

Ventilen

Konfliktvarsel om
Bemanningsavtalet 3

Närmare medlemmarna
på Stenebygården 3

Mikael Sällström
summerar året 4



IFMETALL Volvo Verkstadsklubb Göteborg

5 DECEMBER 2020



DET SJÄLVKLARA VALET



- Vad är det självklara valet idag?



Daglig avstämning
Vad kan vi göra bättre idag
mot vad vi gjorde igår?

- Vi håller oss till våra värde
- Publicerat
- För att se till

Långsiktiga aktiviteter
Planering
Full rot

Tuffa Corona-tider för skyddsombuden

SIDORNA 2-3

Tuffa Corona-tider för skyddsombuden

– Skyddsombud i industrin är utbildade i skyddsfrågor, som rör just industri. Vi är vana att jobba med riskanalyser som kan innehålla frågor om lyfthöjd, säkra truckvägar eller kemiska hälsorisker, för att bara ta några exempel. Vad det inte funnits utbildning i, är pandemier. Den smitta som dragit fram över Sverige och världen har satt våra skyddsombud inför helt nya utmaningar. Det fanns ingen erfarenhetsbank att luta sig emot.

Ventilen träffar huvudskyddsombudet Urban Andersson på Volvo Lastvagnar AB Göteborg för en pratstund om arbetet för att förhindra smittspridning på vår fabrik i Tuve.

Hur kände du inför uppstarten av produktionen efter den fem veckor långa permitteringen?

– Självlklart var det blandade känslor, svarar Urban. Detta var okänd mark. Det fanns visserligen en AFS från Arbetsmiljöverket om förhindrande av smitta, men den var inte direkt översättbar till en industri. De reglerna gällde främst sjukhusmiljö och de som arbetar med sjuka.

– Jag läste dock igenom den samt all information som fanns på Arbetsmiljöverkets och Folkhälsomyndighetens hemsidor. Den informationen sammantaget gav

mig och vår organisation en bra grund att stå på. Det var en utmaning att ställas inför detta, men den kunskap som fanns att tillgodogöra sig plus att mitt uppdrag ibland ställer hårda krav på mig, gjorde att jag kände mig redo.

Hur började ni arbetet?

– Vi startade en vecka innan fabriken öppnade, säger Urban. Det fanns en grund att börja på, då företaget satt upp riktlinjer ihop med vår representant i koncernskyddet Sverige. Där hade det avgjorts att riskbedömningar skulle ske på alla nivåer i företaget.

– Så det första jag gjorde var en riskbedömning ihop med Tuves ledningsgrupp. Det var en gedigen sammanställning av alla tänkbara problem och lösningar. Efter att vi vridit och vänt på alla frågeställningar så begärde jag att få träffa samtliga skyddsombud för en gemensam genomgång, innan de skulle träffa respektive chef och göra sin lokala riskanalys. Det var viktigt att vi var synkade och att alla frågeställningar som de hade fick luftas ordentligt. Vi trimmade ihop oss kan man säga.

Då hade ni en grund, hur gick ni vidare sedan?

– Ja, vi hade en plan och det var dags att ta nästa steg. Efter att vår organisation satt sig var det dags för stormöte. Här är det en fördel för oss på fabriken, säger Urban, det finns gott om ytor om man vill ha ett coronasäkert möte. Alla chefer och skyddsombud samlades och vi gick gemensamt igenom vår planering för att genomföra riskanalyser. Det föredrogs också en lista med frågor och svar. Eftersom vi är en stor fabrik var det tvunget att alla gav samma svar på de frågor som medlemmarna kunde ha. Det är cirka 1 600 metallare som jobbar här så organisationen ställdes inför en stor utmaning.

– De lokala riskbedömningarna gjordes sedan med respektive chef och skyddsombud. I Tuvegruppen som jag satt med i hade vi tittat mer övergripande, resor hit, in- och utstämplingar, matsalar, pausrum, utplacering av handsprit och så vidare. De lokala skyddsombuden tittade på sitt område och då blir det andra saker man fokuserar på. Exempelvis på KD och Logistik så kom man överens om att truckar skulle spritas av mellan användarna och mellan skiften. Avstånd i pausrum var ju också väldigt viktigt.

Fabriken startade sedan efter att alla riskanalyser var gjorda. Vad tycker du är de viktigaste åtgärderna?

– Helheten är viktig men om man ska ta fram enskilda åtgärder så är delade rasttider väldigt bra, svarar Urban. Speciellt att olika monteringsavsnitt har olika tider. Det minskar trängseln. Det är bra att tjänste-

Hur har du upplevt den här tiden?

