

Semesterplaner 2017 – vad gäller?

Ingen har väl missat den enkät företaget nyligen gick ut med om semestern 2017. Även om det bara var en fråga och inte bindande på något sätt, skapade den diskussioner och irritation på många håll. *Kvasten* kommenterar.

Utgångspunkten var att företaget bara ville stänga fabriken i tre veckor nästa sommar och att vår sammanhängande semester enbart skulle bli tre veckor. Visserligen stod det att de önskemål vi hade förutom de stängda veckorna inte var bindande men många var ändå mycket frågande när enkäten kom ut.

För säkerhets skull vill vi därför reda ut några saker som gäller semestern.

LAG OCH AVTAL

Så här säger semesterlagen: "Om inte annat har avtalats, ska semesterledigheten förläggas så, att arbetstagen får en ledighetsperiod av minst fyra veckor under juni-augusti." Samma regler finns i vårt avtal. En "ledighetsperiod av minst fyra veckor" betyder alltså minst fyra veckors sammanhängande semester. Företaget kan alltså *inte* ensidigt bestämma att vi ska ha tre veckors semester.

ÖVERTALA

ELLER AVTALA

Det företaget kan göra är två saker. Antingen försöker de få oss, en och en, att gå med på att bara ta tre veckor i rad. Men eftersom det krävs att i princip alla då säger ja är det inte särskilt troligt att det skulle fungera.

Eller så försöker de få ett avtal med vår fackförening om en semesterförläggning som bara ger oss tre veckors sammanhängande semester nästa år. Troligen är det detta de är ute efter och den enkät som gått ut är något företaget vill använda för att visa att vi som arbetar har sagt att det går bra att lägga vår semester på annat sätt än vad vi har rätt till.

FÖRHANDLINGAR

Om en sådan förhandling tas upp har verkstadsklubben hela makten och kan säga blankt nej. De kan därför också ställa vilka krav de vill för att stödja företagets förslag, till exempel en rejäl kompensation i form av extra kompedighet eller semesterdagar. (Liknande erbjudanden har förekommit tidigare, på den tiden företaget var

tvungna att be lite snällt om övertid istället för att bara ge order.)

Men om klubbstyrelsen så mycket som tänker tanken på att förhandla är det nödvändigt att de först diskuterar med oss medlemmar om saken. Och det är ett absolut krav att ett förslag till avtal går ut till omröstning bland alla medlemmar.

FLEXIBEL SEMESTER?

Men förutom allt detta: är det inte ganska fantastiskt att företaget säger sig kunna planera vad som ska hända nästa sommar när de under de senaste månadernas kaos oftast inte vet vad som händer de kommande timmarna? Eller är det just sådant de räknar med? Att nästa vår blir lika katastrofal som i år och vill att vi ska anpassa våra semestrar för att dölja nya fall av miss-

lyckad planering eller att högre chefer som klanat till det igen genom att spara ihjäl olika projekt. Företaget använder redan våra arbetstider som buffert för problem i produktionen. Ska vi nu också ställa upp med flexibla semestertider för att rädda ledningens skinn?

NÄR LEDNINGEN ÄR DUM FÅR ARBETARNA LIDA

(Gammalt verkstadsordspråk.)



Bild: Robert Nyberg

Lars Henriksson

*Kvasten önskar alla
arbetskamrater en skön och vilsam semester.
Det lär behövas inför hösten. Vi ses då!*

Lär Lagen Lernia!

Från flera håll har vi fått höra historier där Lerniaanställda blivit ifrågasatta när de ringt och sjukanmält sig. Det är allvarligt. *Kvasten*, som är till för alla som arbetar på Torslandaverken, oavsett arbetsgivare eller anställningsform, vill därför göra några klagöranden.

Grundregeln är att alla som har en anställning har rätt att sjukskriva sig själva i upp till sju dagar. Det regleras i Lagen om sjuklön och finns även i våra avtal, både IF Metals Teknikavtal och Bemanningsavtalet som gäller Lernia och andra bemanningsföretag. (Arbetsgivaren kan under vissa förutsättningar kräva läkarintyg redan från första dagen, men det är en annan historia.) Den anställde ska så snart som möjligt uppge när hen beräknar att kunna återgå i arbete, senast dagen innan återgång.

Men den som tar emot sjukanmälan har ingen rätt att ifrågasätta en sjukanmälan eller fråga vilken sjukdom det rör sig om.

Det gäller vare sig arbetsgivaren heter Volvo, Lernia eller något annat. Möjligen kan personen fråga när den anställda räknar med att vara tillbaka och önska snar bättring. Allt annat strider både mot Lagen om sjuklön och våra avtal. (Och vanligt hyfs, förstås.) Att följa lagar och avtal är mycket viktigt för de personer som företräder arbetsgivaren, till exempel genom att ta emot sjukanmälningar. Det är också lämpligt att de betar sig som folk.

