

aktuellt

december 2009

TEMA
AVTAL
2010

14

...LO-förbund är med i avtalsförhandlingarna, det vill säga alla.

200

...kollektivavtal handlar det om, varav en del mycket små avtal.

1,5

...miljoner LO-medlemmar berörs av avtalet



FOTO: LEIF CLAESSEN

För Jannice Bagger och Marie Forsberg har drömmen om heltid förverkligats tack vare ett samarbetsavtal mellan Kommunal Dalarna och landstinget Dalarna om ökad rätt till heltid. Foto: Staffan Björklund

Vi vill ha:

Ett jobb att leva på!

Att inte veta från den ena dagen till den andra om du har jobb. Eller att ha ett jobb med så få timmar att det inte räcker att försörja sig på.

Så ser tillvaron ut för många på arbetsmarknaden i Sverige 2009. Värst utsatta är unga och kvinnor. Men även äldre hamnar i kläm då de ersätts av inhyrd arbetskraft.

LOs avtalsbilaga berättar mer om vad LO-kollektivets avtalsrörelse egentligen handlar om.

JÄMSTÄLLDHET



LO-MÄN TAR STRID FÖR JÄMSTÄLLDHET

Sidan 9

AVTALSKRAVEN

DET HÄR KRÄVER 1,5 miljoner LO-medlemmar:

Sidan 2

SAMORDNING – VIKTIGARE ÄN NÅGONSIN

Sidan 3

AVTALSSEKRETERAREN



PER BARDH: DAGS ATT VISA OCH TA ANSVAR

Sidan 10

WANJA LUNDBY-WEDIN



– Svenskt Näringsliv har tagit hela sin agenda med försämring av LAS, lägre löner, mer visstidsanställningar och lägre skatter och stuvat in den i en kampanj mot ungdomsarbetslösheten. Det är skamligt!

Sidan 16

KLIPP UR OCH SPARA!



Avtalskraven för 1,5 miljoner LO-medlemmar

1 Ökad lön:

– minst 620 kronor per månad och heltidsanställd dock med ett lägsta utrymme om 2,6 procent räknat på avtalsområdets genomsnittsförtjänst.

2 Jämställdhetspott:

Utöver de 620 kronorna ska en särskild pott på minst 125 kr per heltidsanställd och månad tillfalla kvinnodominerade avtalsområden, det vill säga de avtalsområden som har en lägre genomsnittlig förtjänst än 21 300 kronor per månad.

3 Rättvisa löner:

Att avtalets lägsta löner höjs med minst 620 kronor för att minska risken för lönekonkurrens och säkerställa en mer rättvis fördelning.

4 Höjda ersättningar:

Samtliga ersättningar i avtalen höjs med samma procenttal som den avtalade löneökningen (enligt första punkten).

5 Rätt till heltid:

Många, främst kvinnor i LO-yrken, arbetar i dag ofrivillig deltid. Kravet är förstärkt rätt till heltid vid nyanställningar och förstärkt rätt till högre sysselsättningsgrad för dem som är deltidsanställda.

VÅRA KRAV
AVTAL
2010

6 Visstidsfrågan:

Krav på nya avtalsregler som förstärker anställdas rätt till tillsvidareanställning och motverkar ett slentrianmässigt användande av tidsbegränsade anställningar.

7 Bemanningsfrågan:

Avtalen ska innehålla regler som förstärker det fackliga inflytandet vid inhyrning och begränsar arbetsgivarens möjligheter att kringgå lagen om anställningskydd genom att använda inhyrd arbetskraft i stället för personer som har företrädesrätt enligt lagen.

8 Omställningsstöd Rehabilitering Avtalsförsäkringar:

LO-förbunden vill stärka medlemmarnas skydd vid sjukdom och vid tidsbegränsad anställning genom att LO och Svenskt Näringsliv träffar en överenskommelse om förändringar i villkoren för omställningsstöd.

Dessutom har LO i uppdrag att förhandla om förbättringar i avtalsförsäkringarna.



Samordning

– ett mål i sig

Samordnade förbundsförhandlingar bygger på solidarisk samverkan och gemensamma beslut. Praktiskt innebär det att LOs representantskap och styrelse antar en rekommendation med gemensamma krav varefter förbunden skriftligt bekräftar att de antagit rekommendationen som sin egen och därigenom bundit sig till kraven samt till att stödja varandra.

Samordningens fördelar:

- Den gemensamma styrkan minskar risken att svagare grupper får sämre utfall i sina avtal. Rättvisare löneökningar och accepterade kollektivavtal säkrar arbetsfreden.
- Större samsyn om vad som är »rätt löneökningar« i hela ekonomin minskar utrymmet för grupper att driva krav som på sikt är till skada för alla.
- Samordning ökar möjligheterna till viktiga villkorsförändringar i avtalen. Grundläggande kollektivavtalade rättigheter bör gälla på hela arbetsmarknaden.
- En solidarisk samordning där förbunden stödjer varandra minskar risken att enskilda förbund tvingas till försämringar i kollektivavtalen, som kan »spilla över« även till andra kollektivavtalsområden.

Behövs mer än någonsin

Den finansiella krisen med efterfrågekris och stigande arbetslöshet gör att svårigheterna är stora i den avtalsrörelse som kommer. Behovet av solidarisk samverkan har ökat. Det finns därför skäl att ha en stark samordning som utgår från tydliga regler och precisa gemensamma krav.

Avtalsförhandlingarna om nya kollektivavtal på den svenska arbetsmarknaden under 2010 ska genomföras som samordnade förbundsförhandlingar. Samordningen stöder LO-förbundens gemensamma lönepolitiska mål om jämlikhet, jämställdhet och rättvisa. Den ökar möjligheterna till en god reallöneutveckling för alla medlemmar och tillväxt i ekonomin och därmed en god generell välfärd för alla medborgare.

Vilken fråga tycker du är viktigast att facket driver i den kommande avtalsrörelsen?



FOTO: SVANTHE HARSTRÖM

Georges Knapp:

– Fler fasta kontrakt. Man kan inte hålla på och jonglera med folk hur som helst. Min fru jobbade 30 timmar i veckan, sedan blev hon sjuk. När hon kom tillbaka fick hon bara fem timmar per vecka. Det är inte bra.



FOTO: SVANTHE HARSTRÖM

Erik Bergkvist, IKEA Sundsvall:

– Jag tycker att vi ska ha Ob-tillägg på morgnarna mellan fem och sju och hela lördagarna. Det är mer obekvämt att börja fem på morgonen än att jobba kväll.



FOTO: SVANTHE HARSTRÖM

Bettan Svedin, IKEA Sundsvall:

– Rätt till heltid.



FOTO: IVAN MARKOWICZ

Fredrik Grönlund, Cramo:

– Lönen är förstås viktig, men också en säker arbetsplats. Och utbildning, så att man kan handskas med riskabla uppgifter.



FOTO: IVAN MARKOWICZ

Ulrika Gustafsson, Cramo:

– Lön och arbetstider.

VISSTID – tvånget att alltid ställa upp

Precis som alla unga människor vill Jenny Westin och Sofie Dahlin styra över sitt eget liv. Jobbet som springvikarie på Textilia AB i Långsele gör det lättare sagt än gjort.

– Man kan aldrig planera att gå ut med kompisar en kväll. Och barn vill jag och min kille nog inte ha när allting känns så osäkert, säger Jenny Westin.

Text: Ivan Markowicz Foto: Lars Forsstedt



– Ofta vet jag inte från dag till dag när jag ska jobba. Ovissheten som springvikarie kan vara svår att leva med, säger Sofie Dahlin.

TEMA
AVTAL
2010



Jenny Westin har inte haft någon riktig semester på länge.
– Semestermånaderna behövs vi som mest.

