

ÖVERTIDSHÖST

Så var hösten här och det med besked. Direkt när vi kom tillbaka efter semestern förstod vi att de närmaste månaderna skulle bli tunga. Förutom att ta in tappade bilar hade ledningen redan planerat in den ordinarie produktionen på övertid. Redan efter en månad börjar många tröttna.

Med tanke på att vår gamla fabrik går på maxfart dygnet runt är det ingen – utom möjligen ledningen – som är förvånad över att vi många veckor tappar nästan lika många bilar som helgövertiden ger. Svaret är givetvis ännu mer övertid i en ond cirkel. En av de saker som många var trötta på med vårt gamla arbetstidsavtal var den ständiga dagliga övertiden. Nu jobbar vi lika mycket som förut samtidigt som företaget verkar ha återinfört 6-dagarsveckan från 60-talet.

VAD GÄLLER FÖR ÖVERTID?

I grunden har arbetsgivaren rätt att kräva att vi jobbar övertid. Vårt centrala avtal, Teknikavtalet, säger att en anställd ska arbeta övertid om han eller hon inte "är därtill förhindrad". För drygt tio år sedan kom IF Metall och arbetsgivarna dessutom överens om att det är arbetsgivaren som avgör om ett sådant hinder är viktigare än företagets behov av övertid. I praktiken fick arbetsgivaren då makten över vår fritid.

"REKREATION OCH FAMILJELIV"

Många arbetsgivare började använda detta till att tvinga folk att jobba övertid, inte minst här på Volvo Torslanda. Det ledde till ett utbrett missnöje och för några år sedan kom det ett tillägg i avtalet som sa att företaget skulle ta hänsyn till våra "behov av rekreation och familjeliv". Vad detta innebär är oklart men det ger oss en möjlighet att förhandla om enskilda fall.

BEGÄR FÖRHANDLING

Om du av ett eller annat skäl är förhindrad att arbeta övertid ska du säga till din chef senast sista lunch/middagsrasten innan övertiden. Det kan finnas många orsaker till att en person inte anpassar sin fritid efter företagets planering. (För att inte tala om företagets *bristande* planering!) Det

kan vara barnomsorg, planerade resor eller personliga angelägenheter som man kanske inte vill prata med sin PL om. Om chefen ändå beordrar övertid är nästa steg att du kontaktar din gruppstyrelse eller ber ditt kontaktombud göra det. Styrelsen ska då ta upp förhandling med företaget. Facket har dessutom enligt Medbestämmandelagen rätt att säga att det är deras tolkning som ska gälla till dess att frågan är färdigförhandlad.

MEDICINSKA SKÄL

Om du har medicinska skäl, fysiska eller psykiska, för att inte arbeta övertid bör en vettig chef självklart respektera detta. Men tyvärr är alla chefer inte så vettiga och om någon av dessa kräver ett läkarintyg så måste den chefen betala vad det kostar att skaffa ett sådant intyg.

I Volvo Personvagnars Uppförandekod står det dessutom: "Företaget ska respektera de anställdas rätt till fritid och deras tillgänglighet utanför arbetstid för att förbättra balansen mellan arbete och fritid."

Med Volvos egna regler är det som vanligt, cheferna följer dem bara om det passar företaget för stunden.

RÄTT TILL VÅR FRITID

Våra avtal om övertiden säger som sagt att företaget ska ta hänsyn till våra behov utanför jobbet. Det har visat sig att de skrivningarna inte är värda så mycket. Förra året slog till exempel Arbetsdomstolen fast att ett företag hade rätt att säga upp en arbetare som sagt nej till övertid två gånger. Den första gången eftersom en anhörig avlidit, den andra för att skjutsa en släkting till sjukhuset. Så mycket är alltså företagets respekt för "rekreation och familjeliv" värt.

Nästa år börjar åter en ny avtalsrörelse och nya krav ska tas fram.. Då är det hög tid att vi får ett avtal som ger oss makten över vår egen fritid.

LEDIGA VECKOR KRÄVER ÖKAD BEMANNING

En av de positiva sakerna med det arbetstidsavtal vi godkände i våras var att företaget skulle anställa flera hundra personer för att vi skulle kunna få ut våra lediga veckor. Nu hör vi en del oroande rykten om att det inte sker överallt.

De inarbetade veckorna ska inte göra det svårare att få ut annan ledighet. Det var ett tydligt löfte med det nya avtalet. Utöver den normala frånvaron på grund av sjukdomar och vård av barn har vi den femte semesterveckan, komledigheter och annat som kräver att varje avdelning har fler anställda än balanser.

I det avtal som sedan länge reglerar vår rätt att ta ut ledighet står det bland annat: "Det åligger företaget att säkerställa bemanningen av produktionen. Varje produktions-

ledare skall ha rätt bemanning så att de på ett bra sätt kan säkerställa ledigheter som finns inom de lagar och avtal som gäller på arbetsplatsen"

För att de nya inarbetade veckorna ska kunna tas ut behöver alltså företaget anställa en hel del folk.

Nu har *Kvasten* från flera håll hört att PL säger att de inte får anställa någon ny för de lediga veckorna. Detta är inte acceptabelt.

Självklart finns det en gräns för hur många som kan vara
Vänd!

