

## TYSTA FÖRHANDLINGAR OCH HÅRDA KLAPPAR

I förra veckan fick vi en påse med en lussekatt, en macka och en clementin. Dessutom låg det med ett julkort undertecknat med Javier, Geert och Hanna. Antagligen några höga chefer som tror att de är så kända att det räcker med förnamnen. De tackade oss i produktionen för att vi hållit verksamheten igång mer än på de flesta andra bilföretag under pandemin: "Ett värmande exempel på ert engagemang och er lojalitet", skrev de. Samtidigt satt samma personer och slog in ett riktigt hårt paket till oss som arbetar: ett arbetstidsavtal som innebär en rejäl försämring. En 200-miljoners julklass från oss alla till företagets ägare.

Den stora förändringen är att våra lediga veckor försvinner, dels för att vi arbetar 6 minuter mindre per dag och dels för att 30-minutersrasten på dag och kväll blir helt obetald. De 10 minuter som idag är betalda var ett byte som gjordes för ett antal år sedan när den sista pausen kortades till 12 minuter för att företaget ville ha mer produktionsstid. Nu tar de alltså tillbaka denna betalning och "ger" oss VCT-tillägget på 1 600 kronor i månaden, ett tillägg som vi redan hade. Mycket av våra nuvarande arbetstider beror på att företaget vill maximera produktionen. Nu säger de att de inte behöver så mycket produktionsstid längre och som vanligt är det vi som ska anpassa oss. Påståendet är uppenbarligen lögn. Varför skulle vi annars tvingas arbeta helger? I början av nästa år planerar de dessutom att gå upp i takt igen.

Som vanligt får vi höra att företaget har hotat med rullande treskift om de inte får vad de vill ha. Det kan de också göra i teorin, i det centrala avtalet står att företaget får tillämpa detta om det inte finns något lokalt avtal, den så kallade "stupstocken". Men i verkligheten skulle det vara en annan sak. Visserligen är de vana vid att vi sväljer en hel del: rationaliseringar, minskade rotationer, dåliga balanser, söndagsövertid och så vidare. Men tror ledningen verkligen att de skulle kunna riva upp livet för 5 000 människor i ett slag utan några reaktioner? Tror de verkligen att fabriken skulle gå särskilt bra efter ett sådant angrepp? Antingen är ledningen då mer än lovligt korkad (vilket alltid är en möjlighet) eller så har de inte funderat tillräckligt på saken. Det hade de säkert gjort om klubbstyrelsen hade skött förhandlingarna på ett annat sätt. Nu var det tysta förhandlingar som inte ens avslutades med en

omröstning som 2018 utan med ett avtal som var så svårt att förstå att de måste komma ut med detaljerad information en vecka senare för att förklara det. När vi inte får någon information om vad varken fack eller företaget säger i förhandlingarna så kan vi inte heller sätta någon press på företaget. Om klubbstyrelsen i varje steg hade informerat om läget och de olika kraven, då hade vi kunnat göra det klart för våra chefer vad det skulle kosta för dem att köra över oss, något som våra förhandlare hade kunnat använda när de mötte företaget. Istället valde styrelsen att sitta i slutna rum och prata med cheferna, vilket passar företaget bra.

**En sak vi bör lära oss av detta avtal är att alla fackliga förhandlare behöver uppbackning från golvet, vare sig de själva begriper det eller inte.**

Företaget säger nu att de kommer att spara 200 miljoner per år på avtalet, framför allt genom att minska frånvaropåslaget för de lediga veckorna med närmare 200 personer. Detta har redan genomförts på pappret och troligen kommer en del av våra arbetskamrater från bemanningsföretagen att få lida för detta. Verkligheten är återigen en annan sak. Vi har fortfarande rätt att ta ut den ATK-komp vi sparar varje vecka – 3,5 timmar per vecka för dag och kväll, 1,6 timmar för natten. Med 45 arbetsveckor ska dag och kväll alltså kunna ta ut tre-fyra veckors ledighet per år, plus den komp som arbetas in genom övertid. Detta är ledighet företaget är skyldigt att ge och de måste också planera därefter. Risken är att de högre cheferna drar ner på frånvaropåslaget för att visa snygga siffror uppåt men skapar då en massa konflikter mellan PL och arbetare som nekas ledigt.

## METALL SVEK OM ANSTÄLLNINGSSKYDDET

I slutet av oktober beslutade LO:s 14 fackförbund enhälligt att säga nej till det avtal om försämrat anställningsskydd som tjänstemännens PTK och Svenskt Näringsliv slutit. Det fanns goda skäl till detta beslut. Sju förbundsordföranden sammanfattade avtalet med orden: "Arbetsgivarnas förslag till uppgörelse skulle få förödande konsekvenser för våra medlemmar och kraftigt flytta balansen på arbetsmarknaden till arbetsgivarnas fördel."

De små förändringar arbetsgivarna var villiga att göra fick Kommunals avtalssekreterare att kalla avtalet för "en sminkad gris".

Men bakom kulisserna hände det andra saker. IF Metall och Kommunal satte sig i hemliga förhandlingar och gjorde upp bakom ryggen, både på oss och resten av LO-facken.

Lagen om anställningsskydd (LAS) infördes 1974 fram-

för allt av två skäl. Dels för att skydda äldre anställda som arbetsgivarna ofta gjorde sig av med vid neddragningar och dels för att begränsa godtyckliga uppsägningar. De två viktigaste principerna i LAS är turordningen och kravet på saklig grund vid uppsägning. Längre anställning ger bättre skydd vid uppsägningar och arbetsgivaren måste lägga fram tillräckliga skäl för att sparka någon.

