

# Dagens Arbete ger en felaktig bild av TSL-systemet

**Dagens Arbete har under en tid genomfört det de kallar en granskning av TSL-systemet. Tyvärr är deras artiklar fyllda av sakfel, ett selektivt faktaurval, utelämnade av viktig information, en okunskap om TSL-systemets uppgift, vad som är en effekt av TSL-systemet och vad som är en följd av hur svensk arbetsmarknad faktiskt ser ut och fungerar idag.**

Dagens Arbetes teknik bygger på att hitta enskilda fall och beskriva dem som om de ägde allmängiltighet. Allt är inbäddat i en retorik och språklig dräkt som implicit säger att TSL-systemet är befolkat av myglare, fixare och trixare.

## **Individen ansvarar – TSL stöttar**

Jag tycker att alla som är intresserade ska läsa DA:s artikelserie. Läs också TSL:s månadsrapporter. Där finns öppna redovisningar avseende de frågeställningar DA lyft, bland annat visstidsanställningar, återanställningar, utbildning och omställningsbranschens lönsamhet. I oktoberrapporten förklarade vi systemet särskilt, med tanke på DA:s skrivelser.

DA skriver "Fondens slogan är hjälp till nytt jobb". Det är inte en slogan, det är TSL-systemets uppgift. Det är individen själv som har ansvaret och som ordnar det nya jobbet. Systemet stöttar och hjälper till.

DA skriver vidare om en person som blivit omställd fyra gånger. Det framgår inte om personen i fråga fått omställningsstöd fyra gånger från TSL-systemet. Den som jobbat minst tolv månader sammanhängande och blir uppsagd från en tillsvidareanställning har rätt till omställningsstöd. Det är systemets avsikt, att en person som blir uppsagd en andra, eller tredje, eller fjärde gång också ska kunna få hjälp om man uppfyller arbetskravet på tolv månader och har haft en tillsvidareanställning. Tycker DA att dessa människor inte ska få hjälp om de behöver och vill ha det? Eller har DA missat att det är individen själv som väljer om hon vill ha stöd eller ej?

## **Ett erbjudande som parterna förhandlat fram**

Deltagande i ett omställningsprogram i TSL är frivilligt. Omställningsstödet är en möjlighet för individen som parterna förhandlat fram. Det vilar ett ansvar på individen att själv avgöra om hon behöver och vill ha stödet och att ta eget ansvar för deltagandet i omställningsprogrammet.

I det som DA kallar "Trick 2" refereras till ett varsel på 86 personer, där "i slutändan stannande i stort sett alla de varslade kvar på sina gamla anställningar". Man kan inte få omställningsstöd från TSL som varslad, man måste vara uppsagd.

Efter uppsägningen är vi angelägna om att starta omställningsarbetet, för de som så vill, så snart som möjligt, eftersom erfarenheten säger oss att det är viktigt för ett bra omställningsarbete att komma igång snabbt. Varken vi eller coacherna, och inte heller de uppsagda, vet vid denna tidpunkt om någon eller några kommer att erbjudas en återanställning. Företagen själva har svårt att bedöma framtiden. Det kan inte vara obekant för DA att vi har lagstadgad förtur om företaget åter behöver anställa personal efter neddragningar.

Det vore intressant att veta hur DA tycker att vi och de uppsagda ska agera i dessa situationer. Ska vi vänta med att starta omställningen under hela den tid som de uppsagda har förtur eller ska de uppsagda tacka nej om de erbjuds en anställning av samma arbetsgivare?

### **Återanställningar och visstid en effekt av konjunkturen**

Återanställningar är inte en effekt av TSL-systemet. Det är en effekt av hur det ekonomiska läget ser ut för många av företagen och därmed en beskrivning av hur arbetsmarknaden ser ut alldeles oberoende av TSL-systemet.

På samma sätt är förhållandet med den höga andelen visstidsanställningar. Det är inte en effekt av TSL-systemet. Vad DA inte berättar, trots att de fått den informationen, är att cirka 70 procent av de som får en visstidsanställning när de lämnar TSL-programmet tre år senare har en tillsvidareanställning. Återigen, det är så svensk arbetsmarknad ser ut nu.

### **Utbildning ingår inte i vår uppgift**

DA hänvisar i det de kallar "Trick 5", till en coach som vill lämna branschen, eftersom hon "inte vill vara i den här cirkusen, där vi producerar statistik för statistikens skull." För oss och för parterna är det självklart att följa upp och mäta effekterna av omställningsstödet. Att vi fokuserar på just andelen som fått ett jobb följer av att det är TSL-systemets uppgift; att hjälpa en uppsagd person till ett nytt jobb. Genom att läsa TSL:s rapporter borde det framgå att vi driver frågan om kompetensutveckling mitt i livet mycket tydligt. Men TSL-systemet har vare sig resurser för utbildning eller utbildning som sin uppgift.