Dåliga konjunkturen och en sviktande arbetsmarknad gör att ungdomar i Långsele har få andra alternativ än att vända sig till Textilia om de vill få arbete på hemmaplan. Tvätterierna har hittills inte drabbats så hårt av lågkonjunkturen som de flesta andra branscher. Jobben kräver heller i allmänhet ingen hög utbildning, men i gengäld präglas branschen av låga löner, dålig arbetsmiljö och många visstidsanställningar.

– Ibland känner jag mig som en studsboll, som studsar än hit, än dit. Samtidigt är det förstås skönt att slippa de förslitningskador man lätt kan få när jobbet är för enahanda, säger Jenny Westin.

Sina unga år till trots har Jenny redan hunnit med de flesta sysslorna på golvet, efter att ha varit visstidsanställd i tre och ett halvt år. Hon berättar om en tillvaro då hon nästan aldrig känner sig ledig.

– De ringer ofta från företaget 6.45 på morgonen. Ofta vet jag inte på fredagen om jag ska jobba kommande måndag. Samtidigt har jag aldrig någon riktig semester, för just under semesterveckorna ska vi täcka upp, så då får vi veta i god tid att vi behövs.

Sofie Dahlin håller med om att ovissheten är påfrestande. Hon har inte jobbat lika länge som Jenny på företaget och hamnar

därför längre ner på LAS-listan, vilket ger färre vikariat.

– Jag brukar ha svårt att sova på morgnarna. Tankarna mal: »ska dom ringa i dag, eller inte?«

Cathrin Näsmark, ordförande i IF Metalls arbetsplatsklubb, menar att det måste bli

”Ibland känner jag mig som en studsboll, som studsar än hit, än dit.”

striktare regler om visstidsanställningar i kollektivavtalet. Hon anser att visstidsanställningarna i dag alltför ofta är ett sätt att utnyttja unga tjejer.

– Visst är det en kvinnofälla. Och det finns många andra negativa konsekvenser, som man kanske inte tänker på från början.

Viktigast är kanske att inkomsterna blir låga och ekonomin svår att planera. Det leder i sin tur till att det knappast är att tänka på att ta banklån till ett hus. Pensionen blir låg, liksom A-kassan – en situation som försämrats ytterligare av den sittande borgerliga regeringen.

– När de ringer och frågar måste jag nu ibland räkna och tacka nej till att jobba två dagar, eftersom det blir en ren förlust. Då jag stämplar deltid måste jag jobba fyra dagar i rad för att det ska löna sig att arbeta, berättar Sofie.

Cathrin Näsmark beräknar att ungefär var femte anställd på tvätten är visstidsanställd. Fackklubben har kämpat emot i alla år, men möts av argumentet att det måste till för att hålla budgeten och ha en effektiv produktion. Resonemanget håller inte, menar hon.

– Det är mest yngre tjejer, mellan 17 och 25 år, som är springvikarier. De som blivit uppsagda är samtidigt från 40 år och uppåt. Egentligen vill nog arbetsgivarna hyra in personal via bemanningsföretag, men där har vi satt en tydlig gräns.

Från företagets sida förnekar man dock att man helst skulle vilja hyra in personal.

– Nej, den tanken har vi inte. Det fungerar i dag så att den visstidsanställda går



– Det är klart att man har tänkt att man skulle ha ett heltidsjobb i stället. Men det finns inga andra jobb för mig att söka i Långsele, säger Sofie Dahlin.

mot ett namn. Principen är att om någon blir sjuk går en bestämd person in för den personen. Vi går inte in för att utöka personalstyrkan, utan för att ersätta vid sjukdomar och andra former av ledigheter. Och organisationen är inte något problem, utan det handlar om att vi ska hålla en budget. Det som påverkar den är kunderna – fler kunder ger fler anställda, säger Hans Pahlén, platschef.

Cathrin Näsmark tror att systemet med springvikarier på sikt är dåligt för alla, även om det på många sätt kan vara bekvämt för arbetsgivaren. Men det är också byråkratiskt.

– Varje gång jag jobbar går jag ju in i en ny anställning. Så jag har en tjock pärm med anställningsbevis – bara för i år säkert över 100 stycken, berättar Jenny Westin. ●

FAKTA Visstid och heltid

Grunden för LAS är tillsvidareanställning. Visstidsanställningar får bara användas om det föreligger särskilda skäl för det som vid vikariat eller säsongsanställning (undantag är den nyligen tillskapade anställningsformen allmän visstid och i vissa fall anställningsformer som är överenskomna i kollektivavtal).

Har du en tillsvidareanställning kan inte arbetsgivaren säga upp dig utan saklig grund och måste förhandla med facket så att turordningen vid uppsägningen blir korrekt (kortast anställningstid sägs upp först – längst anställningstid sägs upp sist plus en prövning av tillräckliga kvalifikationer). Har du arbetat mer än 365 dagar under en tid av tre år har du företrädesrätt till återanställning från det att du sagts upp till dess nio månader gått efter att du slutat. Observera att företrädesrätten gäller oberoende av anställningsform och -grad.

LO anser att det behövs regler som begränsar möjligheterna att visstidsanställa så att fler medlemmar får rätt till de tryggare tillsvidareanställningarna.

Vi frågar avtalssekreterarna: HUR GÅR AVTALSRORELSEN?



FOTO: KOMMUNAL

Lars Thörn, avtalssekreterare Kommunal:

– Jag tror att det blir den tuffaste avtalsrörelsen på väldigt länge. De starka signaler arbetsgivarna fört fram om nollbud och lokal lönebildning pekar på det.



FOTO: PAPPERS

Mats Jutterström, avtalssekreterare Pappers:

– Det blir ingen lätt resa. Trycket är framför allt stort på de grupper som drabbats hårt av krisen. Våra medlemmar har inte drabbats på samma sätt. Vi hade vår kris 2006–2007, då det försvann många jobb.



FOTO: PETER KNUITSON

Mikael Johansson, avtalssekreterare Mälareförbundet:

– Jag tror att vi kommer att få en tuff avtalsrörelse där vi möter en motpart som byggt hela sin argumentation kring den omöjliga tanken att de inte ska ge något och uppfattar varje eftergift från den standpunkten som en storförlust. Det är även slående hur starkt arbetsgivarna låser sig i fråga om den egna makten i stället för att ha som utgångspunkt att det måste råda en rimlig fördelning av makten på svensk arbetsmarknad. Detta tar sig uttryck i arbetsgivarnas benhårda hållning i fråga om att LAS, konfliktregler och ungdomslöner är det som står i vägen för ett blomstrande svenskt näringsliv, där det står arbetsgivare helt att fritt leda och fördela arbetet, sätta vilka löner de önskar samt att kunna säga upp utan att iakttä saklig grund. Den uppenbara risken med en sådan hållning är att den riskerar att kasta vår arbetsmarknad in i ett kaos där det inte finns några vinnare.



FOTO: IF METALL

Veli-Pekka Säikkälä, avtalssekreterare IF Metall:

– Jag svarar inte på det. Om några månader har vi facit.

Vi frågar avtalssekreterarna: HUR GÅR AVTALSRÖRELSEN?



FOTO: LIVS

Gerald Lindberg, avtalssekreterare, Livs:

– Det blir en knepig avtalsrörelse – och det grundar jag dels på helheten, dels på att vår motpart aviserat frågor som blir svåra nötter att knäcka. Men vi för också fram frågor som motparten kan ha svårt att acceptera, som företrädesrätt vid nyanställning – något som i dag företag kringgår genom att ta in bemanningsföretag. Det tror jag blir en jättefråga.



FOTO: MUSIKERFÖRBUNDET

Thomas Bjelkerud, avtalssekreterare Musikerförbundet:

– Generellt så blir det en tuff avtalsrörelse. För våra medlemmar, som i hög grad är frilansare, är det viktigast att vi har LO-kollektivets stöd och det känner vi att vi har i och med samordningen. Vi berörs inte så mycket av frågor som jämställdhetspotten och bemanningsfrågor, eftersom det fungerar annorlunda på vårt område, men givetvis ställer vi oss bakom de avtalskraven.



