i efterhand. Det är en liten peng för att rätta till förbundets trovärdighet.

– Fackklubben hade gjort en del bra saker tidigare. Lönerna var till exempel hyfsade. Men under nedläggningen var de tafatta och ofta handlingsförlamade. De hade behövt mycket mer stöd från fackligt folk som var mer erfarna. Det märktes att de inte förstod mycket av vad som hände. Det verkade som om klubben inte klarade att svälja sin stolthet och be om hjälp från förbundet.

Turordningen kring vilka som skulle återanställas på fabriken tycker han fungerade bra.

– De gick runt och frågade vilka som ville stanna. De var inte många som sade ja. Jag tackade nej eftersom jag har dålig rygg och det är tungt att jobba i utlastning av däck. Det var bara en hake. Jag visse inte att det innebar att jag kunde få behålla avgångsvederlaget om jag hade tackat ja.

– Klubben lovade att informera och gjorde det också efter påtryckningar från medlemmarna. Då kom det upp en del tafatt information på anslagstavlan.

Sammanhållningen i själva arbetet blev sämre eftersom många slutade bry sig om sitt arbete. Självt jobbade jag på som vanligt fram till sista anställningsdagen. Jobbet får tiden att gå, även när du är uppsagd.

– Jag tar en dag i sänder. Det går inte att planera för något, det gäller bara att klara av att betala hyran. Och att söka jobb.

– Sammanhållningen i fackklubben var inte den bästa. Tidigare kom det inte så många på mötena, efter beskedet kom det desto fler. Ett möte slutade i fullt tumult. De som hade kort anställningstid och blev väldigt förbannade när de upptäckte att de inte fick flera års avgångsvederlag. Klubben tvingades avbryta mötet.

– Klubben borde ha satt hårt mot hårt och stoppat tillverkningen av vinterdäck direkt.

Det kanske inte hade påverkat något, men det hade varit mer själv-

känsla i det. Det förekom inga fackliga möten för att diskutera hur klubben skulle agera, vad som skulle ske, och vilka beslut klubben skulle ta.

– Den diskussionen fanns bara runt fikaborden. I stället för att ta in medlemmarna i besluten blev medlemsmötena en ren information där klubben meddelade medlemmarna vad man kommit fram till tillsammans med företaget.

– Företaget ville bara få det hela undanstökat så fort som möjligt. Som när de gjorde misstaget att säga upp alla utan turordning. De kunde de ha fått sitta där med sitt misstag och inte – som skedde – fått hjälp av klubben att ordna upp det.

– Jag tycker att klubben agerade fejt, att de hela tiden gick med på företagets villkor. Vi hade åtminstone kunnat genomföra en vild strejk. Då kanske företaget hade omvärderat sitt beslut. Då kanske de hade stannat några år till.

– Klubben borde ha tagit in proffs som förhandlare, som kanske vågade vara lite tuffare.

Alf tycker att företag som säger upp de anställda och stiger av sina överenskommelser borde tappa rätten till fredsplikt.

– Annars är vi helt maktlösa, säger han.

Helen:

– Vi var inte värda ett smack!

Helen började på däckfabriken den 23 juni 1980 och slutade den 7 september 2002.

Hon började 1980 som däckbyggare och bytte 1995 till komponentavdelningen för att hon fått ont i kroppen. Hon fick en halvtids sjukpension och jobbade de sista åren på halvtid. Hennes avdelning lades ner 1999 och då fick hon arbeta i receptionen som postansvarig. Där slutade hon 2001 och gick tillbaka till det tunga jobbet som däckbyggare. Den dag intervjun sker ska Helen till arbetsförmedlingen. Hon är arbetsskadad och är fortfarande arbetslös.

När beskedet om nedläggningen kom var det en chock för många, även för Helen. Den ganska omfattande information hon fick från fackklubben i december 2001 var svår att ta in. Det kom mycket folk på både företagets och fackets möten och Helen var där i god tid så hon fick plats.

– När vi fick veta om nedläggningen arbetade jag till slutet för att få

upp min a-kassa. Jag gick på värktabletter i en halvvala för att klara jobbet. Arbetsförmedlingen kom med en "finn-dig-själ-v-kurs" och den gick jag.

– I början var jag lamslagen, i chock. Man ville bara vara i fred. När det sedan var dags att sluta, nästa sommar, då borde det ha varit information. Det var då den behövdes, men då blev det ingen information alls.

Helen blev besviken på att det inte gick att få mer tid för sin oro och sina frågor hos klubben. Hon undrade till exempel hur man gör när man stämplar och varför hon bara fick ut avgångsvederlag för halvtid trots att hon jobbat heltid 1983 till 1998.

– Klubben hade sagt att vi kunde fortsätta att komma med frågor, men när jag gick till klubben, sade de bara att jag skulle vända mig till någon annan. Det kändes bittert. De kunde ha gett mig vederlag för min heltid tycker jag.

– Även om jag bestämde tid i förväg med klubben så var de inte där när jag kom på avtalad tid, säger Helen. Det kändes som om klubbordföranden övergav oss när vi slutade. Vänd er till förbundet, sa han. Han hade annat att göra.

– Alla försvann som man pratat med i tjugo år. Det är inte lätt att då knyta nya fackliga kontakter på avdelningen eller på förbundet.

Helen tycker att klubben kunde ha haft informationsmöten 2002 efter semestern när medlemmarna skulle börja gå till a-kassan. Företaget gav inte heller några svar.

– Vi var inte värda ett smack!

Det var frustrerande att inte få svar på sina frågor.

– Jag blev ilsken och ledsen.

Ilskan spillde över på tyskar i allmänhet som hon träffade på byn. Hon blev arg bara hon hörde tyskar, även fast hon visste att just de inte kunde hjälpa vad som hänt.

Efter nyår gick Helen tvåveckorskursen i data och hon gick till arbetsförmedlingen.

– De engagerade sig inte då, inte förrän jag började stämpla.

Arbetsförmedlingens personal fungerar bra som helhet med något mindre undantag, tycker Helen. Av a-kassans personal tycker hon däremot att hon blev snorkigt bemött första gången hon gick dit.

– De behandlade mig som en idiot.

Nästa gång Helen kom till a-kassan var bemötandet mycket bättre.

Ett viktigt problem för Helen gällde utbetalningen av avgångsvederlaget. Hon fick 30 000 kronor. Problemet var att det betalades ut i sin helhet den 25 oktober 2002. Eftersom Helen är sjukledig på halvtid skulle pengarna räcka till maj 2003.

Helen bad att få vederlaget utbetalat per månad, annars skulle hon få problem med bostadsbidraget. Det räknas på årets inkomst. En engångsbetalning skulle ge en stor skuld i bostadsbidraget på kanske 30 000 kronor för 2002. Men hon fick nej, både av företaget, facket och av a-kassan.

– Det blev helt snurrt. De kunde väl ha ordnat att man fick betalt per månad.

