

Laglöst för nyanställda?

Ska nyanställa inte ha något anställningsskydd? Det kan bli följden av de förhandlingar som pågår mellan IF Metall och Teknikarbetsgivarna.

Som vi skrev i förra *Kvasten* håller IF Metalls ledning i tysthet på att förhandla med arbetsgivarna om att ändra reglerna i Lagen om anställningsskydd, LAS. Nu har en del av vad de pratat om läckt ut till Dagens Nyheter. Tidningen uppger att det i förhandlingarna finns förslag om att LAS regler inte ska gälla under anställningens första två-tre år.

För att motivera att de är på väg att förhandla bort turordningsreglerna, "först in/sist ut" säger IF Metalls avtalssekreterare Veli-Pekka Säikkälä:

"I realiteten gäller inte "sist in först ut". Vem som får stanna avgörs av kompetensen."

Detta är säkert sant i många fall men frågan är vad det beror på – att LAS-reglerna är dåliga eller att fackföreningarna inte håller på reglerna i vid uppsägningar?

Men alla i Metall håller inte med Metalls ledning, varken om hur LAS funkar idag eller om de förändringar som det förhandlas om. I LO:s tidning *Arbetet* säger t.ex. ordföranden för Verkstadsklubben vid Volvo i Umeå, Jan-Olov Carlsson, att de hade god nytta av LAS när monteringen i fabriken lades ner. Enligt honom fick då äldre anställda utbildning för att klara nya arbetsuppgifter i fabriken, något som hade sett helt annorlunda ut om kompetens bestämt turordningsreglerna vid uppsägningarna.

Tillsammans med andra klubbar protesterar klubben vid Volvo i Umeå nu därför mot de förändringar som diskuteras och planerar att gå ut med ett upprop till andra fackföreningar för att stoppa dem.

Dessutom är inte turordningen det enda som finns i LAS. Den viktigaste regeln är det som står i lagens paragraf 7: "Uppsägning från arbetsgivarens sida skall vara sakligt grundad."

Det betyder att arbetsgivaren inte får säga upp en person om det inte finns ett godtagbart skäl, till exempel arbetsbrist eller att någon misskött sig allvarligt. Om denna regel inte skulle gälla de första åren av en anställning skulle företagen alltså kunna sparka folk utan att behöva uppge något skäl alls. En oerhört kraftig försämring.

Och när facket visar att de är beredda till eftergifter hugger självklart arbetsgivarna direkt. I samma artikel har Dagens Nyheter intervjuat Teknikföretagens förhandlingschef som säger att de "vrider och vänder på hela LAS, inklusive ökad tyngd för arbetsgivarens kompetensbedömningar och en förkortning av uppsagdas rätt till återanställning". Ger vi dem ett lillfinger tar de snart hela handen.

Frågan är vad klubbstyrelsen på Volvo i Göteborg tycker om de föreslagna förändringarna i LAS eller protesterna mot dem. Hittills har vi inte hört något från dem

Lars Henriksson

BREV TILL KVASTEN

Inför helgskift!

Kvasten är klockren som vanligt och i senaste utgåvan så står det än en gång om arbetstiderna. Det kan ju inte fortsätta så här! Tre veckor fick vi gå hem kl 23:30 sen har det rullat på med övertider och volym/igenkörningar. Till och med att företaget är så respektlösa och inhumana att de tvingar folk till igenkörning fredagkväll för att sen tvinga in oss på lördagsövertid kl 8:30. Är det planerad övertid så borde vi rimligtvis få gå hem 23:30!

Tänker på dem som bor i Uddevalla, Trollhättan, Varberg med mera, sen ska de sätta sig bakom ratten på lördag eftermiddag för hemfärd, det är lika farligt att köra bil när man är trött som om man vore alkoholpåverkad. Där ser man hur mycket företaget sätter människan i centrum som det så fint heter. Det är ju för sjutton inte vi på golvet som är orsaken till att vi hela tiden tappar bilar!

Ett tips till företaget: Inför ett helgskift tills vi hämtat upp tappet för vi går på knäna snart!

En trogen Kvastenläsare

Har du också något på hjärtat som fler borde få ta del av?

Skriv till kvastentips@hotmail.com

FLER STREJKER I KINA

Enligt rapporter från den Hong Kong-baserade China Labor Bulletin ökar nu strejkerna i Kina nu. Orsaken är den ekonomiska inbromsningen och många strejker gäller att arbetarna inte fått ut sin lön eller att företagen sänkt lönen. Mest strejker finns i den industritäta kustprovinsen Guangdong men nu ökar antalet även längre norrut, i Shandong. Strejker är förbjudna i Kina och vid flera tillfällen har polis slagit till och misshandlat de strejkande och gripit ledare.

EXTRAPENGAR?

Nyligen gick det ut ett mejl där ledningen meddelade alla chefer att det finns en summa pengar per anställd att göra något tillsammans för som ett tack för all övertid, volymkörning och igenkörning.

Det är trevligt att företaget bjuder oss på gemensamt julbord eller vad avdelningen nu gör. Men det är inte särskilt snyggt att låtsas att detta är något vi får för det extremt jobbiga år vi haft (och fortätter att ha). Det har varit tradition i bra många år att vi, liksom på många andra arbetsplatser, fått gå ut och äta tillsammans före jul. Om företaget vill ge oss något extra för årets ansträngningar är det självklart välkommet men blanda inte ihop det med de vanliga trivselpengarna. Allra bäst är såklart om ledningen kan sköta sin planering så att vi slipper volymkörningar, dagliga igenkörningar och övertid på helgerna.