### **Parterna måste komma till en gemensam lösning**

DA skriver också om den diskussion som pågår inom TSL:s styrelse om koncernintern omställning. Det är en verksamhet som motsvarar cirka en procent av all verksamhet inom TSL. Det är inte någon hemlighet att det finns olika uppfattningar om lämpligheten i detta. Som i all verksamhet parterna har tillsammans, liksom i alla avtalsförhandlingar, är grunden att parterna försöker mötas utifrån sina olika utgångspunkter. I den förhandlingsordning som finns på svensk arbetsmarknad är det rimligt att parterna får ta den tid på sig som krävas för att enas i en gemensam lösning även i denna fråga.

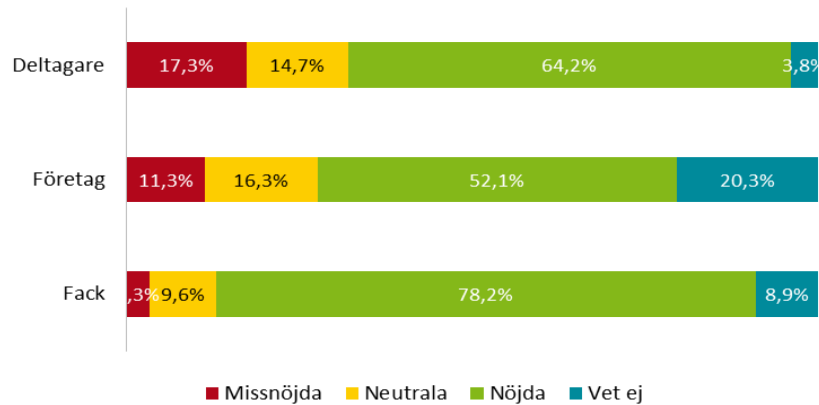
DA:s skriver "dessa avslöjanden har fått TSL att se över sina etiska principer och inleda en dialog med branschen". Det är en direkt osanning, vilket DA borde veta, eftersom vi informerat dem om att TSL:s styrelse har haft dessa diskussioner löpande sedan november 2012, alltså långt före DA:s så kallade granskning. DA skriver vidare "Sammantaget ger det en ganska sjaskig bild av en bransch som gör allt för att ge sig själv fördelar. Det stärker sannerligen inte förtroendet för de anställdas egen trygghetsfond."

Att vara så vårdslös med sanningen, att få enskildheter att framstå som allmängiltiga, att utelämna fakta och information som inte passar in, att slarva med kausaliteten och dra slutsatser som inte stämmer samt att klä allt i en språklig dräkt som antyder mygel och fusk stärker sannerligen inte förtroendet för DA, för att låna chefsredaktörens egna ord.

### **En majoritet är nöjda**

I kontrast till DA:s enskilda fall kan vi redovisa vad ett mycket stort antal deltagare, fackliga företrädare och företagsrepresentanter tycker. Hittills i år har **5 127** deltagare, **1 881** fackliga

representanter och 1 360 företagsrepresentanter svarat på våra undersökningar om TSL-stödet. De har bedömt hur nöjda de är med stödet i de projekt de medverkat i, på en tiogradig skala, där tio är högsta betyg och ett lägsta. Vi har grupperat betyg 7 – 10 som nöjda, 5 – 6 som neutrala och 1 – 4 som missnöjda.



Som framgår av ovanstående betyg är inte alla nöjda. Det är svårt att skapa ett system som klarar av att möta alla olika behov och skilda förutsättningar som de olika deltagarna har. TSL-systemet har valt en modell med ett enhetsbelopp och en omfördelningsprincip. Det handlar om en form av solidaritet. De som inte behöver så mycket hjälp får nöja sig med lite stöd, för att de som behöver mer hjälp också ska kunna få det. Den dag vi hittar ett bättre sätt att allokera resurser för att kunna hjälpa fler, är vi beredda att ändra nuvarande modell.

TSL är ett öppet system. Information om en rad adekvata förhållanden finns att få ur TSL-systemet för den som är intresserad. Vi har inte något annat intresse än att försöka beskriva systemet så korrekt som möjligt, med dess styrkor och dess svagheter. Den som läst våra rapporter kan själv konstatera just detta.

I mina ögon är det allvarligt, att på det sätt som DA gör, misstänkliggöra en stor mängd jobbcoacher som gör sitt yttersta för att hjälpa uppsagda i en svår situation, samt fackliga personer och företagsrepresentanter som i en tuff arbetsmarknad försöker göra det bästa möjliga för de uppsagda under svåra omständigheter. Det är också att förringa deltagarnas egen uppfattning om omställningsstödet. Deltagarnas, fackens och företagens betyg pekar på ett system som på det stora hela fungerar väl.

#### **För mer information:**

VD Tomas Petti, 08-412 22 01, 070-399 38 38, [tomas.petti@tsl.se](mailto:tomas.petti@tsl.se)

Kvalitetsansvarig Björn Elmqvist, 08-412 22 09, 073-336 01 69, [bjorn.elmqvist@tsl.se](mailto:bjorn.elmqvist@tsl.se)

Kommunikationsansvarig Kajsa Thunholm, 08-412 22 14, 073-335 72 95, [kajsa.thunholm@tsl.se](mailto:kajsa.thunholm@tsl.se)