

صحيح أم خطأ كل الذي يقال حول قانون حماية الشغيلة LAS

كثُر في الآونة الأخيرة الحديث والنقاش وخصوصاً في وسائل التواصل الاجتماعي حول القانون الحالي الذي يطلق عليه باللغة السويدية LAS وهو قانون الأمن الوظيفي وحماية الشغيلة وعن القانون الجديد الذي من المتوقع أن يدخل حيز التنفيذ في العام المقبل 2022. سيقوم سكرتير العقود والاتفاقيات فيلي بيكا المسؤول الأول عن الاتفاقيات والعقود بنقابة ايف ميتال بشرح وتفسير الرد على بعض هذه الأقاويل والادعاءات المزعومة والأكثر شيوعاً وانتشاراً.

تقول الادعاءات:

«بموجب القانون الجديد لن يكلف أصحاب العمل أي شيء لفصل الموظف عن عملهم ، هل هذا صحيح؟»

– نعم هذا صحيح أنه سيكون من الأرخص لصاحب العمل أن يفصل شخصاً في حال كان هذا الشخص يسيء لعمله ولرب عمله من خلال تصرفه وسلوكه إذا اتضح أن هناك بالفعل أسباب كافية و موضوعية. ولكن العكس إذا تبين أن الطرد كان تعسفياً وليس له اي سند قانوني، فسيكون ذلك أكثر تكلفة بالنسبة لرب العمل من خلال الاتفاقية الجديدة سيتم زيادة التعويضات بنسبة 50 بالمئة لأولئك الذين سيتم طردهم بطريقة غير صحيحة وتعسفية.

تقول الادعاءات:

«يمكن لأي شخص أن يفقد وظيفته بسهولة أكبر لأسباب موضوعية ، وهو ما كان يُطلق عليه سابقاً أسس معقولة و موضوعية»

– تقول محكمة العمل AD في هذا الصدد وبشأن مشروع القانون الجديد «إن القاعدة المطبقة اليوم سيستمر العمل بها حتى في المستقبل مع القانون الجديد وهو الالتزام الذي يفرضه القانون على صاحب العمل على نقل الموظف من عمل إلى آخر أو من منطقة إلى أخرى وستصبح القاعدة أكثر وضوحاً من ذي قبل أيضاً».

«مع تغيير قواعد النظام ، يمكن لأصحاب العمل اختيار طرد أو تسريح من العمال من يريدون فصله وقد يقومون بتسريح المزيد بسبب نقص العمل»

– لقد أعطي الحق من قبل لرب العمل أن يعمل استثناءات 2 من لائحة العمال، أي له الحق أن يحافظ على اثنين من العمال ولو أنهما اشغلا لمدة أقصر مقارنة مع زملائهم في الشركة. وهذا ينطبق فقط عند حالة اجباره على تسريح العمال بسبب مثلاً، نقص في الإنتاج أو المبيعات عندما يكون مجبوراً على ذلك وليس كما يدعي البعض أنه عندما يحلو لرب العمل بأن يطرد من يريد. والفرق في القانون الجديد هو أنه عوض استثناء عاملين اثنين من اللائحة سيرتفع هذا العدد فقط ليصل إلى ثلاثة أشخاص بدلا من شخصين. ولكن كما في السابق، يمكن لأصحاب العمل فقط اختيار من الذين يريدون الاحتفاظ بهم وليس من يريدون تسريحهم أو طردهم. ولا بد أن يكون هناك مفاوضات مع النقابة حول الموضوع.

«سيترى انعدام الأمن وسيشعر الجميع بالقلق من فقدان وظائفهم من خلال هذه الاتفاقية او القانون الجديد»

– يتم توظيف كل عاشر شخص في الصناعة من خلال شركات تأجير العمال ولم يتم ابداء شملهم من قبل قانون LAS الأمن الوظيفي او حماية الشغيلة ولم تشملهم أبداً قواعد الأولوية في مكان العمل حيث يتم تأجيرهم . ويكونون دائماً عرضة للاستغلال حيث هم الأول من يتم الاستغناء عنهم عند تسريح العمال. لكن الان بموجب القانون الجديد سيجبر رب العمل الذي يعمل عنده العمال المأجورين على توظيفهم وتعيينهم في حالة عملوا كعمال مأجورين عنده لمدة 24 شهراً من أصل 36 شهراً في نفس مكان العمل ولا بد من منحهم عقوداً دائمة وهذا سيزيدهم إحساساً بالأمان.

- كل عضو رابع في LO (منظمة الاتحاد النقابي السويدي) هو موظف أو عامل يعمل بعقد محدد المدة. بموجب هذا الاقتراح سيكون لهذه الفئة الحق في الحصول على عمل وعقد دائم بعد 12 شهراً بدلاً من 24 شهراً كما هو الحال الان وسيزيدها هذا بالطبع إحساساً بالأمن.

يقول البعض:

«لم يكن من الواجب على النقابات أن تتفاوض حول قانون الأمن الوظيفي وحماية الشغيلة»

– كنا نحن داخل LO اتحاد النقابات من بادنا بالتفاوض حول القانون الجديد والسبب هو تزايد انعدام الأمن في سوق العمل مع مرور الوقت وكان لا بد أن نفعّل شيئاً. مع هذه الاقتراحات في الاتفاقية الجديدة التي تم التفاوض عليها الآن بشأن الأمن الوظيفي الجديد وحماية الشغيلة جنباً إلى جنب مع اقتراح دعم وإعادة تأهيل وتطوير العمال فإننا نعزز بذلك الأمن في أماكن العمل وسوق العمل السويدي.