FOTO: MINNA PYYKÖLÄ

Magnus Pettersson, Fastighetsanställdas Förbund:

– Jag tror att vi har att se fram emot en oerhört tuff avtalsrörelse med tanke på arbetsgivarnas prat om nollavtal och motstånd till centrala löneparaslagsregleringar. Jag tror ändå att vi kommer att kunna leverera bra avtal för våra medlemmar med reallöneökningar och förbättringar i allmänna villkor.



FOTO: ELEKTRIKERFÖRBUNDET

Ronny Wenngren, avtalssekreterare Svenska Elektrikerförbundet:

– Vi är hoppfulla. Det gäller bara att vi håller ihop om de frågor vi är överens om.



Schysta burgare

Många ungdomar har sitt första jobb på en hamburgerrestaurang. Här finns bra arbetsgivare, men också många rötägg. Suzanne Jensinger på Hotell- och restaurangfacket får ofta samtal från ungdomar som går på korta kontrakt, blir kränkta och utsatta för direkta olagligheter.

Text: Tobias Östberg Foto: Christer Engström/PUBLIC IMAGE

– **Det ringer ofta** ungdomar till oss och känner sig orättvist behandlade av snabbmatsföretag. De kan ha jobbat i två år, men går fortfarande på kontrakt på sex timmar i veckan, säger Suzanne Jensinger, ombudsman på Hotell- och restaurangfacket.

Många av dem som ringer är inte medlemmar, men vänder sig ändå till facket för att höra vad de ska göra. Det är lätt att dra snabbmatsbranschen över en kam, men det kan man inte göra. Suzanne Jensinger menar att det finns bra arbetsgivare. Hamburgerkedjan Max är en sådan och svenska McDonalds är också ganska bra. Hon har dock invändningar även mot svenska McDonalds.

– De är väldigt stolta över att de inte har någon extrapersonal. Det låter bra, men i stället har de anställda med kontrakt på bara fem, sex timmar i veckan. Ska man vara en schyst första arbetsgivare för ungdomar tycker jag man ska erbjuda jobb som de anställda kan leva på.

Det stora problemet i branschen är enligt henne enskilda franchisetagare på framför allt Burger King och McDonalds.

– Där upplever jag ofta att de i stället för att följa avtal har inställningen går det så går det.

Till exempel stöter hon på fall där det är uppenbart att arbetsgivaren med avsikt ser till att medarbetare som jobbat länge slutar.

– De är äldre, tjänar mer och kan stå på sig. Då vill arbetsgivaren ha in yngre och ser

”Många chefer är för unga och oerfarna och klarar inte av det ansvar det innebär att vara chef.”

till att de som jobbat längre slutar genom att man kritiserar dem. Har man inget att gå på så skäller man ut dem för småsaker som att inte dippen var klar precis när den skulle.

För att Suzanne ska kunna gå vidare med

den här typen av problem krävs dock att hon har något konkret att gå på.

– Det räcker inte med att medlemmen berättar vad chefen sa. Det krävs att någon annan kan styrka det. Därför säger jag alltid till medlemmar som ringer att inte ha möten ensam med chefen. Då står ord mot ord.

Hon är fullt medveten om att det är lätt för henne att ge råd, men svårare för den anställde att stå upp för sina rättigheter.

– Ett problem i den här branschen är att många chefer är för unga och oerfarna och inte klarar av det ansvar det innebär att vara chef.

Hon får också höra om direkta olagligheter. Till exempel arbetsgivare som efter att den anställde stämplat ut går in och korrigerar tiden. Men, som sagt, det går inte att dra branschen över en kam. Här finns både bra arbetsgivare och kollektivavtal.

– Som anställd gäller det bara att ha ordning på papperen. Var också noga med att få ett nytt anställningsbevis om förhållandena förändras. ●



TEMA
AVTAL
2010

I Dalarna är heltid ingen dröm

Dalarna blev först i Sverige med att teckna kollektivavtal om rätt till heltid och i fyra kommuner är det nu verklighet. Marie Forsberg är en av dem som fått en fast heltid.

– Jag blev överlycklig. Det har inneburit en stor trygghet för mig, inte minst ekonomiskt.

Text: Tobias Östberg Foto: Staffan Björklund

Kampen för rätt till heltid är inte ny. Den har pågått i årtionden och stort hopp har ställts till lagstiftning. Inför valet 2006 bestämde sig socialdemokraterna och Kommunal i Dalarna för att gå från ord till handling och skrev ett manifest där de gjorde klart att projektet ”heltid en rättighet deltid en möjlighet” skulle fullföljas. Två år senare fattades en principöverenskommelse där man slog fast att de kommuner i Dalarna som har ett starkt socialdemokratiskt styre skulle teckna kollektivavtal med Kommunal om rätten till heltid.

– Vi bestämde oss för att det skulle gå och det gick. Nu är fyra kommuner i Dalarna med, landstinget är på gång och fler kommuner står på tur. Det här berör flera tusen kommunanställda och jag ser det som en stor framgång, säger Hans Unander, ordförande i Kommunal i Dalarna.

För honom, som socialdemokrat, är det också viktigt att partiet på det här viset visar att de är en bra arbetsgivare.

– För mig är det här en viktig jämställdhetsfråga. Det är ju märkligt att det oftast bara är i kvinnodominerade yrken som det inte går att ordna till heltider.

Samtidigt handlar rätten till heltid, enligt honom, också om trygghet och om möjligheten att kunna leva på sin lön. Han vill inte ha ett samhälle där människor tvingas springa mellan olika jobb för att kunna försörja sig. Rätten till heltid berör nyanställningar och återanställningar av tillsvidaretjänster inom kommunen. Det berör inte dem som redan har anställningar och han kan förstå att de kan uppleva det som orättvist.

– Men de kan söka de tjänster som blir utlysta. För mig är det viktigt att vi ser till att det inte rasslar in fler deltid och nu sätter vi stopp för det. Dessutom märker vi att det här fått effekt fortare än vi kunnat tro. Dels har vi många pensionsavgångar, dels en rörlighet på arbetsmarknaden som gör att kommunerna åter besätter tjänster på heltid.

Helt okomplicerat har det inte varit. Vissa kommuner har tvekat på grund av det tuffa ekonomiska läget och det har också funnits schematekniska problem som man har varit tvungen att lösa.

– Men det går om man bara vill. Det har vi

visat. Man får inte ge sig bara för att man stöter på tjänstemän som säger att det inte går.

För att få till heltider har man gjort så att de anställda inte har en tjänst på en viss arbetsplats utan i kommunen. Det innebär att de anställda kan få jobba på flera platser. På så vis minskar behovet av vikarier.

Rätten till heltid handlar, enligt Hans Unander, på sikt om mer än rättvisa och trygghet. Han menar att det på sikt kommer att vara en viktig förutsättning för kommuner som vill rekrytera nya och unga medarbetare.

– Att attrahera ungdomar är en viktig fråga för kommunerna framöver och då måste man kunna erbjuda jobb som de kan leva på. Det blir tufft för de kommuner och arbetsgivare som inte kan det.

Marie Forsberg och Jannice Bagger är två som fått heltid genom den här satsningen. Båda har under flera år jobbat som vikarier på äldreboendet Ängsgården i Ludvika. För Marie Forsberg, som var ensamstående småbarnsförälder, var vikarielivet en katastrof.

– Både ekonomiskt och för familjen. Det är svårt att planera sin ekonomi när man inte vet hur mycket man får jobba och det kunde variera väldigt.

Det var också svårt att planera sitt liv när de kunde ringa samma dag och fråga om hon kunde jobba.

– Ringde de en lördagsmorgon så fungerar det inte alls när man har en fyraåring hemma. Då finns ingen barnomsorg.

Nu är Marie föräldraledig med sitt andra barn, Hugo, två månader, men hon fick sin fasta tjänst redan i fjol.

