

Stöd arbetssökande att göra rätt med de nya reglerna i arbetslöshetsförsäkringen!

Den 1 september 2013 träder nya regler ikraft som påverkar arbetssökande och har a-kasseersättning. Här får du som förtroendevald och ombudsman i facket några handfasta råd som underlättar för dig att vägleda arbetssökande medlemmar.

Att arbetssökande har vissa krav på sig under tid i arbetslöshet samt att det förekommer kontroll är en grundbult i arbetslöshetsförsäkringen. LO anser att en väl fungerande kontrollfunktion är viktig av flera skäl. För det första handlar det om att vi alla ska kunna lita på att arbetslöshetsförsäkringen används på rätt sätt, det vill säga att ersättning utgår på ett rättssäkert och likvärdigt sätt till alla arbetssökande som kvalificerat sig för ersättning. Kontroll är också grunden för en arbetslöshetsförsäkring med hög ersättning eftersom det ger arbetslöshetsförsäkringen legitimitet.

Att kontrollen fungerar på ett bra sätt är alltså viktigt. Arbetssökande med a-kasseersättning har det största ansvaret för att hitta ett nytt jobb. Men, det är viktigt med en stark koppling till en aktiv, rustande, arbetsmarknadspolitik och att få bra, individuellt anpassat stöd från Arbetsförmedlingen.

LO har under lång tid kritiserat både den urholkade arbetslöshetsförsäkringen och arbetsmarknadspolitiken.

Från 1 september 2013 träder nya regler i kraft för arbetssökande som har a-kasseersättning. Det finns vissa bestämmelser som ändras medan andra ligger fast sedan innan. Det är viktigt att arbetssökande snabbt får klart för sig vad som gäller från 1 september 2013. Att minimera risken för att göra fel är avgörande för att arbetssökande inte ska riskera att bli utan ersättning.

Tre grundläggande krav

Det finns vissa grundläggande krav, som från 1 september 2013 kallas *allmänna villkor*, som arbetssökande ska leva upp till. För att alls kunna få a-kasseersättning måste arbetssökande:

1. Kunna arbeta minst 3 timmar varje dag och i genomsnitt minst 17 timmar per vecka.
2. Vara anmäld som arbetssökande hos Arbetsförmedlingen.
3. I övrigt stå till arbetsmarknadens förfogande. Med det menas att du ska ha för avsikt att arbeta och att det inte får finnas något hinder för dig att arbeta.

Det finns, för det andra, mer konkreta krav på att du ska vara *aktivt arbetssökande*. Det innebär bland annat att du både på egen hand och genom anvisningar från din handläggare ska söka arbeten som är lämpliga för dig. Det innebär också att du ska medverka till att upprätta en *individuell handlingsplan* och med jämna mellanrum lämna en *aktivitetsrapport*.

Individuell handlingsplan och aktivitetsrapport blir viktiga kontrollverktyg

Det är framför allt den individuella handlingsplanen som ska göra det tydligt vad som krävs arbetssökande för att han eller hon ska leva upp till att vara just aktivt arbetssökande.

Arbetssökande ska själva medverka till att den individuella handlingsplanen upprättas. Det är viktigt att arbetssökande ställer krav på Arbetsförmedlingen för att få det stöd och den hjälp som krävs för att kunna leva upp till aktivitetskraven. Om arbetssökande utan godtagbart skäl inte medverkar till att den individuella handlingsplanen upprättas, kan han eller hon drabbas av en sanktion (se vidare nedan).

Till den individuella handlingsplanen kopplas en aktivitetsrapport. Den aktivitetsrapport som arbetssökande ska lämna till Arbetsförmedlingen är det verktyg som kommer att användas för att den arbetssökandes aktiviteter, om han eller hon har varit tillräckligt aktiv.

Det är viktigt att aktivitetsrapporten lämnas i tid och att arbetssökande ställer krav på stöd och hjälp från Arbetsförmedlingen eller kompletterande aktör om den är svår att fylla i. Om arbetssökande utan godtagbart skäl inte lämnar in sin aktivitetsrapport i tid, kan han eller hon drabbas av en sanktion (se vidare nedan).

