

Uppsägningar – vad händer?

Strax innan semestern varslade företaget 600 metallare om uppsägning. Hur många som verkligen sägs upp är inte klart, däremot är det klart att vi alla kommer att drabbas på ett eller annat sätt. *Kvasten* kommer självklart att ägna mycket utrymme åt detta under hösten.

Först och främst: som vi skrev i förra *Kvasten*, måste den självklara fackliga utgångspunkten vara **“Inga uppsägningar!”**

De rationaliseringar och nedskärningar som skett de senaste åren har skapat en arbetsmiljö som inte är hållbar i längden. Att Volvo PV, som levererat miljard efter miljard till Ford, inte skulle kunna ha några hundra anställda “över” en period är självklart inte sant. Kanske skulle en förbättrad arbetsmiljö till och med synas i kvaliteten. Vad det handlar om är att hela tiden hålla bemanningen på minsta möjliga nivå och låta oss som arbetar i fabriken ta smällarna. Det var inte länge sedan folk tvingades till övertid med tjat och hot, nu när försäljningen går ner skall samma människor sparkas ut.

VAD SÄGER LAGEN?

Om det ändå skulle gå till uppsägningar är det oerhört viktigt för framtiden hur dessa går till.

Reglerna för vad som skall ske när en arbetsgivare vill säga upp personal finns i Lagen om Anställningsskydd, LAS.

Grundregeln i LAS är *“sist in, först ut”*, dvs det är *Vänd*

Jobba rätt – jobba tillsammans!

När nu varsel om uppsägning hänger över oss är det viktigt att inte låta företaget använda detta till att genomföra ytterligare försämringar utan att hålla samman och försvara våra arbetsvillkor. Inte minst gäller det arbetstempot på balanserna.

Vecka 27 genomfördes en stor ombalansering och det kommer att genomföras stora ombalanseringar längre fram för att öka takten när man skall bygga på två skift i stället för tre. Ifall balanser blivit för tunga nu eller blir för tunga sedan så är det viktigt att alla känner till och följer balansinstruktionerna, BI, och PKI. Dessa finns i pärmar vid balanserna där det finns beskrivet hur man skall jobba och var man skall jobba. Det är också viktigt att man följer skyddsföreskrifter och att dessa finns med i BI.

FÖLJ REGLER TILLSAMMANS

När vi jobbar hittar vi själva på genvägar för att spara tid. På en hel del tunga balanser skulle man helt enkelt inte hinna med om man följde PKI och BI och företaget skulle tvingas göra nya balanser med fler montörer. När vi går genvägar slipper de detta. Om en ensam montör följer reglerna så händer inget förutom att den montören kanske anklagas för att inte klara av sitt jobb. Men om vi alla tillsammans följer reglerna så märks de

Vänd

Fyra skäl för LAS

Uppsägningar är alltid ett elände men det finns stora skillnader beroende på hur de går till. Det finns många argument till varför lagen slår fast att arbetsgivarna skall gå efter anställningstid när de säger upp och det finns goda skäl att hålla fast vid detta. Här är några av dem:

1. RÄTTVIST OCH TYDLIGT

Anställningstid är den enda rättvisa faktorn att gå efter. Anställningstid är en enkel och tydlig faktor som det inte går att mygla med. Det utesluter godtycke och maktmissbruk från arbetsgivarens sida.

2. BEGRÄNSAD CHEFSMAKT

Om cheferna får säga upp hur de vill är det att ge dem en ännu större makt än de redan har. Att utjämna den stora skillnaden i makt mellan företag och anställda en aning var en av orsakerna till att lagen infördes. Det vore ett stort nederlag för oss anställda om vi frivilligt gav tillbaka denna makt.

3. FÖR SAMMANHÅLLNINGEN

Rättvisa regler minskar risken för motsättningar bland oss som jobbar. Tänk bara hur stämningen på avdelningen skulle bli om förmannen helt på egen hand fick plocka ut ett antal personer som skulle få sparken. Det skulle knappast bli de som skadat sig eller börjar bli slitna efter många års arbete. Inte heller de som tar upp problem och kritiserar chefen. Fjäsk och motsättningar skulle breda ut sig och tystnaden lägga sig i fabriken. Det skulle vara julafton för den sorts chefer som gillar att folk är rädda för dem.

4. FÖR DE UPPSAGDAS FRAMTID

En annan viktig orsak till att hålla fast vid lagens turordningsregler är vad som händer med den som blir uppsagd efteråt. Det är en oerhörd skillnad – både för självkänslan och för läget när man söker ett nytt jobb – om alla vet att man blivit uppsagd för att man är sist anställd eller om det beror på att man blivit utplockad och stämplad som “inkompetent”.

Av dessa skäl, och många andra, är det så viktigt att gå emot alla försök från företagets sida att komma undan LAS rättvisa regler.

Lars Henriksson

Forts. "Uppsägningar..."

anställningstiden och inget annat som avgör vem som blir uppsagd:

"Arbetstagare med längre anställningstid har företräde framför arbetstagare med kortare anställningstid."(LAS 22§)

Arbetsgivare försöker ibland gå runt denna lag när de vill göra sig av med anställda. Redan har en del chefer i TC börjat mumla om att man inte kan gå efter anställningstid utan måste ta hänsyn till "kompetens". Med detta som argument vill de kunna handplocka vilka som skall sägas upp och vilka som får vara kvar. Det är viktigt för oss alla att vi inte låter företaget göra detta och lyckligtvis är det inte heller möjligt för den att strunta i lagen utan att få godkännande av fackföreningen.