– Jag blev överlycklig. Det innebar en trygghet ekonomiskt, men också för att jag nu vet mitt schema.

Jannice Bagger upplevde inte vikarielivet som lika jobbigt, även om hon tycker att det känns tryggare med en fast heltidsanställning. Hon har jobbat i sex år, men tyckte jobbet var roligare förut. Alla nedskärningar har gjort jobbet för stressigt.

– Jag tycker fortfarande om mitt jobb, men det har blivit mycket tuffare och vi hinner inte med att göra det där lilla extra för de boende. Vi hinner knappt rulla håret på dem när de har duschat.

De har ingen heltid på Ängsgården utan i kommunen. Det innebär att de får jobba där behoven finns. Innan Marie gick på föräldraledighet jobbade

hon 25 procent på Ängsgården och 75 procent på ett annat boende. Jannice har hittills bara jobbat här och på ett annat äldreboende, men det blir fler ställen framöver. De är båda klivna till det här upplägget.

– Det kan bli rörigt. Det är nya rutiner, nya arbetssätt och nya boende att ta hand om.

Marie håller med, men menar samtidigt att det också gör att man inte tröttnar på samma sätt som när man bara jobbar på ett och samma ställe hela tiden.

Pratas det mycket om rätten till heltid här i Ludvika?

– Jo, det gör det. Jag tror att det rör sig om omkring 100 personer som fått en heltidsanställning här i kommunen, säger Marie. ●

”Det är svårt att planera sin ekonomi när man inte vet hur mycket man får jobba.”



Pia Jönsson, klubbordförande på IKEA Sundsvall, har jobbat heltid på företaget i 38 år. – I dag går de flesta nyanställda in på kontrakt som bara ger dem fem säkra timmar i veckan.

Roligt räcker inte

Fackklubben på IKEA i Sundsvall är enig: Jobbet är kul, men det går inte att försörja sig på de kontrakt på fem timmar i veckan som många har. Det är också en jämställdhetsfråga.

– Killarna har lättare att få heltid, säger fackklubbens ordförande Pia Jönsson.

Text: Tobias Östberg Foto: Svanthe Harström

Det är onsdag förmiddag, regnet strilar ner och parkeringen utanför IKEA i Birsta strax norr om Sundsvall är nästan full. Det är dock bara lugnet före stormen. Den kommande helgen är en av årets mest hektiska.

– Ifjol kom det 27 bussar och vi hade folk här som åkt ända från Skellefteå, säger Joanna Fenell som jobbar i restaurangen och är en av fackklubbens medlemmar på IKEA.

De har just avslutat ett styrelsemöte och det saknas inte frågor att diskutera. Deltider till exempel. Av de sex närvarande på mötet är det bara fackklubbens ordförande Pia Jönsson och Bettan Svedin som har en fast heltidsanställning. Bettan har haft det från det att hon började på IKEA för 38 år sedan.

Det skulle aldrig hända i dag då de flesta går in på kontrakt som ger dem fem säkra timmar i veckan.

– Jag önskar att det kom en lagstiftning som förbjöd den typen av kontrakt. Det kanske fungerar för en student som vill jobba extra, men det går inte att försörja sig på, säger Pia Jönsson.

Hon tycker att man ska ha heltid, men att det ska utgå från individens behov. Har man små barn så kanske man vill jobba mindre, men då ska man ha en heltid i grunden, menar hon.

– Att se till att de som har de korta kon-

trakten får kontrakt på fler timmar är den fråga vi i fackklubben prioriterar nu, säger Pia Jönsson.

För det är inte så att det saknas jobb och det händer att de med kontrakt på fem timmar i veckan i verkligheten jobbar mer än de som jobbar heltid. Företagets syn på saken är att de vill ha fler ”huvuden” som de kan ta in efter behov. Lena Karlsson som jobbar med logistik och i saluhallen frågar sig hur lönsam den här flexibiliteten är.

– Vad kostar det att ha folk som sitter och ringer och ringer för att få in folk? Och vad kostar det med all tid de lägger på anställningsintervjuer?

Priset för företaget är en sak, men kostnaden i livskvalitet för dem som ständigt blir inringda med kort varsel hamnar på ett annat konto. Alla i styrelsen pratar om hur mycket som händer på IKEA och om behovet av att vara uppdaterad för att kunna göra ett bra jobb. Därför blir det problem när man tar in så många inhoppare.

– Borde man inte ha tillräckligt med anställda för att åtminstone klara av grundbehoven. När jag jobbar på morgnarna med att packa upp det som kommer med lastbilarna så ska vi vara tio och femton personer. Det händer att vi bara är hälften ordinarie, säger Helena Ålund Sundström som jobbar med logistik och byten/återköp.



– Visst har vi kul på jobbet, men det kan man inte leva på, säger fackklubben på IKEA i Sundsvall.

Men frågan är dock om det här med deltid inte i grund och botten är en jämställdhetsfråga. IKEA i Sundsvall är en kvinnodominerad arbetsplats med cirka 250 anställda i butiken och av 35 heltidsanställda är bara 12 kvinnor.

– Det är lättare för killar att få heltid. Tjejerna får trampa på med kontrakt på bara fem timmar i veckan, säger Pia Jönsson.

Det säger också något att antalet heltider på den mansdominerade elektronikbutiken som ligger i samma köpcentrum är betydligt större och när Pia Jönsson pratar

med fackliga företrädare inom industrin om anställningsvillkoren på IKEA så tror de nästan att hon skämtar.

– Männerna kräver heltid, vi kvinnor har kanske varit för anpassningsbara men vi har blivit tuffare. Nu tänker vi inte ge oss och accepterar inte längre de här förhållandena, säger Pia Jönsson.

Helena Ålund Sundström har 30 timmar, men skulle gärna jobba mer. För tillfället kan hon fortfarande stämpla upp, men snart är de 75 dagarna slut och då blir det tuffare ekonomiska tider för henne. Och hon är inte ensam om att vilja jobba mer. Det är många av dem som har fasta kontrakt som står på mertidslistan för att få jobba mer. Att vilja och av ekonomiska skäl jobba mer är en sak, att orka en annan. Flera i styrelsen säger att de inte skulle orka jobba heltid ens om de fick.

– Det är för tungt att jobba här varje dag, säger Joanna Fenell som jobbar i restaurangen.

Det här är dock ett arbetsmiljöproblem menar Pia Jönsson.

– Varför ska inte vi orka jobba heltid? I övriga samhället jobbar de flesta heltid. Det är arbetsgivarens uppgift att se till att skapa arbeten som medarbetarna orkar med.

Hon tycker också att arbetsgivaren borde se facket mer som en tillgång än som ett problem.

– Vi hjälper dem att följa lagen och kan vara med och hitta lösningar.

Hon tar ett exempel från förra sommaren när fackklubben föreslog att IKEA istället för att ta in 75 sommarjobbare som de gjorde året innan skulle nöja sig med tio och låta den ordinarie personalen jobba mer. Företaget lyssnade och det blev bra.

– Det är alltid sommarjobbare som hoppar av och så måste man ta in fler som ska läras upp. Resultatet blir att vi blir kort om folk. Så blev det inte i år. ●

”Mansförbunden” som driver på jämställdheten

– För oss är jämställdhet en klockren fråga, som bygger på den fackliga tanken att de starka ska hjälpa de svaga.

Som förhandlingschef på Målarförbundet vet Mikael Johansson att jämställda löner smäller lika högt som prislistan på ackordet.

Text: Ivan Markowicz

Målarna tog i avtalsrörelsen 2007 klart ställning för jämställdhet genom att reserverat stödja jämställdhetsatsningen. I avtalsrörelsen 2010 har hela 6F-gruppen – Fastighets, Transport, Seko, Målarna, Elektrikerna och Byggnads – en samsyn om att driva jämställdheten hårt, berättar Ronny Wenngren, förhandlingschef på Elektrikerna.