Det är Arbetsförmedlingens och kompletterande aktörers uppdrag att ge arbetssökande stöd för att sökaktiviteter redovisas på rätt sätt. Det är sökaktiviteterna som ska bedömas, inte kvaliteten på den skrivna rapporten.

För att de nya reglerna ska fungera såsom det är tänkt är det avgörande att arbetssökande har god kontakt med sin handläggare på Arbetsförmedlingen eller kompletterande aktör. Uppmana arbetssökande att ställa krav på regelbundna kontakter och uppföljande avstämningsmöten.

I dessa situationer kan arbetssökande drabbas av en sanktion

Det finns från och med 1 september 2013 tre situationer där arbetssökande kan drabbas av en sanktion. Sanktioner benämns *åtgärder* och innebär att arbetssökande i olika grad kan bli av med a-kasseersättning.

Att *missköta sitt arbetssökande*, att *förlänga tiden i arbetslöshet* och att *själv orsaka sin arbetslöshet* innebär en risk för att för en tid förlora rätten till ersättning. Se tabellen för en närmare beskrivning av vad arbetssökande måste leva upp till för att inte drabbas av olika sanktioner (åtgärder). Det blir fler åtgärdsgrunder, men överlag blir sanktionerna mildare.

Att missköta sitt arbetssökande	Att förlänga sin tid i arbetslöshet	Att orsaka sin arbetslöshet
Som arbetssökande måste du (om du inte har godtagbart skäl): <ul style="list-style-type: none">• medverka till att upprätta en individuell handlingsplan,• lämna in din aktivitetsrapport inom utsatt tid,• besöka och/eller hålla kontakt med Arbetsförmedlingen eller kompletterande aktör enligt överenskommelse, och• aktivt söka lämpliga arbeten (på egen hand och/eller anvisade)	Som arbetssökande får du inte (om du inte har godtagbart skäl): <ul style="list-style-type: none">• avvisa ett erbjudet lämpligt arbete• uppträda på ett sådant sätt att en anställning inte kommer till stånd• avvisa en anvisning till ett arbetsmarknadspolitiskt program med aktivitetsstöd	Som arbetssökande får du inte (om du inte har giltig anledning): <ul style="list-style-type: none">• utan giltig anledning lämna ditt arbete• uppträda på ett sådant sätt att du skiljs från din anställning• utan giltig anledning lämna ett arbetsmarknadspolitiskt program med aktivitetsstöd• uppträda på ett sådant sätt att Arbetsförmedlingen tar tillbaka en anvisning till ett

Åtgärdsstrappa		arbetsmarknadspolitiskt program	
Första gången	Du får en (formell) varning	Du blir avstängd från ersättning i 5 ersättningsdagar	Du blir avstängd från ersättning i 45 ersättningsdagar eller – om arbetet eller det arbetsmarknadspolitiska programmet skulle pågå högst 10 dagar – i 20 ersättningsdagar
Andra gången	Du blir avstängd från ersättning i 1 ersättningsdag	Du blir avstängd från ersättning i 10 ersättningsdagar	Du blir avstängd från ersättning i 45 ersättningsdagar eller – om arbetet eller det arbetsmarknadspolitiska programmet skulle pågå högst 10 dagar – i 20 ersättningsdagar
Tredje gången	Du blir avstängd från ersättning i 5 ersättningsdagar	Du blir avstängd från ersättning i 45 ersättningsdagar	Du blir helt avstängd från ersättning tills dess du har uppfyllt ett nytt arbetsvillkor
Fjärde gången	Du blir avstängd från ersättning i 10 ersättningsdagar	Du blir helt avstängd från ersättning tills dess du har uppfyllt ett nytt arbetsvillkor	
Femte gången	Du blir helt avstängd från ersättning tills dess du har uppfyllt ett nytt arbetsvillkor		

Med de nya reglerna tydliggörs ansvarsfördelningen mellan Arbetsförmedlingen och a-kassorna. Arbetsförmedlingens roll renodlas till att kontrollera arbetssökande och att underrätta a-kassorna om det finns misstanke om att arbetssökande gjort något fel. Det är sedan a-kassornas uppgift att utreda ett misstänkt fel och att besluta om sanktion (åtgärd).