INGA HEMLIGA FÖRHANDLINGAR

Det gör det extra viktigt att vi får snabb information om vad som händer i förhandlingarna. Vi kan inte ha det som vanligt, med hemliga förhandlingar över våra huvuden, en massa rykten och sedan, när allt är klart, en Fördelare. (Om vi inte redan läst om det i GP...)

Möten på våra arbetsplatser, där vi kan få information och tala om för våra representanter vad vi vill, borde vara självklart i en fackförening. Om våra förhandlare tycker att det är för jobbigt att gå omkring i fabriken kan de åtminstone rapportera på klubbens hemsida direkt efter varje förhandling. Då får alla reda på samma sak och vi slipper spekulationer och onödig oro.

Lars Henriksson

Forts. "Jobba rätt..."

tunga balanserna tydligt och man kan tillsammans i lagen göra skillnad och kräva ökad bemanning.

JOBBA OCH HÅLL KÄFT?

Nu precis som alltid så vill fabriksledningen att vi skall hålla käften och hjälpa dom att rationalisera bort våra kolleger och försämra vår arbetsplats. Men låt inte hoten om uppsägningar hindra er från att hålla i hop och hjälpa varandra. Så när balanserna blir för tunga jobba rätt och jobba tillsammans. Var balanserna börjar och slutar skall finnas markerat vid skenan på banan. BI och PKI är inga snälla förslag på hur man borde jobba utan är regler där företaget har bestämt hur man **skall** jobba.

Per Andersson 1:1 Natt

REHABSAMTAL: Gå inte ensam!

Rehabsamtal är en rättighet den som är anställd har. När nu företaget beslutat om nedskärningar är det viktigt att de inte får missbruka detta för att sätta press på sjuka eller skadade som de vill bli av med. Risken för detta har också ökat genom de försämringar av sjukförsäkringen som just trätt i kraft. Problemet finns inte bara på TC. *Kvasten* publicerar här en artikel från *LB-nytt*, en tidning som ges ut av Gruppstyrelse 34 på Volvo Lastvagnar i Tuve.

Under flera år har sjukförsäkringen försämrats. Ett nytt kraftfullt steg i detta försämringsarbete beslutades nyligen av riksdagen och skall genomföras 1 juli.

"NÅGON FORM AV ARBETE"

Det innebär i korthet att Försäkringskassan inte längre bryr sig om du är sjuk. De bedömer din arbetsförmåga - inte din sjukdom och om de anser att du har någon form av arbetsförmåga så har du ingen rätt till sjukpenning. Arbetsförmågan behöver inte vara kopplad till ditt nuvarande arbete eller nuvarande arbetsplats. Det räcker att du bedöms kunna utföra *någon form av arbete*. Det behöver inte ens vara ledigt. Det är inte Försäkringskassans problem om jobbet är ledigt, "det är ett arbetsmarknadsproblem" menar de. Redan efter 3 till 6 månaders sjukskrivning ställs frågan på sin spets.

PERSONLIG ARBETSBRIST

På grund av detta har de rehabsamtal man som sjukskriven blir kallad till av företaget blivit än mer betydelsefulla. Det blir företaget som ensamt har rehabansvaret. Försäkringskassans huvudsyssla blir att dra in sjukpenning. Företaget har dock vissa skyldigheter när

det gäller rehabilitering -skyldigheter som måste bevakas i samband med dessa rehabsamtal. Risken finns att man plötsligt står utanför grinden - uppsagd på grund av personlig arbetsbrist".

Det är nu viktigare än någonsin: **Gå inte till rehabsamtal ensam! Ta med en facklig företrädare!**

Det är en av fackets viktigaste uppgifter att i samband med rehabsamtal bevakas dina rättigheter - en uppgift som blir än viktigare nu när vår lilla fallskärm - sjukförsäkringen - rycks undan.

FACKLIG REPRESENTANT

Att ta med en facklig företrädare på samtal är en rättighet, som aldrig kan eller får förvägras. Dessvärre har det hänt att företaget försökt försvåra facklig medverkan på olika sätt. Därför: Ta själv kontakt med en facklig representant inför ett möte.

- Lita inte på att chefen ska fixa det! Om du blir kallad till ett möte med kort varsel och därför inte hinner ta kontakt med någon facklig, så är det inte du som gör dig skyldig till något fel om du vägrar infinna dig. Det är företaget som gör fel som inte kallat dig i tillräckligt god tid.

Du väljer själv vem du vill ta med dig. Du avgör vem du har förtroende för - ingen annan.

Designkarriär?

I dessa tider, när inte bara Volvo utan stora delar av bilindustrin är i utförsbacke, är det många som funderar på nya sätt att försörja sig. Och tydligen inte bara bland oss på golvet.

TC-chefen John-Erik Hermansson har till exempel försökt sig på en ny bana som designer, rapporteras det från bana 1:3.

I våras ansåg han att denna bana behövde en ny, mycket speciell sopskyffel och han beslöt sig för att formge den själv. För att ingen annan

skulle ta åt sig äran lät han till och med märka den med en liten skylt där det stod: "Design JEH".

Kreativitet och skaparglädje är fint och skall uppmuntras och *Kvasten* vill på inget sätt knäcka någons självförtroende.

Men vi måste vara ärliga och säga: design är nog trots allt inte din grej, John-Erik.

Skyffeln ser inte direkt ut som något Alessi gjort, om man säger så. Mer som ett av orchernas vapen i Sagan om ringen...