– Vi har diskuterat det här mycket: Även om vi till 99 procent har manliga medlemmar har många av oss en hustru eller en dotter som hamnar i yrken som inte är jämställda – till exempel inom vård och omsorg.

Mikael ser, precis som Ronny, inte någon motsättning i att satsningen på utjämning till stor del går till medlemmar i andra förbund.

– En viktig utgångspunkt för oss är att våra medlemmar inte upplever att de avstår från något för att andra ska ha det bättre! Det vi såg i förra avtalsrörelsen stärkte också den tron, för vi såg att jämställdhetspotten gjorde nytta.

Den starka solidariteten är ett bevis för att ett långsiktigt arbete med att påverka attityder gjort nytta, menar Ronny Wenngren. Tidigare fanns en attityd att jämställdhet är bra, men att det helst inte ska kosta.

– På 1970-talet skulle alla ha kompensati-



FOTO: LARS FORSSTEDT/PUBLIC IMAGE

on för vad andra fick. I dag finns en annan mognad och ett starkt stöd för att vi måste få jämställda löner på hela arbetsmarknaden.

Mikael och Ronny tror att arbetsgivarna kommer att få svårt att få allmänhetens förståelse för sin negativa hållning till jäm-

ställdhetsatsningar.

– Arbetsgivarna har fastnat i en fälla: de formerar sig på ett traditionellt sätt och är mest intresserade av procentuella påslag. Deras linje kommer inte att få stöd av någon. ●

Vi frågar avtalssekreterarna:
HUR GÅR AVTALSRORELSEN?



FOTO: HOTELL OCH RESTAURANG

Mats Hansson, avtalssekreterare Hotell och Restaurang Facket:

– Jag kan inte svara på en sådan fråga i dagsläget. Vi håller just nu på att formulera våra avtalskrav och fastställer dem i januari 2010.



FOTO: ANNA LEDIN

Sven-Olof Hellman, avtalssekreterare SEKO, Facket för Service och Kommunikation:

– Det blir en svår avtalsrörelse. Mer är svårt att säga just nu.



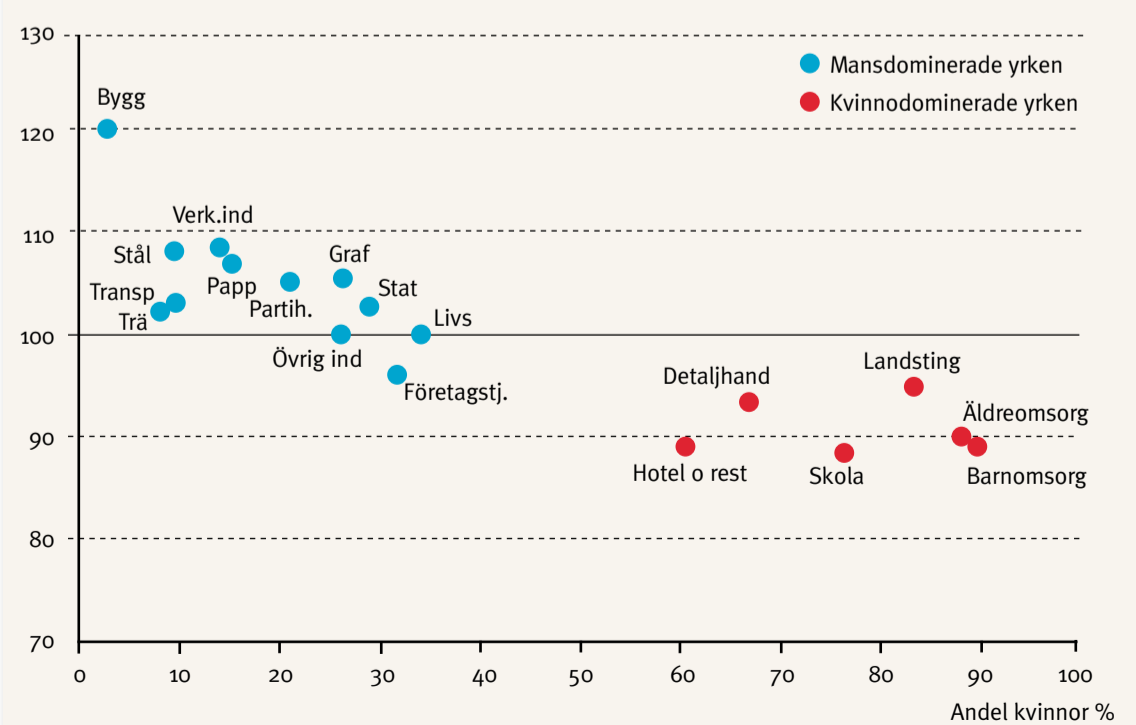
FOTO: TRANSPORT

Marcel Carlstedt, bitr. avtalsansvarig, Transport:

– Så eniga som förbunden är i år har vi aldrig varit. Det bådär gott! Samtidigt är förutsättningarna svåra – men i slutändan tror jag vi klarar upp det.

KVINNOLÖNER I UTFÖRSBACKEN

Sektors relativlön



LOs granskning av relativlöner visar på en könsuppdelad arbetsmarknad: Högst upp med högst löner finns den mansdominerade byggsektorn och längst ner låglönejobben i vård och omsorg, som domineras av kvinnor.

TEMA
AVTAL
2010



FOTO: PETER KNUTSON

FOTO: ELEKTRIKERFÖRBUNDET

Mikael Johansson, Svenska målareförbundet, och Ronny Wenngren, Svenska elektrikerförbundet, menar att enigheten i dag är total inom LO:s förbund när det gäller jämställdhetsfrågan:

– Vi accepterar inte att det ser ut som det gör. Det finns ingen vettig förklaring till att lönerna skiljer sig så mycket mellan en byggjobbare och folk i vården!

I ljuset av hur löneskillnaderna ser ut blir det väldigt svårt för arbetsgivarna att fortsätta med sitt kategoriska nej till riktade jämställdhetsatsningar, fortsätter de.

– Arbetsgivarna har hamnat i en retorisk fälla – för ingen kan tycka att det här är rätt.

Samtidigt är det, betonar de, viktigt att inte begränsa argumentationen till att handla om kronor och ören.

– Vi ser ju också att till exempel att de största problemen med missbruk av visstidsanställningar finns i branscher med lågt löneläge – och många kvinnor.

Intervju med Per Bardh:

Dags att visa och ta ansvar

LO och LO-förbunden är beredda på en tuff avtalsrörelse under 2010. De räknar med arbetsgivare som hårdhänt kommer att försöka pressa tillbaka villkor i kollektivavtalen.

– Vi har därför gett varandra ett »löfte« som innebär att ett förbund som möter den typen av svekfullt uppträdande ska kunna begära och få hjälp från andra förbund, säger LOs avtalssekreterare Per Bardh.

Text: Jan Sparrman Foto: Kristian Pohl

Per Bardh är LOs avtalssekreterare. Avtalsrörelsen 2010 är den första där han har ansvar för LO-förbundens gemensamma krav gentemot arbetsgivarna.

När han blir intervjuad talar han egentligen bara om en sak: uppgiften att visa och ta ansvar. Ansvar för medlemmarna i LO-förbunden, ansvar för varje individs rätt, ansvar för ett Sverige där det finns utrymme för många individers rätt till utveckling.

– Det gäller att parterna tar större ansvar och hittar lösningar, vågar titta framåt och visa vägar för hur det gemensamma ansvaret ger individen utrymme att utvecklas.

Ända sedan Svenskt Näringsliv demonstrativt värfade fackförningarnas strävan att hitta ett nytt sätt att umgås med ett nytt huvudavtal, har LO-förbunden i det tysta jobbat fram den linje som de tror på inför avtalsrörelsen 2010 och därpå följande avtalsrörelser.

