

## STOLAR OCH PINGISBORD

I de senaste numren av *Kvasten* har vi skrivit om tramset med stolarna på Cal-line. Något ljushuvud på företaget tog bort alla sittplatser eftersom en högre chef inte ville att de som jobbade där skulle kunna sitta när det var luckor eller stopp. Efter många om och men och ingripande från IF Metalls skyddsorganisation kom det tillbaka lite sittplatser i form av två bänkar. Enligt uppgift är detta bara tillfälligt i väntan på en permanent lösning. Den permanenta lösningen ska vara klaffstolar som fästs på väggen eller någon stolpe. Sådana stolar är sämre att sitta på än de bänkar som finns idag. Dessutom kommer det naturligtvis att kosta pengar och arbete att sätta upp klaffstolarna. Det är väl inte första gången det kastas ut pengar i onödan men troligen är det första gången en tillfällig lösning är bättre än den permanenta. Resultatet av denna sorgliga historia är alltså pengar i sjön, en sämre situation än innan och en massa arbetare som är irriterade. Om nu cheferna nödvändigtvis vill slänga ut pengar och reta upp oss kunde de valt en fråga som företaget åtminstone skulle kunna haft någon nytta av.

Men allt är inte elände på företaget. Det finns avdelning-

ar där det satsas på både arbetsmiljö och trivsel. Inte just här i vår fabrik kanske men på delar av företaget pågår ett projekt som kallas DAY@work där de gör om kontoren. Nyligen skrev en av de ansvariga på Intranet om när de invigde det senaste DAY@work-området i PV-huset:

*– Det har inte varit någon enkel resa men med hjälp av många hängivna människor har vi inte bara lyckats att bidra till vårt strategiska mål att bli en attraktiv arbetsgivare utan skaffade oss också det coolaste, icke-traditionella konferensrummet i DAY@work-konceptet. Jag vill att alla då och då tar en sväng in i pingpong-rummet och får igång blodcirkulationen. Öppnandet av PV4A markerar DAY@works elfte invigningsceremoni och pingpong-rummet är ett nytt koncept där DAY@work vill ge personalen en möjlighet att vara kreativa och tänka utanför boxen.*

Så om ni vill bli lite kreativa och få igång blodcirkulationen är det bara att titta in på kontoret i PV4A. (Om ni hittar dit och blir insläppta vill säga.)

Efter vad som går att se på bilderna ser det ut som om det också ingår stolar i DAY@work-konceptet...

## LÄKARINTYG FRÅN FÖRSTA DAGEN

**Chefer som ställer krav på läkarintyg från första sjukdagen utan något särskilt skäl har länge varit ett bekymmer i fabriken. Från flera håll har *Kvasten* nu hört att det verkar öka. Vi gör därför en genomgång av reglerna och deras bakgrund. Och vad vi kan göra åt problemet.**

Enligt lag har vi rätt att själva sjukskriva oss i upp till sju dagar, efter detta måste vi ha läkarintyg för att få sjuklön. Lagen säger också att arbetsgivaren kan begära sjukintyg redan från första dagen "om det finns särskilda skäl". Men eftersom sjuklönen regleras i avtalet mellan IF Metall och Teknikföretagen gäller det som står där över lagen.

I avtalet står att om arbetsgivaren vill kräva sjukintyg från första dagen från någon "ska han samråda med lokal arbetstagarpart", det vill säga chefen måste ha en diskussion med en representant för vår fackförening, normalt sett är det gruppstyrelsen. I avtalet står också att "Vid samrådet ska arbetsgivaren redovisa skälen för beslutet."

Här på företaget har det blivit normalt att förmän begär läkarintyg från första dagen så fort en person varit sjukskriven tre gånger under sex månader. Ofta sker det utan att chefen ställer sig frågan: "Varför är personen sjukskriven?"