Det som IF Metall skrivit på är en rätt rörig bunt av ju-

Forts. "Metall svek..."

ridiska texter där delar är avtal och annat önskemål om lagstiftning men det är ingen tvekan om vad det handlar om: ett svagare anställningsskydd.

Att "ge företagen flexibilitet" och införa "tydligt utökade undantag från turordningsreglerna" var ju syftet i Januariavtalet, den överenskommelse mellan regeringen och dess stödpartier som är en viktig bakgrund till detta avtal. Hur mycket mer och på exakt vilka sätt makten förskjuts vet vi inte ännu. Men att det sker kan ingen förneka.

Bland annat får arbetsgivarna undanta fler personer från turordningen och den som ifrågasätter en uppsägning får inte längre – som idag – lön till dess att saken är avgjord. En annan förändring är att orden "saklig grund" tas bort och ersätts med "sakliga skäl". Att ändra ord i en lagtext är inte någon liten sak, inte när det handlar om lagens grundstenar. Betydelsen av en lag syns först när den är prövad i domstol och alla tidigare domar om uppsägningar har gällt orden "saklig grund". Avtalet talar t.ex. om "samarbetsvårigheter" som exempel på "sakliga skäl". Redan nu får många som säger emot sina chefer höra att de har "samarbetsvårigheter". Säkert finns det direktörer som tycker att alla som tar sitt fackliga uppdrag på allvar har "samarbetsvårigheter".

I utbyte mot dessa försämringar har facken framför allt fått regler om utbildning. De som varit anställda i mer än 8 år ska kunna ansöka om att få studera i 110 dagar med 80 procent av lönen och 15 år senare kan de ansöka om ytterligare 110 dagar. Detta är ett billigt byte för arbetsgivarna.

Kostnaden är bara några tiondels procent av lönesumman och att anställda utbildar sig gynnar ofta företagen, särskilt som staten står för en del av kostnaden.

I början av 70-talet, när LAS och flera andra lagar som gynnade oss kom till, var det inte bara god vilja som låg bakom. Drivkraften var ett starkt tryck underifrån, från fackförbund, lokala klubbar och från folk på golvet som gav uttryck för missnöje med löner, arbetsvillkor och stöddiga chefer. En rad så kallade "vilda" strejker (avtalsstridiga strejker som inte är tillåtna) gjorde direktörer, politiker och högre fackliga företrädare nervösa och drev fram bättre villkor.

De förändringar som nu sker beror inte för att det blivit för svårt att säga upp folk. Tvärtom, arbetsgivarna har blivit så vana vid att kunna genomföra försämringar utan motstånd att de vågar ta ett stort steg till. När LAS infördes innebar det att arbetsgivarna fick släppa ifrån sig lite av sin makt. Detta har de aldrig accepterat och i flera omgångar har de drivit igenom förändringar som urholkat lagen. Det som hänt nu är dock deras största framgång hittills – och den har skett med hjälp av vår fackförening IF Metall och som en bonus har de fått ett splittrat LO.

Ännu är ändringarna i LAS inte beslutade av riksdagen och hur lagar tillämpas i verkligheten beror inte bara på lagtexten utan även på hur vi själva agerar. Även om en ny lag försämrar vårt läge finns det ingen anledning att lägga sig platt. LAS kom som sagt till genom tryck underifrån och det är bara så vi kan ta tillbaka det vi nu förlorat.

## ENFALDSPRISET UTDELAT!

I förra numret skrev vi att företagets svar på *Kvasten*, VCT Nytt, sökt efter nomineringar till VCT Mångfaldspris. *Kvasten* efterlyste då förslag på vinnare av *Årets Enfaldspris*. Konkurrensen var hård men *Årets Enfaldspris 2020* går till VCT:s ledningsgrupp motiverat så här av en av våra läsare:

**"För att genom metoden "Management By Fear" mot alla produktionsledare och andra småchefer skapat en armé av fjäskande ja-sägare som väldigt sällan vågar ha en kritisk åsikt uppåt. Att sanningen om saker och ting inte kommer fram utan förtigs är en fara för alla som jobbar på VCT."**

Priset är ett fniss som utdelas så fort ledningen vänder ryggen till.

## ARBETSTID PÅVERKAR HÄLSAN

Om en gravid kvinna arbetar två eller fler nattskift under en vecka ökar risken för missfall med 30 procent följande vecka jämfört med kvinnor som inte arbetar natt. Ju fler nattskift under graviditetsveckorna 3–21, desto större var risken. Det visar en stor nordisk undersökning, *Arbets-tider, hälsa, välbefinnande och deltagande i arbetslivet*. Samma undersökning visar att risken för bröstcancer, prostatacancer samt tjock- och ändtarmscancer sannolikt ökar vid nattarbete.

En annan nordisk studie visar att ju mindre kontroll vi har över arbetstiderna desto större risk för sjukfrånvaro, olyckor och problem med psykisk ohälsa samt värk i muskler och leder. Makten över arbetstiden är en livsviktig fråga.



**Kvasten ges ut av folk som jobbar på Volvo Personvagnar i Torslanda. Ansvarig utgivare: Lars Henriksson  
Vill du ha Kvasten i din e-post? Mejla kvastentips@hotmail.com Bidrag till tryckning: Swish 0702195961**