Det uppstod också problem med a-kassan.

– Vi fick 23 000 i bonuslön, alla fick lika mycket. Det var lagom till semestern och många, jag med, gjorde slut på pengarna. I augusti fick vi veta att pengarna skulle räknas in i avgångsvederlaget. Det betydde att de räknades av från a-kasseersättningen.

Då klagade hon hos a-kassan och hos facket. Hur kunde de säga att en bonuslön skulle räknas av? För Helen innebar det att hon fick vänta ytterligare två månader för att få a-kassa.

– De bara skyllde på varandra.

Helen tycker det finns ljuspunkter också.

– Klubben kämpade ändå för oss. De ordnade så att vi fick avgångsvederlag. Men egentligen hade det kanske varit bättre om vi börjat stämpla direkt.

Nu har Helen, som är ensam med två minderåriga barn, bara 2 500 kronor kvar i månaden när hyran och fasta utgifter är betalda.

– Gå till socialen sade facket till mig. Till mig! Som jobbat i alla år!

Positivt med facket är att avdelningen arbetar för att hon ska få ersättning för sin arbetsskada. Helen har blivit nekad livränta och får nu hjälp med det av facket.

Hon tycker att det var fin sammanhållning bland arbetskamraterna under de sista månaderna.

– Vi pratade mycket och träffades. Ibland gick vi i klungor om 20 – 30 personer till klubbexpeditionen när någon kom på en fråga. Jag tror inte att de på klubben gillade det. Det blev för mycket, tyckte de.

– Klubben gav oss information. Men fackmötena handlade aldrig om

att klubben frågade medlemmarna vad vi tyckte. Det var bara information om vad som gällde. Företaget höll sig undan.

– Facket blev vårt bollplank. De fick ta stötarna, men platschefen Gerhard Janotta kom aldrig på några möten.

– Många lade ner arbetet mer eller mindre. Själv försökte jag jobba hela tiden ut. Det var ingen rolig tid.

Inför hotet om företagsnedläggning

Om förhandling och information i samband med planerade företagsnedläggningar

På de svenska arbetsplatserna regleras informations- och förhandlingskyldigheten i både lag och avtal. Medbestämmandelagen kom till under sjuttioalet då företagen i huvudsak var i svensk ägo och har bidragit till att skapa en god samförståndsanda på arbetsplatserna.

I takt med att utländska företag ökat sitt ägande i Sverige har möjligheten till arbetstagarinflytande minskat. De avgörande besluten fattas ofta av ägaren, som kan vara en privatperson eller ett bolag och som kan finnas i eller utanför Sverige. I det fall koncernledningen finns i ett annat land har facket ingen avtalsrelation till ägaren. Den möjlighet till arbetstagarinflytande i bolagsstyrelserna som finns enligt svensk lagstiftning upphör att gälla.



De fackliga organisationernas styrka och därmed de anställdas möjligheter till inflytande som kollektiv, beror på förmågan att placera sig "rätt" i förhållande till den beslutshierarki som motpartens organisation formar. Därför är det viktigt att inte bara se den svenska lagstiftningens möjligheter utan också driva på frågorna inom EU.

Medbestämmandelagen

I medbestämmandelagen regleras arbetsgivares informations- och förhandlingsskyldighet gentemot de fackliga organisationerna (facket) han har kollektivavtal med.

En arbetsgivare ska fortlöpande informera facket om hur verksamheten utvecklas produktionsmässigt och ekonomiskt. Syftet är att facket i princip ska kunna följa verksamheten och i princip vara lika välinformerad som arbetsgivaren om utvecklingen. Arbetsgivaren ska också på eget initiativ påkalla förhandling med facket innan han fattar beslut om viktigare förändringar av verksamheten. Förhandlingen ska påkallas så tidigt i beslutsprocessen att de anställdas synpunkter verkligen kan beaktas.

Arbetsgivaren måste med andra ord ha sakliga överläggningar och ge facket möjlighet att bedöma situationen. Huvudregeln är att beslutet inte får fattas innan förhandlingarna avslutats.

Reglerna i medbestämmandelagen riktar sig bara mot den som i strikt juridisk mening är arbetsgivare. Det betyder att företagets ägare inte har någon förhandlingsskyldighet även om det är där som besluten i realiteten fattas. En dom i arbetsdomstolen, AD, 2003, handlar om ett dotterbolag som inte förhandlade enligt medbestämmandelagen, MBL, eftersom beslut redan var fattat i moderbolagen. Företaget dömdes att betala ett skadestånd för brott mot MBL. Domen visar att ett svenskt dotterbolag inte kan låta bli att förhandla enligt MBL genom att hänvisa till att beslut redan fattats av ett utländskt koncernmoderföretag. Däremot går det inte att direkt påverka ägaren innan viktiga beslut fattas, utan bara det bolag som är arbetsgivare i Sverige.

Utvecklingsavtalet Svenskt Näringsliv – LO – PTK

Utvecklingsavtalet innehåller regler om information och förhandlingar i koncerner.

Avtalet innehåller också regler om fackligt kontaktarbete i koncerner

och om rätt till arbetstagarkonsult vid viktigare händelser i ett företag, exempelvis nedläggningar och omlokaliseringar.

Utländska moderbolag åläggs inte någon förhandlingsskyldighet enligt avtalet. Anställda vid dotterbolag i utlandet har inte heller någon rätt till förhandlingar enligt avtalet.

Enligt reglerna i utvecklingsavtalet med Svenskt Näringsliv står det att parterna bör träffa en överenskommelse om hur förhandlandet ska ske i koncerner inför beslut som har betydelse för flera enheter.

Förslag:

Förbunden bör gemensamt uppmärksamma hur detta arbete kan utvecklas.

Arbetstagarkonsult

När det behövs extra insatser i vissa situationer där arbetsgivaren har ett tydligt övertag, till exempel vid bedömningar av företagets ekonomiska situation och framtid, har parterna löst det med begreppet arbetstagarkonsult.

Sedan mitten av 1980-talet har parterna reglerat den fackliga organisationens rätt att anlita arbetstagarkonsult via medbestämmandeavtal eller utvecklingsavtal.

Den lokala fackliga organisationen har behov av att kunna analysera företagets faktaunderlag och därmed kunna ta ställning till de förändringar som arbetsgivarens framlagda förslag innebär. Det behovet är skälet till rätten för den lokala arbetstagarorganisationen att anlita arbetstagarkonsult.

När parterna gjorde upp om arbetstagarkonsult var det för att ge de anställda, via sina fackliga företrädare, ett verktyg för att hantera svårbegripliga ekonomiska redovisningar och för att sedan själva kunna göra bedömningar och lämna förslag till åtgärder i en förhandlingssituation i ett senare läge.

Fungerar arbetstagarkonsulten som det var tänkt?