Från 1 september 2013 får a-kassorna, om det bedöms vara sannolikt att arbetssökande kan få ett beslut om åtgärd (avstängning från ersättning), rätt att hålla inne ersättning under utredningstiden. Dock med högst det belopp som åtgärden kan komma att innebära. Bestämmelsen har tillkommit för att minska risken för att arbetssökande ska bli återbetalningsskyldiga.

Vad kan godtagbara skäl vara?

Vad som är ett godtagbart skäl för att till exempel inte besöka Arbetsförmedlingen enligt överenskommelse eller att inte söka ett anvisat lämpligt arbete, måste avgöras från fall till fall.

Exempel på godtagbara skäl inom åtgärds-kategorin "Att missköta sitt arbetssökande" är avbrott i allmänna kommunikationer eller tekniska störningar i telefon- och datatrafik som gör att du inte kan ta dig till Arbetsförmedlingen eller höra av dig på överenskommen tid. Egen sjukdom eller sjukdom i familjen kan också vara ett godtagbart skäl.

Vad som är ett godtagbart skäl för att till exempel avvisa ett lämpligt arbete, måste också avgöras från fall till fall. Här gäller samma praxis som tidigare. Ett godtagbart skäl att avvisa ett lämpligt arbete kan till exempelvis vara att den arbetssökande har löfte om ett annat arbete. Under förutsättning att han eller hon har en skriftlig handling som styrker avtal om en anställning och att

anställningen ska tillträdas inom en månad, kan det vara ett godtagbart skäl att avvisa ett annat lämpligt arbete.

Det är viktigt att arbetssökande får tydlig information från Arbetsförmedlingen eller kompletterande aktör om vad som kan vara ett godtagbart skäl för just honom eller henne.

Vad kan giltig anledning vara?

Vad som är en giltig anledning för att själv avsluta en anställning måste avgöras från fall till fall, men det måste finnas starka skäl. Här gäller samma praxis som tidigare. Exempel på giltig anledning inom åtgärds-kategorin "Att orsaka sin arbetslöshet" är att ha lämnat en fast anställning för en provanställning som antas leda till en ny fast anställning eller att ha blivit utsatt för kränkande särbehandling.

Kränkande särbehandling är ofta väldigt svårt att styrka. Från förarbeten (till lagen) är a-kassornas vägledning denna:

Ett läkarintyg skulle kunna tala för att den utsatte verkligen tagit illa vid sig. Normalt torde dock ett sådant intyg – om det alls är möjligt att införskaffa – inte kunna styrka mer än den drabbades upplevelse och besvär. Även sådant som kan framkomma genom kontakter till exempel med den fackliga organisationen eller med en anpassningsgrupp bör kunna ingå i underlaget för bedömningen.

Normalt bör det också krävas att konstruktiva försök gjorts på arbetsplatsen att komma till rätta med problemen. Det kan dock tänkas fall då den drabbade inte bör lastas för att sådana försök inte kommit till stånd. Vidare kan det i fråga om mycket små arbetsplatser vara så att den enda utredning som står till buds består av motstridiga uppgifter från de berörda – arbetstagaren och arbetsgivaren. Detta bör inte utesluta att arbetstagaren ändå kan anses ha haft giltig anledning att lämna arbetet.

Utskottet vill med det anförda framhålla att det inte bör vara någon absolut förutsättning att förhållandet styrkts med läkarintyg eller liknande och att försök gjorts att komma tillrätta med problemen. Förhållandena skiftar alltför mycket för att det skall vara möjligt att i förväg slå fast vad som kan utgöra giltig anledning och vad som skall krävas för att visa detta. Hänsyn måste tas till omständigheterna i det enskilda fallet (1995/96:AU2y, s 25-26).

Det är alltså viktigt att arbetssökande tar reda på vad som kan vara en giltig anledning i det enskilda fallet, och att kontakter både läkare/läkarintyg och facklig företrädare är viktiga.

Viktigt att tänka på när det gäller avstängningsdagar!