– Vi har gjort ett stort förberedelsearbete i avtalsrådet av alla våra frågor och till slut har vi kvar några få punkter som är de vi driver gemensamt. Rimliga krav som vi orkar bära allihopa. Dessutom har vi gett varandra ett löfte att stödja varandra av principiella skäl. Vi har sett hur en del arbetsgivare inte respekterar uppgjorda kollektivavtalslösningar och i stället motarbetar uppgörelserna aktivt. Vi måste kunna försvara våra avtal. Nu är vi överens om att ett förbund kan begära och få hjälp mot den typen av svekfullt beteende, säger Per Bardh.

Så här kommenterar han de gemensamma kraven:

• **En löneökning med minst 620 kronor i månaden, eller ett krav på 2,6 procent på avtalsområdets genomsnittsförtjänst. Dessutom en jämställdhetspott**

på 125 kronor per heltidsanställd på avtalsområden där genomsnittslönen är lägre än 21 300 kronor per månad.

– Det finns ett utrymme för löneökningar. Det finns oavvisliga krav på att minska klyftorna i lön mellan kvinnor och män. Genom våra krav visar vi att det finns en framtid att tro på. När det gäller att få fart på ekonomin finns det inget så skadligt som att undandra medborgarna möjligheten att själva bidra med inhemsk efterfrågan, säger Per Bardh.

– Arbetsgivarna har ett fruktansvärt högt tonläge i den här frågan. De ropar högt på nollavtal. Det vore direkt skadligt för hela Sverige. Då riskerar vi ett stort tapp i den ekonomiska återhämtningen efter finanskrisen. Ett nollavtal skulle öka arbetslösheten på ett mycket dramatiskt sätt, det finns uträkningar som visar på 15 000–20 000 fler arbetslösa till följd av det.

– Arbetsgivarnas pessimism är inte vår. Vi tror på bättre tider även om vi kanske inte är lika optimistiska som regeringens prognoser. Arbetsgivarna står i andra hörnet och verkar inte tro på Sverige längre. Det går inte att rädda jobb genom att avstå från utrymme som faktiskt redan finns. Då går pengarna till sådant som inte gagnar vår gemensamma tillväxt. Vi vill hålla i gång hjulen och arbetsgivarna vill tvärbromsa. Hur klokt är det när ekonomin visar på återhämtning?

• **Inhyrning av personal ska begränsas så att bemanningsföretag inte används för att komma runt LAS.**

– Tyvärr har vi sett att även här försöker arbetsgivare låta bli att ta sitt ansvar. När det blir uppsägningar får fler än vad som egentligen behövs besked om uppsägning.

Några av dem, men inte alla, erbjuds sitt eget jobb via bemanningsföretag. Det visar ett väldigt tydligt sätt att slå på den enskilde arbetstagaren och visa att »dig vill vi inte ha här längre«. Fackets möjlighet att försvara den enskilde sätts ur spel. Arbetsgivarens makt blir total och det står i strid med lagstiftningen som är till för att skydda en anställning, säger Per Bardh.

• **Rätten till heltid ska förstärkas vid nyanställningar, liksom rätten att öka sysselsättningsgraden för visstidsanställda.**

– Normen vid anställningar måste bli heltid. Där deltid finns ska möjligheten öka att få utökad arbetstid. Vi vet att det finns ett starkt stöd för detta bland många i befolkningen. Den här förändringen förutsätter att vi ser över arbetets innehåll och vågar förändra för att vinna en bättre framtid. I grunden handlar denna fråga också om jämställdhet. I dag är normen för män oftast heltid, för kvinnor är det tvärtom. Vi har alltså ett systemfel, ett arbetsliv med olika normer. Vi behöver en norm, den ska vara heltid. Vi vet att de allra flesta vill jobba heltid för att kanske i olika perioder av sitt liv vilja jobba mindre. Då måste det finnas möjlighet för att individen ska kunna välja och inte, som i dag, tvingas vara kvar i deltidsfällan, säger Per Bardh.

• **Stärkt rätt till fasta anställningar och begränsningar av visstidsanställningar.**

– Den här frågan är avgörande för alla de unga som försöker ta sig in på arbetsmarknaden. Arbetsgivarna visar här i handling att de i huvudsak har många visstidsanställningar för att kunna använda de





”Arbetsgivarna står i andra hörnet och verkar inte tro på Sverige längre. Det går inte att rädda jobb genom att inte avstå från det utrymme som faktiskt redan finns.”

unga som stötdämpare i sin ekonomi. Det finns exempel där företag har 25 procent av sin arbetsstyrka inom denna anställningsform. Jag ser det som direkt oansvarigt. Deras sätt att lösa frågorna visar på kortsiktighet och liten framtidstro, ett sätt att urholka anställningsskyddet. Samtidigt visar det också hur de totalt ignorerar de ungas behov att få vara med och utveckla och utvecklas, säger Per Bardh.

Om LO och LO-förbunden visar en profil där de lugnt argumenterar för ordning och reda och ansvar för ingångna avtal och ansvar för individens rätt till utveckling och utveckling av landet, så har motparten, Svenskt Näringsliv, hittills haft tuppkammen uppe.

– Jag har noterat att de har ett högt tonläge. Det har inte vi. Vi vet var vi står och är beredda på att göra uppgörelser och ta ansvar. Våra krav visar att vi vill gå den väg där det finns plats för individens utveckling och möjligheter. När människor tillsammans får chansen att se till sin egen utveckling händer det saker. Vi ser hur motparterna högljutt pratar om att göra nollavtal och att all utläggning av löner ska ske lokalt. Vi vet att den vägen redan är prövad och innebär en återgång till en dålig väg som de flesta förstår inte leder någon vart. Den leder bara till att pengarna inte hamnar hos löntagarna utan någon annanstans, säger Per Bardh.

Vem eller vilka som gör den första uppgörelsen och sätter »märket« för hela avtalsrörelsen 2010 tvekar han inte på.

– Det är önskvärt att det sätts i en internationellt konkurrensutsatt sektor. Vi inom LO har inga problem med att stå upp för det. Vi har en stor öppenhet mellan oss och en bra dialog. Vi kan ta ansvar, säger han. ●

**Vi frågar avtalssekreterarna:
HUR GÅR AVTALSRORELSEN?**



FOTO: KOMMUNAL

Torbjörn Johansson, avtalssekreterare i Byggnads:

– Jag både tror och önskar att vi får ett avtal i paritet med de mål som förbunden inom LO gemensamt har satt upp. Det vill säga löneökningar på runt 2,5 procent. Jag tror också vi får igenom en jämställdhetspott. Arbetsgivarna är ute och cyklar när de begär nollavtal och inga centrala uppgörelser.



FOTO: GRAFISKA FACKFÖRBUNDET

Tommy Andersson, avtalssekreterare GS:

– Vår ambition är att i samordnade förhandlingar nå resultat som ger tryggare anställningar och ett ökat stöd för omställning. Vi ska också säkra reallönerna och se till att de med de lägsta lönerna får den största löneökningen. De har drabbats hårt av avgiftshöjningar och fått liten del av regeringens orättfärdiga jobbskatteavdrag. Vi måste också se till att skillnaderna i relativlöner mellan manligt och kvinnligt dominerade branscher fortsätter att minska.



FOTO: DENNY LORENTZEN

John Haataja, avtalssekreterare Handelsanställdas förbund:

Resultatet kommer att bli reallöneökningar för våra medlemmar och förhoppningsvis får vi bra skrivningar på LO-samordningens krav i våra kollektivavtal. Annars är det svårt att sia om resultatet, då vi inte ens har presenterat eller färdigställt våra krav eller sett arbetsgivarnas krav.



Hallberg Rassy:

Bemannings för LAS



Ellös ligger idealiskt vid en vindskyddad vik. Här har båtbyggandet en lång tradition, men det var först i mitten på 1960-talet som det började bedrivas industriellt.

– Många här mår väldigt dåligt. De vet inte vilken situation de hamnar i. Att förlora jobbet är ett hot – men att bli inhyrd bredvid kamrater som ska bort känns inte heller bra.