Regelverket för arbetstagarkonsulten är nästan 20 år gammalt. Arbetsmarknaden har förändrats i grunden under dessa år. Företagen agerar på en allt mer globaliserad marknad. Sverige har blivit medlem i EU. Före-

tagen har i många fall fått ett utländskt ägarintresse. Företagens agerande har internationaliserats.

Det innebär att systemet med att den lokala fackliga organisationen har rätten att anlita en arbetstagarkonsult kräver mycket högre kompetens av de fackliga företrädarna. Särskilt när det gäller ekonomiska frågor i företag som agerar på den europeiska marknaden eller världsmarknaden.

De utbildningar som erbjuds inom detta område har ingen större efterfrågan inom våra gemensamma fackliga utbildningssystem. Vid ett flertal tillfällen har arbetstagarkonsultens arbete startat allt för sent för att kunna påverka resultatet. De förstärkningar som skett för den lokala fackliga organisationen med exempelvis lagstiftningen om europeiska företagsråd har inte varit tillräcklig i denna fråga.

Hur kan vi stärka den lokala fackliga organisationen?

Det finns skäl för att kräva att arbetstagarkonsulten ska komma in i ett mycket tidigare skede, till exempel vid en varselsituation.

Inom vissa större företagsgrupper förekommer redan idag att det lokala facket har träffat en överenskommelse om tillgång till arbetstagarkonsult i en mera permanent form. Det innebär att det lokala facket mycket tidigt kan använda sig av konsulten för att kunna agera i ett betydligt tidigare läge än om denna möjlighet inte funnits. De erfarenheter som dessa klubbar har är mycket positiva.

Våra lokala fackliga företrädare måste mera aktivt kräva utbildning i företagsekonomi för att öka kompetensen och kunna göra bedömningar av företagets ekonomiska situation och framtid.

Möjligheten att agera fackligt gemensamt inom europeiska företagsråd i dessa frågor måste förstärkas. Det behövs arbetstagarkonsult även på EU-nivå.

Förslag till förändringar

- När lokal arbetstagarorganisation anmält sin rätt att anlita arbetstagarorganisation ska arbetsgivaren tvingas avvakta med förhandlingar och beslut i ärendet. Arbetstagarorganisationen ska ges rätt att framlägga sina lokala förslag och dessa ska sedan behandlas tillsammans med arbetsgivarens förslag i förhandling.
- Företag som omfattas av europeiska företagsråd ska genom avtal eller lag tillåta att företagsrådet kan utse arbetstagarorganisation då företaget avser att lägga förslag som kan innebära påverkan av företagets ekonomi och de anställdas sysselsättning.
- Vid företag som omfattas av europeiska företagsråd bör någon form av permanent arbetstagarorganisation inrättas. För att lägga fast en lägsta nivå av denna konsults uppdrag kan exempelvis antalet anställda xy timmar per år vara ett sätt att reglera frågan.

Ur ett EU-perspektiv

Verktyg för information, samråd och representation på EU-nivå

Europeiska företagsråd

Lagen om europeiska företagsråd bygger på ett EG-direktiv. Företagsråd ska bildas i företag eller företagsgrupper med minst 1000 anställda, varav minst 150 arbetstagare i två länder inom EU-länderna samt Norge, Island och Liechtenstein. Arbetstagarna utser företrädare som ska förhandla med arbetsgivarsidan, normalt moderbolaget, med syfte att träffa avtal om information och samråd i frågor som berör verksamheter i fler än ett land. Det finns ungefär 750 avtal om företagsråd inom EU och EES-området och ungefär lika många företag utan avtal.

Om man inte kommer överens finns det ändå regler som ger arbetstagarna vissa rättigheter. Enligt de reglerna är arbetsgivarsidan skyldig att samråda med arbetstagarnas representanter vid de företag som berörs av viktigare händelser och beslut. Till skillnad mot i MBL är det arbetstagarna som måste begära förhandling. Men arbetsgivaren är skyldig att så snart som möjligt informera inför viktigare händelser och beslut, så att arbetstagarna har en reell möjlighet att begära förhandling.

Förbundsgemensamt arbete i Sverige

I de olika LO-förbunden finns liknande erfarenheter av det gränsöverskridande fackliga samarbete, som det som beskrivits av Gislaveds klubbordförande; med språkbarriärer och inga bra fora för kontakter och informationsutbyte.

Därför enades förbundens ansvariga för europeiska företagsråd 2001 om att tillsätta en arbetsgrupp med representanter från Pappers, Metall, Byggnads, Handels och Kommunal, med syfte att inventera hur stödet till LO-förbundens representanter i företagsråd kan förbättras och utvecklas.

Arbetsgruppens uppdrag blev att komma med förslag om:

– representanternas roll,

- ansvarfördelningen av utbildning mellan facket och arbetsgivaren,
- förslag på aktiviteter mellan mötena, hur man skapar nätverk inom och utom nationsgränserna,
- vilka frågor som man kan ta upp på de europeiska företagsrådets möten; arbetsmiljö, arbetsorganisation, utbildning och kompetensutveckling, kvalitetsbegrepp, upphandlingsfrågor, med andra ord traditionella fackliga frågor,
- om det ska handla om förhandlingar eller samråd, eftersom det pågår diskussioner om att de europeiska företagsråden ska sköta förhandlingar. Detta har Sverige och många andra nationer sagt nej till.

Pågående arbete på europainivå

I direktivet från 1994 sägs att EU-kommissionen under 1999 ska göra en utvärdering av hur direktivet om företagsråd har fungerat och föreslå eventuella förändringar.

Europafacket har, utifrån de erfarenheter som gjorts hittills, föreslagit förbättringar, bland annat när företaget är skyldigt att lämna information om omstruktureringsåtgärder. Dessa förslag som beskrivs nedan, ställer sig LO positiva till.

Det handlar om att företag med minst 500 arbetstagare ska omfattas, istället för dagens 1000. Europafacket vill ha starkare skrivningar när det gäller information; omfattande, skriftlig information ska lämnas kontinuerligt på ett språk som förstås av arbetstagarrepresentanterna. Samråd ska ske i god tid före beslut. Dessutom ska ekonomiska resurser ställas till representanternas förfogande så att de kan upprätta en struktur för kommunikation inom företagsrådet och med nationella representanter samt inför ordinarie möten med centrala ledningen.

Inom andra företagsformer i EU

Det finns ett beslut inom EU att det från hösten 2004 ska vara möjligt att bilda så kallade Europabolag. Det är bolag som ska vara registrerade i ett land men kunna bedriva verksamhet i flera länder. I dessa bolag ska det också finnas regler om information och samråd och dessutom styrelserrepresentation för de anställda i någon form.

Det finns också ett förslag från EU-kommissionen om att det ska vara möjligt att bilda europeiska ekonomiska föreningar där motsvarande arbetstagarinflytande ska finnas.