”QCDISME-L blir QDFIPS – inget förändras”

Obegripliga förkortningar finns det gott om på företaget. Men frågan är om inte rekordet slogs när ett av företagets informationsblad nyligen hade följande rubrik i fet stil:

”Inga större förändringar när QCDISME-L blir QDFIPS”

I samma informationsblad får en person med titeln ”Director Operational Development” (*Kvasten* har tyvärr misslyckats med att lista ut vad en sådan gör mer än att ändra förkortningar) frågan hur de nya bokstäverna förändrar arbetssättet svarar han: ”Generellt sett inte alls.”

Det är väl inte många i fabriken som blir förvånade över att inget ändras när en förkortning byts mot en annan men det går ändå inte att låta bli att förundras över det hela. Om det nu inte är någon förändring, varför i hela världen lägga tid och energi på att göra det över huvud taget? Den nya förkortningen ska självklart in i alla dokument, upp på alla tavlor, in i alla pärmar och så vidare. Detta jobb ska göras

av folk som säkert skulle kunna göra något nyttigare istället. Och hur många konferenser, möten och arbetstimmar har ledningsgrupper och konsulter på olika nivåer ägnat åt att tänka ut denna nya förkortning?

När företaget skär ner tid på balanserna, tar bort steg eller lägger in jobb på ”outnyttjad” tid får vi ofta höra att ”kunderna betalar inte för sådant som inte tillför bilen något”. Men den tid och de pengar som det tar att ändra förkortningar, det skulle kunderna alltså vara intresserade att betala för?

Om en arbetare har några sekunder över är det lättare att göra ett bra jobb och bilarna blir bättre. Det är däremot mycket svårt att se hur något i produktionen skulle bli bättre av att folk i ledningen använder sin (välbetalda) arbetstid till att ändra en förkortning till en annan med samma innehåll.

KVASTENS FACKKURS

Vi fortsätter vår skola med råd som fackliga representanter, nuvarande och blivande, bör läsa och ta till sig för att vår fackförening ska bli bättre och starkare.

LEKTION 3:

PACKET ÄR INGEN ADVOKATBYRÅ

Fackliga förtroendevalda får ofta lära sig mer om lagar och avtal än om att organisera facklig kamp. Men då missar de poängen med en fackförening.

Det är jättebra om du som facklig representant har lagar och avtal på dina fem fingrar, eller i alla fall vet hur du ska ta reda på vad det står och hur det kan tolkas. Likaså är det väldigt bra att vara skärpt och kunna argumentera och förhandla med cheferna. Men att vara facklig representant är inte det samma som att vara advokat. Lagarna och avtalen har inte kommit till av sig själva utan är resultatet av en ständig dragkamp mellan arbetsgivarna och oss. Och den dragkampen slutar inte för att avtal är påskrivna eller lagar fastställda, den pågår varje dag på arbetsplatserna. Företagen försöker alltid påverka situationen till sin fördel, många har stora organisationer som Teknik-, Personal-, Informations- och Förhandlingsavdelningar för att ständigt rationalisera, få oss att tänka som ledningen, på olika sätt ordna verksamheten efter ägarnas intressen och dra tolkningen av lagar och avtal åt deras håll.

Vi har vår fackförening som har samma uppgift, fast tvärtom, att dra åt vårt håll. Lagar och avtal behöver försvaras men det fackliga uppdraget är

att företräda medlemmarnas intressen, oavsett vad som står skrivet.

Om till exempel medlemmarna på en avdelning tycker att en balans är för jobbig räcker det inte att gå igenom pappren och se om det ”går ihop”. (Det ska naturligtvis göras, ibland kör Teknik med fula chansningar.) De som avgör om något går ihop är de som jobbar där. Även om balansen ”går ihop” på pappret kan den vara för jobbig i praktiken. Uppgiften som facklig förtroendevald är då inte att tala om för medlemmarna att de har fel utan att diskutera hur du kan hjälpa dem att övertyga chefer och Teknik att ändra jobbet så att det blir vettigt för dem som jobbar.

Även om cheferna har stor makt som representanter för ägarna har du som facklig representant tillgång till en kraft som de inte har: medlemmarna, de som håller igång företaget. Om vi inte utnyttjar den kraften kommer företaget att köra över oss gång på gång. Ditt viktigaste uppdrag som facklig förtroendevald är därför att se till att använda den kraften i förhandlingarna med företaget.

AVTALSRORELSE I USA

I USA har bilarbetarförbundet UAW just slutit ett nytt löneavtal med Fiat/Chrysler. Först ledde förhandlingarna fram till ett förslag som gick ut till omröstning bland medlemmarna på de olika fabrikena. Medlemmarna röstade nej och facket fick gå tillbaka till företaget och ett nytt avtal förhandlades fram under hot om strejk. Detta avtal tycket medlemmarna var bättre och godkände det i en ny omröstning.

Så kan det gå till i en fackförening. Värt att tänka på inför de löneförhandlingar som snart börjar för IF Metall.

Tack...

...alla ni som ger bidrag till tryckningen av *Kvasten*!

Den här gången tackar vi särskilt arbetskamrater på Gummibandet Kväll som samlat in pengar.

Hjälp...

...till att dela ut *Kvasten* på din avdelning! Med tre skift är det lätt att *Kvasten* blir bortstudad. Om fler kan ta en liten bunt och se till att *Kvasten* ligger ute några dagar får fler chansen att läsa. Prata med någon som delar ut *Kvasten* eller mejla oss.