Som så ofta räcker det inte med att det finns en lag eller bestämmelse som ger oss rättigheter. Om vi inte själva ser till att den följs försvinner rättigheterna lätt. Det gäller särskilt dem som har osäkra anställningar, till exempel i bemanningsföretag. Villkoren för dessa arbetskamrater angår också alla andra, om företagen kan behandla några som jobbar här sämre kommer det förr eller senare att sprida sig till alla.

Ökade semesterklyftor

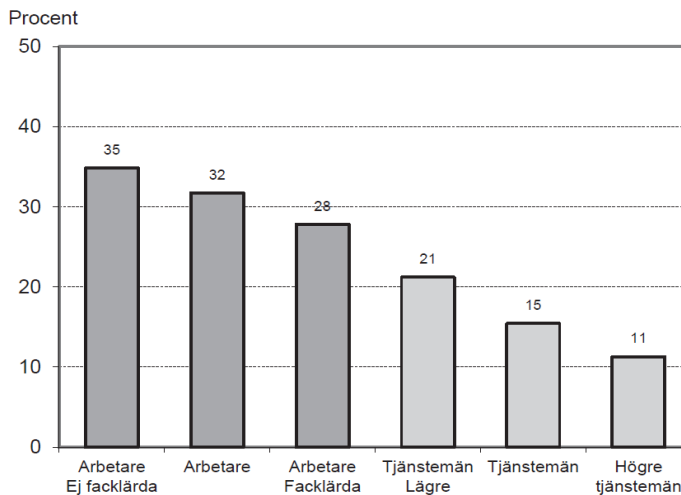
Sommar, sol och skön semester. Fast inte riktigt lika skön för alla. Hur vi har semester skiljer sig allt mer mellan olika grupper av människor i Sverige.

Lagom till semestertiden har LO lagt fram rapporten ”Semester och fritidsvanor för arbetare och tjänstemän”, en undersökning av vad olika människor gör på sina semestrar – om de gör någonting alls. Inte särskilt förvånande visar det sig att våra semestrar är väldigt olika beroende på vad vi jobbar med. Under lång tid har de ekonomiska klyftorna ökat i Sverige, framför allt mellan dem som är riktigt rika och alla oss andra. Men skillnaderna har också ökat mellan olika grupper av löntagare, framför allt mellan arbetare och tjänstemän, något som även syns i våra semestervanor.

Mellan år 2009-2015 har andelen arbetare som inte gör någon semesterresa, och inte heller har tillgång till fritidshus eller husvagn ökat från 28 till 32 procent. Bland tjänstemännen ligger siffran stilla på 15 procent för hela perioden. Det är givetvis en avspeglning av löneutvecklingen. Där har gapet mellan arbetare och tjänstemän ökat med 2 000 kr/mån samma period. Det blir 24 000 kronor om året mer för tjänstemännen att semestra för.

Detta borde vara något att tänka på för alla de ekonomer, direktörer och även en del fackliga representanter, som i varje avtalsrörelse säger att lönerna i arbetarjobben inte får öka mer än en viss nivå, annars skadas hela samhällsekonomin. För när våra lönekrav har hållits tillbaka har uppenbarligen företagen haft råd att lägga pengarna på andra grupper. Om detta kan man dock inte läsa i LO-utredningen.

Har varken gjort semesterresa eller tillgång till fritidshus eller husvagn Arbetare och tjänstemän år 2015



Ur rapporten ”Semester och fritidsvanor för arbetare och tjänstemän”,
Landsorganistionen i Sverige 2016

KVASTEN ÄR TILL FÖR ALLA

Oavsett vem din arbetsgivare är kan du höra av dig till *Kvasten* för att berätta om saker som du och dina arbetskamrater reagerat på eller gjort något åt. Eller bara komma med tips om saker vi borde ta upp. Särskilt skulle vi vilja ha in tankar från er som jobbar på bemanningsföretag i fabriken.

Prata med oss som delar ut *Kvasten* eller kontakta oss på:

kvastentips@hotmail.com

SOM VANLIGT...

...vill vi tacka alla er som ser till att vi kan trycka *Kvasten*. Utan era bidrag skulle den inte kunna komma ut.

Kanske att det nu när vi fått semesterlön finns fler som kan ge några kronor? Då skulle höstens utgivning kunna säkras redan nu.

Kvasten ges ut av folk som jobbar på Volvo Personvagnar i Torslanda. Ansvarigutgivare: Lars Henriksson

Vill du ha *Kvasten* i din e-post? Skicka mail till kvastentips@hotmail.com