Kommissionen har också tagit initiativ till att diskutera regler om arbetstagarinflytande vid gränsöverskridande fusioner. Något konkret förslag i den frågan finns inte.

Dessutom pågår arbete med ett direktiv om "take-over bids", aggressiva uppköpsförsök. Även det förslaget innehåller regler om information till de anställda. Hur långtgående den informationen ska vara och på vilket stadium i beslutsprocessen den ska lämnas är fortfarande omstritt.

Det finns uppförandekoder (Codes of conducts) för multinationella företag men ingenting för mindre företag. Det finns inte heller beslut tagna inom Europas institutioner som skulle kunna leda till detta.

LOs förslag till översyn av information och samråd

I paragraf 27 i EUs rättighetsstadga sägs att information och samråd ska ske i god tid före. Enligt LO uppfyller inte EUs olika direktiv de kraven.

Det finns ett antal direktiv som reglerar informations- och samråds-skyldigheten som ställer olika krav på information och samråd. LO vill göra en genomgång av de olika direktiven.

Behov av erfarenhetsutbyte med andra länder

De olika länderna behöver lära mer av varandras avtals- och förhandlings-system, inte minst om rätten till information och samråd.

Det finns också stort behov av att lära mer om varandras regelverk inom arbetsmarknadsområdet.

Ett nätverk behöver bildas för uppföljning av olika lagar och överenskommelser som gjorts på europeisk nivå, bland annat för att få kunskap om vad som fungerar och vad som inte fungerar, i syfte att kräva eventuella förändringar.

Viktiga frågor att diskutera över gränserna är vilket mandat företrädarna har i företagsråden i olika länder och vilken uppfattning har vi? Kommer rådets roll att bli alltmer betydande i ett Europa där allt fler beslut fattas över nationsgränserna och där man som europeisk företrädare på sitt företag kanske får informationen först av alla om eventuella förändringar inom företaget?

Företagens sociala ansvar

På europeisk nivå finns en utmaning i hur företagens sociala ansvar kan bidra till att Europa ska bli världens mest konkurrenskraftiga och dyna-

miska kunskapsbaserade ekonomi med hög grad av social sammanhållning. Så beskrivs målet i den så kallade Lissabonstrategin.

EU-kommissionen har gjort en grönbok och vitbok för att skapa en bred debatt om detta. Kommissionen vill att den ska resultera i en ny ram för främjande av företagens sociala ansvar, som emellertid inte ska ersätta lagar och förordningar om sociala rättigheter eller miljöstandarder. EU-kommissionen har tillsatt en arbetsgrupp som arbetar med frågor om vad som krävs av ett företag som är etablerat på en ort, vad som kan krävas både när det gäller den inre miljön för de anställda och vilket yttre ansvar företaget bör ta på sig för befolkningen på orten?

Europafacket har en arbetsgrupp som referensgrupp till det arbete som bedrivs inom ramen för EU-kommissionens arbete med företagens sociala ansvar, LO har en representant i gruppen.

Omstruktureringar av företag

Problem med företag som omstrukturerar, köps upp, läggs ner och flyttar med stora konsekvenser för de anställda och för de orter där företag lagts ner, finns inom hela EU. EU-kommissionen anser att detta är ett område där den känner särskilt ansvar.

I mars 2002 frågade EU-kommissionen om parterna, inom ramen för den Sociala Dialogen, var intresserade av att arbeta med hur omstruktureringar på företag ska gå till, på ett socialt acceptabelt sätt. Våren 2002 svarade både arbetsgivarsidan och arbetstagersidan att de var beredda att försöka arbeta gemensamt med frågan.

Parterna har under 2003 skrivit in frågan om omstruktureringar som ett av de prioriterade områden att arbeta vidare med inom ramen för det gemensamma arbetsprogram som ska gälla 2003 – 2005. Parterna och kommissionen har träffats fyra gånger. Till detta arbete har Europafacket ställt ett antal förslag:

- Minimiregler eller riktlinjer som en minsta gemensamma nämnare för hur företag ska förebygga och hantera omstruktureringar
- EU-kommissionen ska göra en harmonisering av definitionerna information och konsultation, eftersom de har olika innebörd i olika direktiv.
- Långsiktiga strategier för kompetensutveckling.

- En rekommendation till företag att göra en årlig rapport som beskriver förväntade förändringar som berör de anställdas arbetsförhållanden och deras arbetsmiljö.

LO-krav på Europafackets kongress 2003

Med anledning av erfarenheterna från Gislaved drev LO två särskilda krav som har antagits av Europafackets kongress i maj 2003. De två kraven som hela Europafacket nu står bakom är:

- Att kräva en europeisk hantering, en mekanism, för att kunna agera mot företag som flyttar sin verksamhet och genomför kollektiva uppsägningar, samtidigt som man tecknar avtal med värdlandet. Detta för att tvinga företagen att återbetala eventuella fondmedel och hindra dem från att i framtiden söka europeiska fondmedel.
- Att begära en europeisk konkurrenspolicy som tar hänsyn till selsättnings- och sociala konsekvenser vid företagsfusioner och övertagande av företag.

När varslet är ett faktum

Främjandelagen

Främjandelagens viktigaste uppgift är att göra det möjligt att med arbetsmarknadspolitiska åtgärder undanröja eller mildra de negativa effekter som driftsinskränkningar kan ha för de anställda och särskilt de äldre arbetstagarna och arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga.

Genom att ha regler om information om varsel till arbetsmarknadsmyndigheterna får myndigheterna ett visst rådrum för att kunna hjälpa drabbade arbetstagare till nya lämpliga arbeten. Samtidigt ger varselrapporterna Arbetsmarknadsstyrelsen, AMS, ett viktigt statistiskt underlag för att kunna bedöma läget på arbetsmarknaden i stort.



En arbetsgivare är skyldig att lämna varsel till länsarbetsnämnden en viss tid innan en driftsinskränkning som kan medföra uppsägning, permittering eller att visstidsanställningar inte leder till fortsatt anställning.

Varsel om driftsinskränkning som kan medföra uppsägning ska lämnas;

1. minst två månader före driftsinskränkningen, om högst 25 arbetstagare berörs av uppsägning,
2. minst fyra månader före driftsinskränkningen, om fler än 25 men högst 100 arbetstagare berörs av uppsägning och
3. minst sex månader före driftsinskränkning, om fler än 100 arbetstagare berörs av uppsägning.

Det har visat sig att lagen inte alltid efterlevs, det finns en del kryphål i form av undantag från skyldigheten att varsla och sanktionerna är milda. En annan brist är att varsel om driftsinskränkning till länsarbetsnämnden inte samtidigt måste skickas för kännedom till de berörda facken. Därför bör främjandelagen förstärkas så att den bättre fyller sin funktion.