Ninos Morad, skyddsombud på Base Modul del 1.

– Det har varit tufft med mycket frågor om säkerhet runt covid-19, vad vi kan göra för att stoppa smittspridningen. Men det har varit ett bra samarbete med företaget. De har lyssnat på mig och flera av mina förslag har gått igenom.

– Det som jag upplever som jobbigt är när vi ska lämna fabriken, det hade varit bra om vi kunnat gå vid lite olika tider. Det blir lätt trängsel.

– Vad beträffar medlemmar och deras oro har jag fått flera frågor från de som har föräldrar i riskgrupp. Jag har lyssnat och påmint om det mantra vi hela tiden uppre-

par. Tvätta händerna, håll avstånd och var hemma vid minsta symptom.

Gelena Sabir, skyddsombud på Cabtrim del 2.

– Det är svårt att hålla avstånd hos oss, därför är det bra att de som känt symptom har hållit sig hemma.

– Samarbetet med företaget tycker jag har fungerat bra. Alla de risker vi sett är med i riskbedömningen och alla punkter har blivit åtgärdade.

– Vad det gäller oro, så har jobbkompisarna inte visat så mycket oro. Vad det beror på vet jag inte riktigt.





Huvudskyddsombudet Urban Andersson.

män som kan arbeta hemma gör det, det blir färre människor i fabriken och mindre smittrisk. Mindre risk för smitta blir det även när automatisk öppning av dörrar nu finns på strategiska ställen. Viktigt är också att man hela tiden påminner om att tvätta händerna, hålla avstånd och stanna hemma om man är sjuk eller känner symptom.

– Vi människor är vanedjur så det är lätt att falla tillbaka i gamla beteenden. Vad som är viktigt att komma ihåg är att riskanalyserna lever, säger Urban. Vi är på intet sätt klara, riskanalyserna är levande dokument. Kommer man på nya förslag eller ser risker så behandlar man det.

– Det som har varit absolut svårast är längs linerna. Där är folk nära varandra, intressant är dock att det är det område som haft minst smitta hittills. Vad det beror på vet vi inte, men så är det. Hade de åtgärder vi gjort inte varit effektiva så hade vi kanske haft en högre smittspridning än samhället i övrigt, och det har vi inte, säger Urban.

Sammantaget Urban, den här tiden, vad har du gjort för viktiga erfarenheter?

– Flera saker. Samarbetet med företaget har varit bra, det finns alltid kritiska röster men kan vi samverka så här i fortsättningen så kommer vi att vara i världsklass att lösa arbetsmiljöproblem.

– En annan sak som syntes tydligt är att

då hela nyhetsflödet domineras av covid-19 blir det så många olika signaler. Man tycker att det man ska göra på fritiden krockar med hur det är på jobbet. Det har varit svårt att förklara. Ta till exempel regeln om att sällskap på högst åtta får träffas vid allmän sammankomst. En arbetsplats är ju ingen allmän sammankomst så den regeln går inte att applicera här. Givetvis kommer fler än åtta att arbeta tillsammans vid många tillfällen. Många blir självutnämnda experter, både i media och på arbetsplatser, där tycker jag det är viktigt att hela tiden förlita sig på Folkhälsomyndigheten och regeringen. Utifrån deras bedömningar får vi göra våra bedömningar och ta beslut.

– Sårbarheten hos oss har också varit en ögonöppnare, vi är ju den första generationen sedan andra världskriget som utsatts för ett sånt här reellt hot. Det har varit skrämmande och är fortfarande hemskt.

– Avslutningsvis vill jag tacka alla skyddsombuden här på Tuve. De har haft en väldigt jobbig verklighet att förhålla sig till. De har skött sitt uppdrag med bravur, betonar Urban Andersson. Jag kan inte nog lovorda dem. För det har sannerligen inte varit en lätt uppgift.

Fotnot: AFS betyder Arbetsmiljöverkets författningssamling och är ett komplement till arbetsmiljölagen. Den går i detalj in på vilka krav som gäller för arbetsmiljö.

Konflikt utlyst inom bemanningbranschen

■ IF Metall och de övriga LO-förbunden har sagt upp bemanningsavtalet och varslat om konflikt.

Vad innebär det? Bakgrunden är att de bemanningsanställda givetvis ska ha samma villkor som de andra avtalsområdena. Det ska inte vara billigare att ta in bemanningsanställda än att fastanställa. Utförligare om detta står att läsa på IF Metalls hemsida.