I arbetslöshetsförsäkringen får man maximalt 5 dagars ersättning per vecka, det vill säga för en normal arbetsvecka. Att bli avstängd från ersättning i 5 ersättningsdagar motsvarar en hel arbetsvecka utan ersättning. Att bli avstängd i 20 ersättningsdagar motsvarar fyra arbetsveckor utan ersättning.

Vad är ett lämpligt arbete?

Som arbetssökande måste du söka alla arbeten som anses vara lämpliga för dig. Vilka arbeten som är lämpliga kan variera för olika arbetssökande, men generellt gäller att ett arbete är lämpligt om:

1. Det har tagits skälig hänsyn till dina förutsättningar för arbetet och andra personliga förhållanden

2. Anställningsförhållandena är förenliga med gällande kollektivavtal eller är skäliga vid en jämförelse med anställda som har likvärdiga arbetsuppgifter och kvalifikationer på arbetsplatsen
3. Det inte pågår konflikt på till följd av lovliga stridsåtgärder på arbetsplatsen
4. Förhållandena följer rådande arbetsmiljölagstiftning och –föreskrifter om förebyggande av ohälsa eller olycksfall

Vad som gäller för en enskild arbetssökande kan avvika något från det generella, som regleras i lagen. Det finns också en föreskrift om lämpligt arbete (IAFFS 2012:1). Det är viktigt att arbetssökande genom sin individuella handlingsplan får god kunskap om vad som är lämpligt arbete i hans eller hennes fall.

Viktigt att uppmana arbetssökande att ställa krav på kollektivavtalsenliga löner och villkor

På svensk arbetsmarknad regleras löner och villkor genom kollektivavtal. Det innebär att fackföreningar och arbetsgivarorganisationer förhandlar om och blir överens om villkor och löner i olika branscher. Det finns alltså inga lagstadgade lägstalöner på svensk arbetsmarknad.

Arbetssökande har rätt att ställa krav på branschens och/eller arbetsplatsens villkor och löner. Arbetssökande kan heller inte utnyttjas som strejkbrytare. Just detta är av avgörande betydelse för att arbetssökande inte ska tvingas acceptera lägre löner och sämre villkor för att få ett arbete.

Det blir ännu viktigare att din a-kassa har rätt uppgifter om din arbetslöshetssituation!

När arbetssökande anmäler sig på Arbetsförmedlingen första gången ska han eller hon både lämna in en så kallad anmälan om arbetslöshet och intyg över det arbete som utförts det senaste året (arbetsgivarintyg). Arbetsgivarintyget ska fyllas i av arbetsgivare. Det är viktigt att det blir rätt och det är arbetsgivarens skyldighet att lämna korrekta uppgifter.

Arbetssökanden ska lämna uppgifter om sin arbetslöshetssituation på blanketten "Anmälan om arbetslöshet". Den blanketten ska, tillsammans med arbetsgivarintyg, lämnas till a-kassan så snabbt som möjligt. Har arbetssökande varit sjukskriven eller föräldra- eller studieledig ska intyg över detta också lämnas in.

Från 1 september 2013 skärps skyldigheten att alltid ha korrekta uppgifter hos a-kassan. Den arbetssökande intygar på heder och samvete att han eller hon lämnar fullständiga och riktiga uppgifter om sin arbetslöshetssituation.

Om något i arbetslöshetssituation förändras som kan ha betydelse för ersättningen, måste det genast (och senast inom 14 dagar) anmälas till a-kassan. Det är viktigt att arbetssökande alltid hör av sig till a-kassan om något ändras som skulle kunna påverka ersättningen

- Vid problem med att få rätt uppgifter från arbetsgivare (på arbetsgivarintyget) ska arbetssökande vända sig till facket för att få hjälp med det.
- Vid problem med att fylla i anmälan om arbetslöshet ska arbetssökande i första hand vända sig till Arbetsförmedlingen för att få hjälp med det.

Blanketten "Anmälan om arbetslöshet" och arbetsgivarintyg kan bland annat hämtas via Arbetsförmedlingens webbsida: <http://www.arbetsformedlingen.se/For-arbetssokande/Stod-och-service/Ersattning-vid-arbetsloshet.html>