Förslag till förändringar

- Varsel ska lämnas vid driftsinskränkning, oavsett antal arbetstagare.
- Facken ska alltid informeras om varslet.
- Arbetsgivaren måste följa varseltiderna och får avvika från dessa endast vid hinder som gör varsel omöjligt.
- Den som inte varslar eller varslar för sent ska, som huvudregel, betala varselavgift.
- Varselavgiften höjs så att ett brott mot lagen blir kännbart.
- Vid synnerliga skäl, som att företag är dominerande på orten, eller att varslet berör många anställda, ska varseltiden kunna förlängas till 12 månader.
- Skadestånd ska utgå till facket om varslet till länsarbetsnämnden inte samtidigt överlämnas till facket.

Samspelet mellan länsarbetsnämnd, facket, näringslivet och kommunen

Varsel och driftsinskränkningar

Det är inte ovanligt att människor drabbas av en lång och onödig omställningsperiod vid driftsinskränkningar. De far illa.

Det kan handla om människor som under en stor del av sitt yrkesverkssamma liv varit på samma företag och aldrig haft en annan arbetsplats. Låg formell utbildning och bostadsort bidrar ytterligare till stora svårigheter att hitta ett nytt jobb.

Många invaggar sig i tron att det nog ordnar sig ändå, andra bryr sig inte. Det är inte heller ovanligt att förtränga sin situation. Framtiden ter sig så hemsk att det känns enklast att blunda för verkligheten. Samtidigt vill arbetsgivaren klara produktionen och inte mista den anställde förrän uppsägningstiden är förbrukad. Arbetsförmedlingen avvaktar till personen är öppet arbetslös.

Den som riskerar att förlora jobbet kan förvisso besöka arbetsförmedlingen. Han/hon har rätt att begära och få tillgång till arbetsmarknadspolitiska program. Men allt bygger på individens förmåga att aktivera sig och ställa krav. Det är inte förrän, som tidigast, vid öppen arbetslöshet som handlingsplaner upprättas. Om det då inte finns arbete att erbjuda återstår öppen arbetslöshet med arbetslöshetsunderstöd eller en så kallad aktiv arbetsmarknadspolitisk åtgärd.

Hur fungerar samarbetet mellan Länsarbetsnämnd, kommunen, facket och näringslivet vid driftsinskränkning?

Någon självklar organisation för gemensamma insatser finns inte, vare sig det gäller organisation eller arbetet med de berörda. Eventuellt samarbete mellan AMS, länsarbetsnämnder, arbetsförmedlingskontor och fackliga företrädare bygger dels på frivillighet, dels på om informationen om driftsinskränkningarna leder till en stark folkopinion.

Många företrädare för AMS och länsarbetsnämnderna anser att det är problem med arbetsgivarnas agerande. Arbetsgivarna brister i sin information och följderna blir att arbetsmarknadsmyndigheterna står helt oförberedda i den direkta situationen.

Vid en driftsinskränkning och efter att länsarbetsnämnden fått information får arbetsförmedlingen uppdraget att besöka arbetsplatsen och

informera om sina tjänster. Det finns ingen skyldighet för den enskilde att, efter den informationen, besöka förmedlingen och där upprätta en handlingsplan.

Länsarbetsnämndernas roll

I arbetsmarknadsstyrelsens allmänna råd om tillämpningen av lagen om vissa anställningsfrämjande åtgärder, står vad länsarbetsnämnden ska göra då den fått information om varsel. Bland annat sägs att Länsarbetsnämnden i samråd med berörda parter *kan* tillsätta en särskild samrådsgrupp med representanter för länsarbetsnämnden, arbetsförmedling och arbetsgivare för att underlätta arbetstagarnas omställning vid driftinskränkningar som kan medföra uppsägning. Kommunen kan inbjudas att medverka. Det finns inget direkt krav på samråd, det är bara en rekommendation. Därför finns det risk för att en organiserad grupp utses först då en stark folkopinion agerar.

Vid stora varsel är det länsarbetsnämnden som ansvarar för att det finns personal från arbetsförmedlingen vid arbetsplatsen.

Arbetsmarknadsnämndens roll

Arbetsmarknadsnämndens uppgift är att forma en lokal arbetsmarknadspolitik utifrån den nationella arbetsmarknadspolitiken. Arbetsmarknadsnämnder bör finnas i varje kommun om inte kommunförbundens länsavdelning och länsarbetsnämnderna kommer överens om något annat.

En arbetsmarknadsnämnd består av ordföranden och det antal ledamöter som länsarbetsnämnden bestämmer. I nämnden ska det finnas företrädare för länsarbetsnämnden, arbetsförmedling, den eller de kommuner som berörs, det lokala näringslivet och lokala arbetstagarorganisationer.

Vissa län har arbetsmarknadsområden, där flera kommuner utgör en arbetsmarknadsnämnd. Ett exempel finns i Östergötland. LO är representerat i arbetsmarknadsnämnder i de flesta kommuner. I övriga fall har det förekommit diskussioner om hur det istället ska gå till.

Arbetsförmedlingens roll

När länsarbetsnämnden blir kontaktad vid ett större varsel sätts det i regel upp ett arbetsförmedlingskontor på den varslade arbetsplatsen. Förmedlingen informerar samtliga varslade. Vidare aktivitet bygger på den enskilde själv. Vill han/hon inte kan inte förmedlingen göra något.

Arbetsförmedlingen har till uppgift att se till att så många som möjligt själva använder sig av förmedlingens nätbaserade tjänster. Handläggarghjälp och övriga insatser läggs i första hand på prioriterade grupper, för att omställningsperioden ska vara så kort tid som möjligt.

Som prioriterade grupper räknas

- Arbetslösa med behov av handläggarghjälp
- Arbetslösa som varit inskrivna mer än två år – har dessutom rätt till aktivitetsgaranti
- Arbetslösa som riskerar arbetslöshet om de själva tar initiativet.

De som riskerar att bli arbetslösa eller har fått besked om uppsägning är inte prioriterade. Självfallet kan enstaka personer få hjälp på en arbetsförmedling, men inte på samma sätt som de som ingår i de prioriterade grupperna. Den som riskerar att bli arbetslös kan inte heller ställa krav på aktiviteter. Krav på aktivitet kan endast ställas då en person är öppet arbetslös och får ersättning från arbetslöshetsförsäkringen.

A-kassans roll

A-kassan är ett mycket viktigt instrument i arbetsmarknadspolitiken. A-kassan ger förutsättningar att kunna koncentrera sig på att söka jobb och inte bara jobb utan rätt jobb. A-kassan kan också ställa krav på aktivt sökande, vilket gagnar såväl yrkesrörligheten som den geografiska rörligheten. A-kassan bidrar till att ge medlemmen möjlighet att leva tryggt med förändringskrav och omställningar. Kontakten mellan a-kassan och fackföreningsrörelsen är ofta en förutsättning för att arbetslösa medlemmar ska kunna få relevant stöd och bra service från sin a-kassa.