Vad händer nu då? I första läget läggs en nyanställningsblockad och övertids/meritidsblockad mot alla bemanningsbolag som är anslutna till Almega Kompetensföretagen. Detta gäller från och med den 18 december klockan 06:00. Efter detta får inte bemanningsföretagen göra några nyanställningar. Inte heller får det arbetas övertid eller meritid. Nästa datum är den 7 januari 2021 klockan 06:00. Då kommer 1 000 bemanningsanställda på sammanlagt 8 arbetsplatser att tas ut i strejk. Volvo personvagnar AB i Olofström, ICA:s lager i Helsingborg och Göteborgs Hamn APM Terminals Gothenburg finns med bland de arbetsplatser där det lagts varsel om strejk.

IF Metall har tagit beslut om att skulle det bli strejk, så kommer de som är medlemmar i IF Metall att få ersättning enligt gällande regler från första dagen. Karensveckan tas bort.

Med klubbens nya lokaler finns det stora möjligheter

■ Det är inte bara det att Verkstadsklubben har kommit närmare till 80 procent av våra medlemmar som arbetar på Tuvefabriken, vi kommer även ha löpande verksamhet på Stenebygården. Vi kommer att ha våra medlemsmöten på kvällarna i gymnastiksalen, vi har också planerat in träffar med alla våra kontaktombud i samma lokal.

– Vi ser även en stor möjlighet att utveckla vår organisation. Vi planerar och funderar på olika former av utbildning för att sprida vår kunskap till våra kontakt och skyddsombud. Även att få igång kvällscirklar med ämnen som ligger i medlemmarnas intresse, så som pensionen, våra försäkringar och så vidare, säger vice ordföranden Ulf Albinsson.

– Klubbens nya lokaler på Stenebygården passar synnerligen väl för det. Vi skissar på olika idéer för att dela med oss av vår erfarenhet. Målet är att ytterligare höja kompetensen hos våra ombud. Att gå med på till exempel rehabamtal blir mycket lättare om man fått en ordentlig duvning i rehabtrappan och om man är insatt i de lagar och avtal som styr rehab. Ska man gå och prata med chefen känner man sig trygg med en förhandlarutbildning i ryggen. Vi återkommer till våren när allting börjar klarna, säger klubbens informationsansvarige Lars-Gunnar Therus.

Därför valde vi att vara med och påverka arbetsrätten

Vid slutet på ett år kan det vara dags för några reflektioner över vad som hänt. För att täcka in det som har hänt under 2020 behöver man nästan skriva en bok, så jag nöjer mig med några nedslag.

Med en nystartad klubb började vi året med att planera för hur våra medlemsmöten, informationskanaler och lokala fackliga verksamhet skulle struktureras. Vi började också förbereda våra lokala löneförhandlingar. Sedan vet ni alla vad som hände. Vi råkade ut för den pandemi som vi fortfarande inte vet när vi är igemot. Så istället för löneförhandlingar blev det en förlängning av löneavtalet och ett avtal om korttidsarbete. Det resulterade i att vi stängde ner hela vår verksamhet under ett antal veckor. Denna tid användes till att i möjligaste mån säkerställa att vi skulle komma tillbaka till en så säker arbetsplats som möjligt.

Vår skyddsorganisation har hela tiden varit med i dialogen kring vilka åtgärder som behövs, utifrån de rekommendationer som myndigheterna ger. Även om vi inte har fått gehör för alla våra förslag så upplever vi att det har varit en konstruktiv dialog. Som en del av en ganska stor helhet är även vårt personliga ansvar stort. Vi måste ta hänsyn till att vi kan ha olika uppfattning om hur allvarlig en situation är, därför måste vi respektera varandra genom att ta hänsyn och följa de regler och riktlinjer som finns.

Modernisering av arbetsrätten

Under hösten har en annan fråga hamnat i rampljuset. Det är förhandlingarna om Omställning och Trygghet även kallat LAS-förhandlingarna. Dessa diskussioner och förhandlingar är ingen nyhet, de har pågått med varierad intensitet sedan 2017. Jag skall inte återge alla turer sedan dess. Det kan dock vara värt att nämna att vi har ett kongressbeslut som säger att vi skall verka för att möjligheten till otrygga anställningar skall minska.

Utgångspunkten för det beslutet var att lagen om anställningstrygghet (LAS) under de senaste åren alltmer urholkats. Ungefär en femtedel av de som jobbar har inte något skydd. LAS som lag varken skapar, skyddar eller räddar några arbetstillfällen. Den reglerar vilka som får gå utifrån kompetens, ålder och anställningstid.