Syftet med att ge arbetsgivaren rätten att begära läkarintyg från första dagen är dels kontroll (dvs om det finns misstanke om fusk) men "framför allt är läkarintyget emellertid viktigt när det gäller att avgöra rehabiliteringsbehovet hos den enskilde." För att citera regeringens motivering till Lagen om sjuklön när denna lades fram till riksdagen 1990. Sådana motiveringar är mycket viktiga när det gäller att tolka hur lagar ska tillämpas i praktiken.

När en förman begär intyg från första dagen ska hen därför inte bara gå efter en stel regel om si eller så många sjukskrivningar. Antingen får chefen säga att hen tror att den anställde inte är sjuk eller undersöka vad problemet är och göra en bedömning: är det en småbarnsförälder med barn på dagis som ofta är förkyld eller en person som jobbat länge och har problem med ryggen? I det första fallet är det inte mycket att göra åt, att tvinga en förkyld person till vårdcentralen för att få ett papper är bara ett meningslöst slöseri med vårdens resurser, om de ens tar emot sådana fall. I det andra fallet är det just en diskussion om rehabilitering, kanske ett nytt jobb, som behövs för att inte personens problem ska bli värre. Det är chefens skyldighet att göra sådana bedömningar. Om hen inte gör det utan bara följer mallen och begär intyg från första dagen så fort någon är sjuk tre gånger då behövs inga chefer utan jobbet kan tas över av en dator.

Chefen är som sagt skyldig att ta kontakt med facket innan hen begär intyg och då motivera sitt beslut. För att detta ska vara till någon nytta och uppfylla lagens mening är det viktigt att de fackliga representanterna ifrågasätter behovet av läkarintyg och ställer krav på genomtänkta motiveringar från företagets sida. Misstänker de fusk? Vad grundar de detta på i så fall? Eller är det någon som har problem och behöver hjälp och vad har företaget i så fall gjort? Facket

Vänd!

# "FÖRETAGSTRATEGI" – JOBB ELLER RELIGION?

Ibland trillar det ner konstiga papper från högre makter på företaget. Men frågan är om inte det dokument som nyligen letade sig ner är ett av de konstigaste hittills.

Pappret heter "Företagsstrategi Mission & Mål". En del består av tre reklambilder som ska sättas upp på tavlor med påståenden om företaget sådana bilder brukar ha om säkerhet, kvalitet och så vidare. Inget ovanligt i det. Det konstiga är den bruksanvisning som följer med, riktad till lagledare, chefer och andra som de hoppas ska använda sig av bilderna. Den börjar med att säga att "Huvudmålgruppen är... våra arbetare" **Era** arbetare?! Att vi säljer vår arbetskraft ett visst antal timmar per dygn gör oss faktiskt inte till företagets egendom. Chefer och lagledare beordras också att i alla sammanhang "alltid upprepa budskapet!". Så om cheferna börjar bli tjugiga så vet vi varför. De upprepar budskapet.

Därefter blir det mystiskare och mystiskare. Dokumentet förklarar:

"Vårt mantra är: Vi bygger Volvo Cars framtid".

Enligt Wikipedia är ett mantra ett ord eller en mening som anses vara heligt och innehålla särskild andlig betydelse i religioner som buddism och hinduism. De flesta av oss trodde att vi

hade tagit anställning för att göra bilar men nu verkar någon på företaget fått för sig att vi anslutit oss till en slags volvoreligion.

Det finns inte plats för att gå igenom alla konstigheter här, bara några exempel. Som detta:

"Vi nu går in i fas II, 'Exekveringsfasen'. Fas I (2010-2015) var 'Uppbyggnadsfasen'."

"Exekvera" betyder utföra eller verkställa, det vill säga att vi nu går in i en fas där vi ska göra saker. De som skrivit detta kanske inte har gjort så mycket sedan 2010 men de flesta på företaget har gjort en hel del. Här i fabriken har vi till exempel byggt rätt många bilar. Sedan går det inte att låta bli att undra över om nu Fas I slutade 2015 och Fas II börjar 2017. Vad hände mellan Fas I och Fas II, hela 2016? De som skrivit pappret sysslade kanske med att tänka ut det under 2016, men resten av oss tillbringade definitivt inte hela förra året med att vänta på det. Och dessutom: även om Li Shufu köpte företaget 2010 så pågick det en hel del verksamhet innan detta här på fabriken. Det står inget om vad

nästa fas är tänkt att innebära men om det kommer en Fas III inget namnet en viss oro...