Det lokala fackets roll

Facket har en viktig roll när det finns risk för att medlemmen förlorar sitt arbete. Medlemmen har rätt att förvänta sig god service av den fackliga organisationen. Det betyder att de valda företrädarna ska bidra med sitt kunnande, engagemang och hjälp med kontakter som är nödvändiga.

Men facket ska också ha en strategi som ska finnas klar att använda vid ett varsel som i värsta fall leder till en driftsinskränkning eller avveckling av verksamheten. Vidare ska man arbeta för att eventuella uppsägningar

går till på ett korrekt sätt. Det får inte råda några tvivel bland medlemmarna om den saken.

Det lokala facket ska se till att information om a-kassebestämmelserna verkligen når medlemmarna. Det finns alltför många exempel där medlemmar fått ett avgångsvederlag men ingen information om hur detta påverkar möjligheten till a-kassa.

Slutligen ska de lokala fackliga företrädarna ta initiativ till att samverkan kommer igång. En samverkan i hela samhället där kommunföreträdare, arbetsförmedling, arbetsmarknadsnämnd, företag och den fackliga organisationen tillsammans arbetar fram planer i syfte att minska problemen för de uppsagda.

Facket centralt

Facket centralt ska bistå med expertkunskap och rådgivning till klubb och/eller avdelning.

Tidiga insatser – som det borde vara

Ju fortare en varslad person får ett nytt arbete, desto lägre blir kostnaderna för samhället. Ju längre tid som går efter det att människor har blivit arbetslösa desto svårare är det att lämna arbetslösheten. Det borde vara lättare att få ett arbete innan arbetslösheten inträtt.

LO har många egna erfarenheter av fördelarna med tidiga insatser. LO medverkar i olika projekt, lokalt, regional och centralt, med goda resultat som följd.

Ett projekt är Aha-projektet där fyra av fem deltagare kom ut på arbetsmarknaden eller i utbildning efter 12 veckors insatser. Aha-projektet startades tillsammans med LO-distriktet i Stockholm, Långholmens Folkhögskola och Länsarbetsnämnden. Aha är en förkortning för "Arbetslösa hjälper arbetslösa". Arbetslösa fick vara på plats på arbetsförmedlingen. Tillsammans med ansvarig personal fick de ta hand om andra arbetslösa en timma per vecka. Projektet anammades av fler länsarbetsnämnder och förmedlingar i Sverige, och under ett par år var 50 arbetsförmedlingskontor involverade.

LO har också haft projekt tillsammans med dåvarande SAF. Projektet handlade om att gå in med tidiga insatser i företag som varslade och sa upp anställda. Även här kom fyra av fem deltagare i nytt arbete eller utbildning innan deras sista dag på jobbet var till ända.

Förslag till förändringar

Det krävs en lång rad förändringar i och utanför den fackliga organisationen för att ge de medlemmar som varslas och riskerar att bli arbetslösa bättre förutsättningar.

AMS

AMS bör ges i uppdrag att se till att alla som drabbas av en driftsinskränkning också får en professionell genomgång. I den ska göras en bedömning om vad som krävs för att förhindra lång omställningsperiod, oavsett hur den enskilde vill eller bedömer situationen till nytt arbete eller att det ordnar sig ändå.

För att omställningsperioden ska bli så kort som möjligt krävs förändringar:

- Lagstiftning och direktiv från AMS måste innehålla prioriterande anvisningar för att det ska gå att snabbare få fram handlingsplaner för nödvändiga insatser för riskgrupper.
- Arbetstagaren ska kunna pröva att bryta uppsägningstiden om det föreligger behov av arbetsmarknadspolitiska insatser och dessa är enda möjligheten att komma i nytt arbete. Upprättande av handlingsplaner ger svar om insatser behövs eller inte.



Länsarbetsnämnden

För att förtydliga ansvaret krävs att AMS allmänna råd om tillämpningen av lagen om vissa anställningsfrämjande åtgärder förändras:

- Arbetsmarknadsnämnderna bör alltid ges i uppdrag att delta aktivt i arbetet vid en eventuell driftsinskränkning. Nämndens samlade arbetsmarknadsexpertis ska utföra det viktiga arbetet att samla olika aktörer på orten i syfte att försöka skapa opinion och lyfta fram företagets betydelse för bygden.
- I samband med stora driftsinskränkningar ges uppdrag till olika aktörer att medverka. Respektive arbetsmarknadsnämnd bör vara den grupp som ges uppdraget, oavsett storleken på driftsinskränkningen.
- Så länge förhandlingsprocessen pågår ska inte representanter för arbetsförmedling finnas på arbetsplatsen. För att eliminera långtidsarbetslöshet ska insatser för att upprätta handlingsplaner sättas in snabbt, så snart förhandlingarna är avslutade. Målsättningen ska vara att ingen lämnar arbetsplatsen utan att ha en aktiv insats eller ett nytt arbete att gå till.

Arbetsmarknadsnämnden

Idag är kommunalrådet ständigt ordförande i nämnden. Det är inte helt riskfritt. Kommunalrådets uppdrag är att i första hand koncentrera sig på kommunens bästa. Det kan leda till att nödvändig rörlighet på arbetsmarknaden åsidosätts. Nya jobb och utbildningar som innebär att människor flyttar från kommunen riskerar att nedvärderas.

- En arbetsmarknadsnämnd borde styras av parterna istället för som nu av kommunalrådet. Alternativt kan ordförandeskapet delas mellan kommunalrådet och parterna. Kommunens åtagande måste tydliggöras, beslut i en arbetsmarknadsnämnd måste innebära att kommunen blir skyldig att respektera detta.
- Beslut i arbetsmarknadsnämnden ska alltid följas upp så att de inte skapar inlåsnings effekter och minskar förutsättning för såväl yrkesmässig som geografisk rörlighet.

Arbetsförmedlingen

Även om arbetsförmedlingen upprättar kontor och särskilda insatser vid större varsel eller samtalar med berörda arbetstagare så handlar det om frivillighet. Det finns många exempel där tidiga insatser gett de förutsättningar som krävs för att många kan hitta nytt arbete innan de lämnat sitt gamla.

- Insatserna måste bli obligatoriska. Det ska upprättas handlingsplaner för alla. De ska ligga till grund för aktiva insatser på samma sätt som för dem som redan hamnat i arbetslöshet.
- Arbetsförmedlingen bör/ska kunna prioritera varslade personer på samma sätt som den som är öppet arbetslös. Arbetsmarknadsverket måste ges i uppdrag att ändra reglerna för vilka som ingår i den prioriterade gruppen. Det räcker inte med att ha instruktioner som bara ger arbetsförmedlingen rätt att tillhandahålla en arbetsmarknadspolitisk insats för den som risker arbetslöshet. Krav på aktivitet måste vara grunden för att kunna göra anspråk på eventuell ersättning från arbetslöshetsförsäkringen.