Forts.: "Lediga veckor..."

lediga samtidigt men ingen ska få höra att de inte kan få ledigt på grund av att någon har sin lediga vecka. Dessa veckor ska ligga utanför den vanliga frånvaron. Om någon PL säger det så kontakta din fackliga representant direkt. Alla fall som inte löser sig måste komma upp till klubbstyrelsen.

FÖRSTADAGSINTYG

Kvasten har flera gånger skrivit om reglerna när företaget kräver läkarintyg från första sjukdagen. Tyvärr visar det sig att vi behöver tjata om det igen.

För tio år sedan, år 2008, ändrades lagen om sjuklön så att arbetsgivaren kan kräva läkarintyg från första sjukdagen för att hindra folk från att, som det hette, "försöka nyttja sjuklönesystemet på ett felaktigt sätt". (För oss som har Teknikavtalet innebar det ingen skillnad, våra arbetsgivare har länge haft den rätten.) Men antalet sjukdagar per person har fortsatt att öka.

Det enda lagen medfört är att sjuka personer fått släpa sig till vårdcentraler och att läkare har skrivit mängder av meningslösa intyg för vardagliga sjukdomar.

Vad som däremot hänt är att sjuknärvaron ökat. I SCB:s stora Arbetsmiljöundersökning 2009 var det 45 procent som sa att de gått till jobbet minst två gånger det senaste året fast än de varit sjuka. År 2015 hade siffran ökat till 55 procent. Nu pågår en undersökning vid Karolinska Institutet för att ta reda på hur detta påverkar hälsa och ekonomi på lång sikt. Tidigare forskning har visat att risken för framtida sjukskrivningar ökar bland dem som jobbar när de är sjuka.

Här på Volvo är det vanligt att chefer kräver intyg från första sjukdagen för den som varit sjuk tre gånger per halvår. Det är viktigt att alla vet vad som gäller när det händer.

Den PL som kräver intyg från första sjukdagen måste diskutera saken med facket innan. I Teknikavtalet (§8 Mom. 1) står: "Före det att arbetsgivaren beslutar [om förstadagsintyg] ska han samråda med lokal arbetstagarpart". "Samråda", står det alltså. Det räcker inte att skicka ett mejl till facket och sedan gå ner och kräva läkarintyg. Om ingen facklig representant har pratat med dig innan din PL kommer så är det ett tecken på att chefen struntat i detta. Då bryter företaget mot avtalet och kravet på läkarintyg är ogiltigt. (Förutsatt då att din fackrepresentant verkligen har gjort sitt jobb och inte missat att prata med dig.)

En viktig regel är att aldrig ta emot något sådant krav eller skriva på något papper som chefen kommer med medan man står och arbetar. Händer det så kräv att få sitta i lugn och ro och läsa igenom alla papper och att sedan ha ett samtal där du tar med en facklig representant eller någon arbetskamrat du litar på. Det har du alltid rätt till.

Om du får krav på läkarintyg från första sjukdagen ska arbetsgivaren enligt samma avtal betala dina kostnader för detta.

Vid längre sjukskrivning än sju dagar krävs alltid läkarintyg.

JOBBA IHOP LEDIGHET TVÅ GÅNGER?

Samtidigt som företaget lovat att öka frånvaropåslaget har det gått ut påbud från produktionsdirektören Varela om massiva rationaliseringar i hela fabriken, ja i hela koncernen. Det gäller att visa fina siffror när företaget ska säljas på börsen...

Om ledningen får som den vill ska de "extra" anställda som behövs för att vi ska få ut vår inarbetade ledighet till stor del kunna "frigöras" genom rationaliseringar. Alltså inte genom nyanställningar utan genom att jobb slås ihop och tas bort. På så sätt ska vi jobba in vår ledighet två gånger, dels genom långa arbetsveckor och dels genom hårdare jobb.

DET GÖR ONT ATT KÖRA TRUCK

Att köra truck tar på nacke och rygg, det är inget nytt. Men trots att 150 000 människor i Sverige och 6 miljoner i Europa kör truck är förarnas arbetsmiljö inget som studerats närmare. Nu har läkare och ergonomer på Arbets- och miljömedicin i Linköping studerat problemet. De konstaterar att truckförare som arbetar på lager löper en ökad risk för att drabbas av nackbesvär jämfört med tjänstemän redan efter 1-2 år. Så mycket som 49% av truckförarna har haft smärta från nacken och 63% från skuldran. En orsak till besvären är de ensidiga arbetsställningarna.

Forskarna säger att undersökningen visar på behovet av att förbättra arbetsmiljön och konstruktionen av truckar och rekommenderar bland annat mer variation i arbetsuppgifterna för att minska risken för skador.

STOPPAT SÖNDAGSJOBB FÖR DAGTIDEN

Ledningen har länge varit van vid att deras ord är lag, inte minst när det gäller overtiden. Men när de ville lägga dagtidens overtid på söndagar för att spara pengar (genom att slippa starta ugnarna i TB en extra gång) gick de lite för långt. Missnöjet visade sig i mängder av protestlistor, facket tog upp förhandlingar med dessa i ryggen och företaget tvingades backa. En liten men ändå viktig seger som visar att vi inte behöver tuga och ta emot allt företaget hittar på.

Många tack...

...för alla bidrag, stora som små, som varje månad samlas och swishas in för att täcka *Kvastens* tryckkostnader.

Utan dessa hade *Kvasten* inte kunnat komma ut!