Rolf Sörvik var klubbordförande på båt företaget Hallberg Rassy, när konjunkturen rasade. Nedskärningar accepteras av alla, menar han, men när företaget satte LAS ur spel och började hyra in handplockad personal raserades allt förtroende.

Text: Ivan Markowicz Foto: Lars Forsstedt

Försäljningen av segelbåtar i lyxsegmentet mellan 31 och 62 fot var under åren med goda konjunkturer en lönsam affär för familjeföretaget Hallberg Rassy. Varvsverksamheten som funnits på Orust sedan 1940-talet har som mest sysselsatt 300 personer.

Men den stolthet många i det lilla samhället Ellös, med 3 000 invånare, känt över båttraditionen och kunnandet är i dag ordentligt naggad i kanten, berättar varslade anställda.

– **Vi hade förståelse** och accepterade de varsel företaget lade i våras. Vi insåg också från början att principen sist-in-först-ut inte skulle kunna tillämpas. I stället för en lagturlista gjorde vi en avtalsturlista där vi gick igenom den nödvändiga kompetensen.

Förhandlingarna slutade dock i oenighet. Och dagen efter varslade företaget ytterligare 45 anställda, med hänvisning

tället



Rolf Sörvik var GS klubbordförande på Hallberg Rassy. Att han blev uppsagd har inte påverkat hans kärlek till båtar.
– Jag är faktiskt fortfarande facketts representant i styrelsen. Det är klart att jag vill att det ska gå bra för Hallberg Rassy.



till att de inte fick ihop den nödvändiga kompetensen.

– De fick som de ville och åsidosatte turordningen.

En av dem som fick gå var Rolf Sörvik. Över huvud taget har företaget handplockat och valt bort personer man inte ville ha, menar han. Kunniga och erfarna båtbyggare med upp till 20 år i yrket har fått veta att de inte har tillräcklig kompetens.

Eftersom Hallberg Rassy tvingats återanställa har inte alla som varslades fått gå. Det som hänt är att företaget genom en entreprenör som gör vissa arbeten på båtarna valt ut och hyrt in vissa av de personer som tidigare varslats.

– Jag vill betona att företaget inte bryter mot några regler och entreprenören är en seriös företagare som vi nyss tecknat kollektivavtal med. Det vi ser allvarligt på är man på Hallberg Rassy så medvetet och

konsekvent åsidosatt LAS. Man vill handplocka all personal själv. Sedan känns det också som en kränkning av organisationsrätten när återanställningslistorna stannar precis framför de förtroendevaldas namn, säger Ann-Marie Pettersson, ombudsman vid facket för skogs-, trä- och grafisk bransch i Göteborg.

Bilden bekräftas samma eftermiddag av GS klubbstyrelse:

– Vi lägger ner! Det är ingen idé att jobba fackligt och det känns inte rätt att vara med i en helt uppbunden styrelse. Då är det bättre att våra centrala förtroendemän förhandlar för oss.

De tre fackligt aktiva anställda, varav två nu är varslade, berättar om att ”många känner sig överkörda”.

– Det gäller också dem som blir kvar. Vi vet att flera av dem nu söker andra jobb. ●

FAKTA Bemanning – gammal stridsfråga åter het

När arbetsförmedlingsmonopolet avreglerades i början på 1990-talet var skepsisen mot bemanningsverksamheten stor bland LO-förbunden. Trots att ett gemensamt avtal för branschen tecknades år 2000 kvarstår skepsis mot detta sätt att anlita arbetskraft.

Skälet till det är, menar en del fackliga röster, att det sker en successiv uppdelning i A- och B-lag på arbetsmarknaden och att de fasta och trygga strukturerna i anställningsförhållandena börjar krackelera. Samtidigt finns tendenser att arbetsgivare löser arbetsmiljöproblem genom att hyra in arbetskraft, eller använder inhyring av personal som en utpressning och ett hot mot sin fasta personalstyrka.

Arbetsdomstolen har i ett antal fall givit arbetsgivaren rätt att anlita inhyrd arbetskraft trots att tidigare anställda haft förtur till återanställning enligt Lagen om Anställningsskydd, LAS. Detta har ytterligare ökat den negativa inställningen till bemanningsverksamhet.

Att frågan kan lösas genom förändringar i LAS är inte ett realistiskt handlingsalternativ med nuvarande regering. Därför driver LO-förbunden frågan om ett regleringskrav i avtalsrörelsen 2010. Målet är att de olika förbundsavtalen trots skilda förutsättningar ska utformas så att likvärdiga resultat uppnås.





Choklad med bitter eftersmak

På Marabou sa man för fem år sedan upp över 100 anställda, tog in folk från ett bemanningsföretag och struntade i turordningsreglerna i återanställningsrätten LAS.

– Jag har aldrig varit med om något liknande, säger fackklubbens ordförande Ingmar Kjaer.

Text: Tobias Östberg Foto: Jeanette Andersson

– **Det är helt vansinnigt.** I Sverige har vi en lagstiftning för återanställning som Marabou valde att bryta mot. Jag har jobbat fackligt här i 20 år och aldrig varit med om något liknande.

– Visst har det uppstått problem, men dem har vi alltid kunnat lösa lokalt, säger Ingmar Kjaer, fackklubbens ordförande på Marabou där han står vid ett fönster och tittar ned på banden där man producerar Daim i den stora produktionsanläggningen i Upplands Väsby strax norr om Stockholm.

Det är slutet på november, högsäsong för chokladproduktion, och snart fem år sedan företaget sa upp 130 personer i produktionsen. Ett dråpslag för de anställda som fick lämna företaget, en del efter att ha jobbat mer än tio år i företaget. Det var dock bara början, för två veckor senare kom nästa chock. Då tog företaget nämligen in arbetskraft, men nu via

ett bemanningsföretag som valt ut vissa av dem som blivit uppsagda.

– Nedskärningarna var tuffa, men att de struntade i turordningsreglerna enligt återanställningslagen gjorde folk här riktigt förbannade. Många hade ställt upp och gjort sitt yttersta för företagets under många år och det här var tacken, säger Ingmar Kjaer.

Beslutet har också skapat ett stort lidande, särskilt bland dem som inte blev kontaktade av bemanningsföretaget. Det finns de som fortfarande fem år senare inte har ett jobb att gå till.

Ingmar Kjaer ser ett mönster där bemanningsföretaget valde yngre framför äldre, men han har också en känsla av att de valde bort personer som uppfattades som oekvåma av Marabou.

Företaget motiverade sitt agerande med

att de behövde särskild kompetens inom till exempel nyinvesterad teknik. Det ser Ingmar Kjaer bara som svepskäl.

– De ville helt enkelt ha in ett bemanningsföretag och minska antalet fasta anställningar. Har man jobbat här i mer än tio år så har man självklart den kompetens som krävs för att göra jobbet. Har man inte det så är det företagets fel som inte givit de anställda den utbildning de borde ha fått.

Från facketts sida trodde man länge att det skulle gå att hitta en lösning. De förhandlade både lokalt och centralt, men när man inte kom någon vart så valde Livs till slut 2006 att stämna Marabou för brott mot återanställningsrätten och krävde ett skadestånd på 60 miljoner kronor.

– Vi hade verkligen försökt att hitta en lösning och erbjöd dem olika undantag från reglerna, men de ville ha mycket mer,



”De ville helt enkelt ha in ett bemanningsföretag och minska antalet fasta anställningar.”

säger Ingmar Kjaer.

De är snart fyra år sedan man stämde Marabou, men någon dom har ännu inte fallit i Arbetsdomstolen.

– Att det fortfarande inte hänt något i fal-



let är jobbigt, särskilt för de drabbade som vill ha upprättelse. Att det dröjer beror på att det är så stort, det berör 80 personer. Det var faktiskt fler från början, men en del orkar helt enkelt inte längre och har dragit sig ut.