Facket, lokalt och centralt

- Facket måste ha en bättre kunskap om arbetsmarknadspolitiken och a-kassan. Det är viktigt att vi kan bidra till att de fackliga förtroendevalda och anställda har god kännedom om a-kassans betydelse. Därför bör det i utbildningar för nya förtroendevalda och nyanställda alltid finnas inslag om vikten av kopplingen a-kassan/fackföreningsrörelsen.
- Det är också mycket viktigt att det vid varsel, som leder till uppsägnings, ges information från de fackliga företrädarna om eventuella avgångsvederlag räknas som inkomst. A-kassan börjar inte betala ut ersättning förrän avgångsvederlaget räknats bort.
- LO bör samordna en grupp med särskild kunskap och internationell kompetens ska kunna bistå förbunden med utbildning och information kring besvärliga regelverk och lagstiftning, både inför hot om nedläggning och i en varselsituation.

Sammanställning av krav på förändringar

LOs förslag till förbättringar av rätten att anlita arbetstagarkonsult

- När lokal arbetstagarorganisation anmält sin rätt att anlita arbetstagararkonsult ska arbetsgivaren tvingas avvakta med förhandlingar och beslut i ärendet. Arbetstagarorganisationen ska ges rätt att framlägga sina lokala förslag och dessa ska sedan behandlas tillsammans med arbetsgivarens förslag i förhandling.
- Företag som omfattas av europeiska företagsråd ska genom avtal eller lag tillåta att företagsrådet kan utse arbetstagararkonsult då företaget avser att lägga förslag som kan innebära påverkan av företagets ekonomi och de anställdas sysselsättning.
- Vid företag som omfattas av europeiska företagsråd bör någon form av permanent arbetstagararkonsult inrättas. För att lägga fast en lägsta nivå av denna konsults uppdrag kan exempelvis antalet anställda x y timmar per år vara ett sätt att reglera frågan.

LOs förslag till översyn av information och samråd

- LO vill göra en genomgång av de olika direktiv som reglerar informations- och samrådsskyldigheten som ställer olika krav på information och samråd.
- Förbunden bör gemensamt uppmärksamma hur detta arbete kan utvecklas.

Europafacket ambitioner för ett regelverk vid företagens omstruktureringar:

- Minimiregler eller riktlinjer som en minsta gemensamma nämnare för hur företag ska förebygga och hantera omstruktureringar.

- EU-kommissionen ska göra en harmonisering av definitionerna av information och konsultation, eftersom de har olika innebörd i olika direktiv.
- Långsiktiga strategier för kompetensutveckling.
- En rekommendation till företag att göra en årlig rapport som beskriver förväntade förändringar som berör de anställdas arbetsförhållanden och deras arbetsmiljö.
- Varsel ska lämnas vid driftsinskränkning, oavsett antal arbetstagare.

LO-krav på Europafackets kongress 2003

- **Att kräva** en europeisk hantering, en mekanism, för att kunna agera mot företag som flyttar sin verksamhet och genomför kollektiva uppsägningar, samtidigt som man tecknar avtal med värdlandet. Detta för att tvinga företagen att återbetala eventuella fondmedel och hindra dem från att i framtiden söka europeiska fondmedel.
- **Att begära** en europeisk konkurrenspolicy som tar hänsyn till sysselsättnings- och sociala konsekvenser vid företagsfusioner och övertagande av företag.

Förbättra främjandelagen

- Varsel ska lämnas vid driftsinskränkning, oavsett antal arbetstagare.
- Facken ska alltid informeras om varslet.
- Arbetsgivaren måste följa varseltiderna och får avvika från dessa endast vid hinder som gör varsel omöjligt.
- Den som inte varslar eller varslar för sent ska, som huvudregel, betala varselavgift.
- Varselavgiften höjs så att ett brott mot lagen blir kännbart.
- Vid synnerliga skäl, som att företag är dominerande på orten, eller att varslet berör många anställda, ska varseltiden kunna förlängas till 12 månader.
- Skadestånd ska utgå till facket om varslet till länsarbetsnämnden inte samtidigt överlämnas till facket.

För bättre samhällsinsatser vid driftsinskränkningar

AMS

- Alla som drabbas av en driftsinskränkning ska få en professionell genomgång. I den ska göras en bedömning om vad som krävs för att förhindra lång omställningsperiod, oavsett hur den enskilde vill eller bedömer situationen till nytt arbete eller att det ordnar sig ändå.
- Lagstiftning och direktiv från AMS måste innehålla prioriterande anvisningar för att det ska gå att snabbare få fram handlingsplaner för nödvändiga insatser för riskgrupper.
- Arbetstagaren ska kunna pröva att bryta uppsägningstiden om det föreligger behov av arbetsmarknadspolitiska insatser och dessa är enda möjligheten att komma i nytt arbete. Upprättande av handlingsplaner ger svar om insatser behövs eller inte.

Länsarbetsnämnden

För att förtydliga ansvaret krävs att AMS allmänna råd om tillämpningen av lagen om vissa anställningsfrämjande åtgärder förändras:

- Arbetsmarknadsnämnderna bör alltid ges i uppdrag att delta aktivt i arbetet vid en eventuell driftsinskränkning. Nämndens samlade arbetsmarknadsexpertis ska utföra det viktiga arbetet att samla olika aktörer på orten i syfte att försöka skapa opinion och lyfta fram företagets betydelse för bygden.
- I samband med stora driftsinskränkningar ges uppdrag till olika aktörer att medverka. Respektive arbetsmarknadsnämnd bör vara den grupp som ges uppdraget, oavsett storleken på driftsinskränkningen.
- Så länge förhandlingsprocessen pågår ska inte representanter för arbetsförmedling finnas på arbetsplatsen. För att eliminera långtidsarbetslöshet ska insatser för att upprätta handlingsplaner sättas in snabbt, så snart förhandlingarna är avslutade. Målsättningen ska vara att ingen lämnar arbetsplatsen utan att ha en aktiv insats eller ett nytt arbete att gå till.

Arbetsmarknadsnämnden

- En arbetsmarknadsnämnd borde styras av parterna istället för som nu av kommunalrådet. Alternativt kan ordförandeskapet delas mellan kommunalrådet och parterna. Kommunens åtagande måste tydliggöras, beslut i en arbetsmarknadsnämnd måste innebära att kommunen blir skyldig att respektera detta.
- Beslut i arbetsmarknadsnämnden ska alltid följas upp så att de inte skapar inlåsningseffekter och minskar förutsättning för såväl yrkesmässig som geografisk rörlighet.

Arbetsförmedlingen

- Arbetsförmedlingens insatser måste bli obligatoriska. Det ska upprättas handlingsplaner för alla. De ska ligga till grund för aktiva insatser på samma sätt som för dem som redan hamnat i arbetslöshet.
- Arbetsförmedlingen bör/ska kunna prioritera varslade personer på samma sätt som den som är öppet arbetslös. Arbetsmarknadsverket måste ges i uppdrag att ändra reglerna för vilka som ingår i den prioriterade gruppen. Det räcker inte med att ha instruktioner som bara ger arbetsförmedlingen rätt att tillhandahålla en arbetsmarknadspolitisk insats för den som risker arbetslöshet. Krav på aktivitet måste vara grunden för att kunna göra anspråk på eventuell ersättning från arbetslöshetsförsäkringen.