Och så fortsätter det. Under rubriken "Företagsstrategi: Veta/Känna/Göra" förstärks intrycket av religion när budorden staplas på hög. Under "KÄNNA" står till exempel "VCMS är vårt system, vi bidrar till systemet och dess utveckling". Hur många "känner" så?

Troligen kommer dessa ord och papper att blåsa förbi de flesta som arbetar i fabriken. Vi har fullt upp med att få ut bilar. Men det upphör aldrig att förvåna att medan vi kämpar för att hålla takten med banan finns det hela avdelningar med välbetalda människor som sysslar med att hitta på och skicka ut sådana här märkliga dokument. När våra balanser tidsätts och rationaliseras ner till hundradels sekunder är det väldigt noga att tiden används till att tillföra bilen "värde som kunden betalar för". Undra om kunderna vet att de betalar för saker som "Företagsstrategi Mission & Mål"?

Lars Henriksson

## FLER OSÄKRA JOBB

De osäkra jobben fortsätter att öka, en allt större del av de anställda har tillfälliga anställningar av olika slag. Det visar rapporten "Anställningsformer och arbetstider 2017" som kom nyligen från LO. 638 000 personer mellan 16 och 64 år hade tidsbegränsade anställningar. Det är var sjunde anställd, men skillnaderna är stora mellan olika grupper. Unga har oftare otrygga jobb än äldre, kvinnor har mer osäkra jobb än män och framför allt har dubbelt så många arbetare tillfälliga jobb som tjänstemännen.

Den grupp som ökat snabbast är behovs- och timanställda, över en kvarts miljon jobbar under sådana villkor. År 1990, innan bemanningsföretagen tilläts, var det bara 42 000. Den stora förändringen satte fart 2007 när regeringen införde "allmän visstid" som en godkänd anställningsform i lagen.

Forts. "Läkarintyg från första dagen"

ska då inte bara lita på företaget utan självklart prata med den medlem det gäller. Om det bara handlar om ett antal förkylningar och maginfluensor bör den fackliga representanten ifrågasätta företagets krav och säga nej till kravet på läkarintyg. Precis som att det ställs högre krav på chefen än att vara en dator krävs det av fackliga representanter att de ifrågasätter chefernas argument och inte nöjer sig med att det handlar om ett visst antal sjuktillfällen. Självklart ska de också prata med den medlem det gäller för att få reda på fakta.

**Kvasten fick nyligen information om denna märkliga händelse av en uppmärksam arbetskamrat.**

## FÖR KÄNNEDOM:

Denna månad hände det något som tog priset för hur dåligt vissa företagsrepresentanter kan behandla arbetsskadade montörer. En montör som redan gått hem natten innan p.g.a. arbetsskada, blev hämtad tillbaka till jobbet mitt i natten. Ja, ni läste rätt, personen blev hämtad för att denne skulle "skriva arbetsskada" så fort som möjligt enligt

arbetsgivaren. När montören kom in till jobbet skrevs arbetsskadan och personen fick även veta att denne kunde få utföra andra arbetsuppgifter, bara hemgång kunde undvikas.

Nu är det så här att enligt lagen ska en arbetsskada alltid skrivas omgående av arbetsgivaren. Om chefen hade missat att göra rätt från början, hade företags-

representanten kunnat sköta det smidigare än att tvinga in den skadade natten efter. Vad gäller tilldelningen av andra arbetsuppgifter än att bygga bil utmed rullande bana, så dyker sådana här erbjudanden upp lite då och då när det passar somliga chefer. Ja, det passar när de inte vill rödmarkera sina gröna kors på lagtavlans.

**Kvasten ges ut av folk som jobbar på Volvo Personvagnar i Torslanda. Ansvarig utgivare: Lars Henriksson  
Vill du ha Kvasten i din e-post? Skicka mail till kvastentips@hotmail.com**