Vad som har hänt den senaste tiden är att i uppgörelsen med samarbetspartierna (C och

L) finns en punkt om modernisering av arbetsrätten. Detta resulterade i en statlig utredning, den så kallade Toijerutredningen. Den lades fram under våren och innehöll så mycket förändringar till arbetsgivarens fördel att en samlad svensk fackföreningsrörelse dömde ut den. Det enda positiva var att parterna återvände till förhandlingsbordet för att försöka hitta en varaktig lösning. En överenskommelse som tar bort frågan ifrån politikernas bord.

Resultatet blev kraftigt förbättrade möjligheter till omställning. Både om du skulle bli av med jobbet, eller om du skulle vilja vidareutbilda dig när du jobbar. Du får enligt förslaget 80 procent av din lön under omställningen/utbildningen. Detta får du rätt till under 1,5 år under en 15-årig anställning. En annan förbättring är att om du till skillnad ifrån dagens regler, som säger du skall erbjudas en fast anställning om du varit visstidsanställd 24 månader på en 5-årsperiod, istället skall få fast anställning redan efter 12 månader av samma period.

Turordningen kvar

Finns det då inga förändringar som vi tycker är till det sämre? Att man inte får behålla sin anställning när man blir uppsagd av personliga skäl är givetvis en nackdel. Men vi måste vara medvetna om att i verkligheten så har andelen fall då arbetsgivaren väljer att avskeda istället ökat markant. I det nya förslaget finns dock möjligheten att ha en ersättning motsvarande 80 procent under tiden ärendet behandlas. Skadestånden blir också högre än tidigare om det sedan visar sig att uppsägningen är oskälig.

Vid arbetsbrist förändras också rätten för arbetsgivaren att göra undantag ifrån turordningen med 15 procent av de som blir uppsagda. Undantag kan endast göras om det uppstår en så kallad lagturordning, alltså att arbetsgivaren och facket inte är överens.



Efter avslutade förhandlingar upprättas som vanligt en lista utifrån anställningstid.

Ett exempel. Låt oss säga att listan innehåller de 40 sist anställda av totalt 1 000 anställda. Av de 40 personerna kan arbetsgivaren bestämma att han vill behålla 6 stycken, då kommer de 6 som står närmast på tur att bli uppsagda. Arbetsgivaren kan bara göra undantag för att behålla anställda. Arbetsgivaren kan inte peka ut anställda som han vill bli av med, till skillnad ifrån Toijerutredningens förslag. Den ville öka arbetsgivarens makt att bestämma storlek och omfattning av turordningskretsar. Även att arbetsgivaren inte skulle ha någon omplaceringskyldighet, om det behövdes tid till upplärning. Liggande förslag innehåller ingen förändring mot gällande ordning. Detta är ett axplock av ett ganska omfattande förslag som innehåller mycket mer detaljer.

Vara med och påverka

När förslaget presenterades valde arbetsgivarna och tjänstemannafacket att säga ja. LO valde däremot att säga nej. I och med det upphörde samordningen inom LO och varje förbund var nu tvunget att värdera situationen. Regeringen meddelade i samma stund att de accepterade överenskommelsen och ville inleda förhandlingar med Svenskt Näringsliv och PTK om hur en framtida lagstiftning skall se ut. LO:s två största förbund Kommunal och IF Metall valde då att inleda diskussioner för att kunna vara med och påverka i kommande förhandlingar. Detta ledde till ett antal justeringar till vår fördel och platser i de arbetsgrupper som bildats.

Utgångspunkten för det här har hela tiden varit att vi måste vara med och påverka. Andra förbund gör annorlunda bedömningar, det får stå för dem. Det klingar dock falskt när man säger att man skall ta en fight för LAS i avtalsrörelsen, för att några veckor senare skriva på ett 29 månaders avtal med fredsplikt som inte innehåller ett enda ord om LAS. Vi kan heller inte förbise att i riksdagen finns det en stor majoritet som är beredda att gå väldigt långt i att försämrade rättigheterna för svenska löntagare. Med det sagt så är det självklart att vi istället för att stå kvar på perrongen och skrika hoppar på tåget, sätter oss i loket och försöker påverka korriktning och slutmål.

Slutligen vill jag önska er alla en riktig God Jul och ett Gott Nytt År!

Mikael Sällström
Ordförande VVK