Facket, lokalt och centralt

- Facket måste ha en bättre kunskap om arbetsmarknadspolitiken och a-kassan. Det är viktigt att vi kan bidra till att de fackliga förtroendevalda och anställda har god kännedom om a-kassans betydelse. Därför bör det i utbildningar för nya förtroendevalda och nyanställda alltid finnas inslag om vikten av kopplingen a-kassan/fackföreningsrörelsen.

- Det är också mycket viktigt att det vid varsel, som leder till uppsägningar, ges information från de fackliga företrädarna om att eventuella avgångsvederlag räknas som inkomst. A-kassan börjar inte betala ut ersättning förrän avgångsvederlaget räknats bort.
- LO bör samordna en grupp med särskild kunskap och internationell kompetens ska kunna bistå förbunden med utbildning och information kring besvärliga regelverk och lagstiftning, både inför hot om nedläggning och i en varselsituation.

Bilaga:

Så här går det till att anlita arbetstagarkonsult:

När det lokala facket har behov av arbetstagarkonsult kan det bero på att:

Ledningen har lagt ett förslag om att omorganisera, minska, flytta eller avveckla hela eller delar av en verksamhet. Facket har behov av att analysera förslaget, få fram konsekvenser eller titta på alternativa möjligheter än dem som ledningen ser.

- Ledningen har tagit upp diskussioner med facket om företagets situation och eventuella behov av åtgärder. Inga konkreta förslag är ännu lagda, men kan förväntas. Facket behöver hjälp med att värdera olika handlingsalternativ.
- Utvecklingen inom företaget oroar – det kan vara den ekonomiska situationen, den strategiska utvecklingen, stora brister i arbetsmiljön eller andra omständigheter. Ledningen tycks inte göra tillräckligt. Facket vill göra en oberoende analys och se vilka möjligheter som finns att lösa problemen.
- Företaget står inför, eller mitt i, en större förändringsprocess som kan medföra alltifrån att genomföra nya organisationsformer till att hantera övertalighet och omställning. Facket behöver stöd med att kunna hantera det omfattande förändringsarbetet.

Ta kontakt

Kontakta ombudsmannen på avdelningen eller förbundet. De vet hur den formella gången ser ut på respektive förbundsområde. Informera arbetsgivaren om avsikten att anlita arbetstagarkonsult. Det är också bra om frågan tagits upp med de andra lokala fackliga organisationerna vid arbetsplatsen.

Formulera uppdraget och träffa ett avtal

Diskutera uppdragets inriktning, innehåll och omfattning tillsammans med konsulten, vid ett besök eller per telefon. Situationen är ofta akut och därför är det viktigt att snabbt komma igång med att lösa uppdraget.

Konsulten utformar ett skriftligt avtalsförslag som berättar vad som ska göras, vem som ska göra uppdraget, dess kostnad och tidsramarna.

Det lokala facket förhandlar med arbetsgivaren om avtalsförslaget. Arbetsgivaren är betalningsansvarig. Överenskommelse träffas och avtalet skrivs på av det lokala facket och arbetsgivaren. Ibland kan det ske omförhandling av uppdraget eller fortsatta förhandlingar på central nivå.

Uppdraget genomförs

Uppdraget sätts igång. Med det lokala facket som uppdragsgivare beslutar konsulten om detaljer i arbetsplanen. Till exempel vilka personer som bör intervjuas. Normalt vill facket träffa ledningen och anställda från de verksamheter som är berörda.

Arbetet genomförs med intervjuer, enskilt eller i grupp, med insamling av skriftliga dokument och med eventuella seminarier och analys.

Avstämning och fortlöpande kontakter sker med lokala facken under uppdragets gång.

Rapportering

Konsulten lämnar preliminär rapportering muntligen och/eller skriftligen. En slutrapport ska tillställas uppdragsgivaren, det vill säga det lokala facket. Slutrapporten ägs och disponeras av det lokala facket. Eventuell redovisning av rapporten kan ske i särskild ordning till ledning, vid personalmöte med mera, den ordningen bestäms av det lokala facket.

Arbetstagarkonsulter arbetar på uppdrag av de lokala fackliga organisationerna, en eller flera. Avtalen bygger alltid på att arbetsgivaren står för kostnaden. Inriktningen på uppdragen kan variera.

Ett uppdrag innebär oftast att konsulten går igenom och analyserar affärs- och förändringsstrategi, ekonomi, organisation och personalsituation. Vidare analyseras det ekonomiska och strategiska beslutsunderlaget, kalkyler och resultaträkningar.

Konsulten skapar en bild, ofta genom intervjuer, av hur ledning och medarbetare på olika nivåer i organisationen ser på olika utvecklingsmög-

ligheter. Konsulten bedömer konsekvenser för de anställda samt tar fram och analyserar alternativ till de förslag som finns.

Några av de vanligaste typfallen:

Strukturrationalisering, flyttning och nedläggning

Konsulten analyserar beslutsunderlaget och eventuella förslags konsekvenser för företagets lönsamhet, framtida utveckling och de anställdas trygghet och utveckling. Vid behov studeras alternativa strukturlösningar och möjligheter att behålla och utveckla verksamheten.

Bolagisering, försäljning och outsourcing

Konsulten analyserar beslutsunderlaget och förslagets konsekvenser för företagets lönsamhet, framtida utveckling och de anställdas trygghet och utveckling. Möjligheterna att utveckla verksamheten i nuvarande form jämförs. Underlag tas fram för krav på genomförande av förändringsprocessen, nya ägare med mera.

Omorganisation och sammanslagning

Konsulten analyserar beslutsunderlaget och förslagets konsekvenser för företagets lönsamhet, framtida utveckling och de anställdas trygghet och utveckling. Vid behov tas alternativa organisationslösningar fram och kompletterande insatser vad gäller omställning, kompetensutveckling, med mera, föreslås.

Förändringsstrategier; rationaliseringar, teknikinförande eller verksamhetsutveckling

Konsulten analyserar pågående eller planerat förändringsarbete, dess styrkor och svagheter, konsekvenser för personalen och behov av åtgärder för att säkerställa trygghet, delaktighet och utvecklingsmöjligheter.

Arbetsmiljö- och kompetensutveckling

Konsulten analyserar situationen i organisationen utifrån hur de anställda upplever arbetsmiljö, arbetsvillkor och utvecklingsmöjligheter. Det går att få en särskild genomgång av styrsystem, samverkan och ledarskap. Förslag till förbättringsåtgärder läggs fram.