Utfallet är viktigt för de drabbade, men det är också principiellt viktigt, menar Ingmar Kjaer.

– Det är ju också därför bemanningsfrågan tas upp i avtalsförhandlingarna. Man ska inte kunna ta in och ut folk hur som helst. Det här skapar otrygghet och ett samhälle där människor måste ha flera jobb för att kunna försörja sig. Det vill vi inte ha. Många som jobbar inom bemanning får också problem med A-kassan.

Även om fallet i Arbetsdomstolen ligger och skvalpar så tycker han inte att det är några större problem att jobba fackligt i Marabou.

– Nej, det är inget som kommer upp när vi har möten med ledningen. Men att man tagit in bemanningsföretag har gjort vårt arbete mer komplicerat. Nu har vi i princip två arbetsgivare att förhandla med, både Marabou och bemanningsföretaget. Det blir inte lättare av att bemanningsföretaget inte fullt ut följer de avtal som gäller för denna arbetsplats.

Han menar också att de som jobbar via bemanningsföretag är tystare och mer försiktiga med kritik mot arbetsgivaren än de som har en fast anställning.

– De är rädda för att stöta sig för då kanske de inte får komma tillbaka.

Tidigare var det nästan bara tidigare anställda på Marabou som bemanningsföretaget tog in för att jobba i chokladfabriken. Nu kommer fler som aldrig jobbat där tidigare. Det innebär ett merarbete för den fasta personalen som måste lära upp de nya när de kommer in.

Arbetsdomstolen kommer att avgöra om företaget bröt mot lagen eller inte, men man kan också fråga om de tjänat ekonomiskt på att agera som de gjort.

– Den frågan ställer jag mig varje dag. Jag tror inte det. Personal från ett bemanningsföretag kostar mer i timmen än en fast anställd. Räknar man sedan in alla entreprenörer som kommer hit och gör de jobb vi tidigare gjorde löpande och under lugnare perioder så kan det inte vara det. Företaget stirrar sig blint på den rena produktionskostnaden för de fast anställda och ser inte helheten.

Domen är självklart viktig, men löser inte alla problem kring företag som säger upp folk och sedan anställer via bemanningsföretag.

– Arbetsgivarna har lärt sig och är i dag mycket smartare. Ett sätt att komma runt problemet med turordningsreglerna är att erbjuda dem man avskedar avgångsvederlag där man avskriver sig rätt till återanställning enligt lagen. ●



LAS-stolen

Man kan säga att Lagen om anställningsskydd vilar på fyra ben.

- **TILLSVIDAREANSTÄLLNING** är huvudregeln
- Det krävs **SAKLIG GRUND** för uppsägning
- Uppsägning vid arbetsbrist ska ske i **TURORDNING** efter anställningstid.
- Uppsägning på grund av arbetsbrist ger **FÖRETRÄDESRÄTT** till återanställning

De fyra benen hänger ihop.

Har du inte tillsvidareanställning krävs inte saklig grund vid uppsägning. Det betyder att företaget inte behöver motivera varför en visstidsanställd inte får förlängt jobb.

Utan saklig grund kan en arbetsgivare säga upp vem som helst när som helst utan att motivera varför.

Utan turordningsregler kan arbetsgivaren handplocka dem han vill anställa och bestämma vilka han vill bli av med.

Utan företrädesrätt kan arbetsgivaren först säga upp fler än vad som behövs och sedan ta tillbaka sina favoriter.



Till försvar för riksavtalen

Det är stormvarning på arbetets marknad och LO-förbunden förbereder sig för en avtalsrörelse i stark motvind. – Det har blivit ett mycket hårdare klimat på arbetsmarknaden, säger LOs ordförande Wanja Lundby Wedin.

Text: Anna Holmgren Foto: Kristian Pohl



I avtalsrörelsen 2010 ska lönerna förhandlas under en djup kris i ekonomin med hög arbetslöshet. Arbetsgivarna kräver nollavtal centralt med lokala löneförhandlingar under fredsplikt.

– Arbetsgivarna går hand i hand med regeringen. När företag läggs ner och jobb försvinner, då har regeringen försäkrat arbetslöshetsförsäkringen och stödet till omställning, säger Wanja.

Under decennier fanns ett handslag mellan parterna i synen på struktur-omvandling. Den solidariska lönepolitiken innebar att det inte fanns utrymme för underbetalda jobb. Parterna var överens om en ständig omvandling av arbetslivet till jobb som krävde större kunskaper, som var värda högre löner.

– De löntagare som förlorade jobbet hade en bra arbetslöshetsförsäkring, utbildning och praktik som en bro över till nästa jobb. Men när den bron raseras, hur blir det då?

Arbetsgivarna vill ha fredsplikt men inga löneökningar i de centrala avtalen. De vill att betalningsförmågan i det enskilda företaget ska bestämma hur stor löneökningen ska bli.

– LO-förbunden har duktiga lokala förhandlare. Den modellen skulle också ge löneökningar, men på lägre nivåer och med ökade löneskillnader, säger Wanja.

Hon undrar om arbetsgivarna har tänkt igenom konsekvenserna av sitt agerande.

– Det blir omöjligt att bedriva solidarisk

lönepolitik utan centrala löneförhandlingar. Sverige har inte råd med en arbetsgivarpart som inte tar ansvar för lönebildningen, som inte satsar på personalutbildning och konkurrenskraftiga företag!

Till försvar för riksavtalen har LO-förbunden fördjupat sin samordning. Det nya är att LO-förbund som drabbas av krav på försämringar i sina avtal har rätt att begära stöd från andra förbund. LOs styrelse ska också bedöma vilket förbund som bör sätta märke för den övriga arbetsmarknaden.

– Vi är överens om att ett av förbunden i den konkurrensutsatta sektorn bör gå först.

”Jag är stolt över att leda en organisation som trots det tuffa läget på arbetsmarknaden orkar ta flera steg framåt för jämställda löner och villkor.”

Årets avtalskrav har en stark tonvikt på jämställdhet. Löneskillnaderna mellan kvinno- och mansdominerade yrken ska minska, avtalsområden med lågt löneläge ska få större utrymme, lägstalönerna ska höjas, rätten till heltid och rätten till tillsvidareanställning ska stärkas.

– Jag är stolt över att leda en organisation som trots det tuffa läget på arbetsmarknaden orkar ta flera steg framåt för jämställda löner och villkor, säger Wanja.

Kraven har också stor betydelse för ungdomar, som ofta har visstidsanställningar, ofrivilliga deltider och lägre löner.

– Vi vill stärka ungdomarna på arbetsmarknaden, arbetsgivarna vill försvaga dem, säger Wanja.

– Svenskt Näringsliv har tagit hela sin agenda med försämring av LAS, lägre löner, mer visstidsanställningar och lägre skatter och stuvat in den i en kampanj mot ungdomsarbetslösheten. Det är skamligt!

Ett viktigt avtalskrav är att begränsa arbetsgivarnas möjlighet att kringgå lagen om anställningsskydd. Det finns allt fler arbetsgivare som kringgår turordningen genom att använda bemanningsföretag.

– Jag har besökt arbetsplatser där man tror sig tillbakaflyttad hundra år. Företaget säger att de har arbetsbrist och gör sig av med fast anställd personal. Sedan hyr man in andra eller samma personer genom ett bemanningsföretag. De som blir kvar utanför trots sin företrädesrätt är ofta de lite äldre, kanske med tillfälligt nedsatt arbetskapacitet.

– Det blir en utsortering. Det inte är värdigt en arbetsmarknad som hyllas världen över för att den lyckats förena rättvisa och rationalitet! ●

 **aktuellt**

LO aktuellt ges ut av Landsorganisationen i Sverige.

Projektledare Theres Heidrich, LO, Annelie Norell, ETC.

Redaktör Ivan Markowicz, ETC.

Idé LO och ETC

Form ETC **Tryck** V-Tab, Göteborg 2009 **Artikelnummer** 999-2034