

Avtalsrörelsen 2013 – vad händer?

Sedan förra *Kvasten* har vi fått ett nytt avtal. Här följer lite fakta och synpunkter på det centrala avtal som slöts och det lokala som just nu (förhoppningsvis) håller på att förhandlas fram.

LOKALA FÖRHANDLINGAR

Största möjliga tystnad...

För snart två månader sedan, 2 april, sa Metalls förhandlare ja till ett nytt centralt avtal för de kommande tre åren fram till 31 mars 2016. Avtalet ger löneökningar på 6,2 procent, i snitt 1 550 kronor totalt, uppdelade på de tre åren, alltså ungefär 500 kronor mer i månaden per år.

Efter att ha skramlat med konfliktvapnet under flera månader var avtalsrörelsen över, som vanligt utan att de frågade oss medlemmar vad vi tyckte. Det var bara våra representanter i avtalsrådet som fick frågan om de ville godkänna avtalet. Och det sa de, som vanligt, ja till.

I de flesta mer eller mindre demokratiska fackföreningar i världen är det en självklarhet att medlemmarna får rösta om de vill godkänna ett avtal eller ej. Så var det också länge inom Metall, ända till 1954, men sedan dess anser förbundsstyrelsen att det räcker med att fråga de valda representanterna i avtalsrådet. (Hur många känner förresten till vilka våra representanter i avtalsrådet är eller hur de blivit valda?)

Just nu pågår troligen lokala förhandlingar om hur dessa pengar ska fördelas. "Troligen", eftersom det är så tyst att en del kanske undrar om avtalet redan är klart eller om våra förhandlare redan tagit semester. Enligt den information som nått *Kvasten* kommer det förmodligen inte att bli något lokalt avtal förrän en bit in på hösten. Riktigt vad som tar så mycket tid att företaget och verkstadsklubbens förhandlare inte hinner prata om våra löner och avtal är oklart. Lika oklart är om verkstadsklubbens styrelse har fört fram några särskilda krav på företaget som de tänker driva i de lokala förhandlingarna.

Men varför blanda in oss medlemmar? Det skulle ju vara ett brott mot Metalls långa tradition av toppstyre och störa det trivsamma unganget med företagets representanter.

Lars Henriksson

Stressiga jobb ger åderförkalkning

Att det inte är nyttigt att stressa på jobbet har vi väl alla på känn. Nu har en dansk forskare kommit med nya argument: stress medverkar till åderförkalkning.

I en avhandling visar överläkaren Nanne Hurwitz att det finns ett samband mellan stress i arbetet och tidig åderförkalkning även hos i övrigt friska människor. Åderförkalkning ligger bakom de flesta hjärtinfarkter och blodproppar i hjärnan.

Ytterligare ett argument mot rationaliseringar som gör att man måste stressa för att hinna med jobbet.

Avtalet och arbetstiden

Det centrala avtalet innehåller inte bara löner. En av de viktigaste punkterna är arbetstiden som också har varit en stridsfråga.

Under lång tid har vi genom vårt centrala avtal haft en arbetstidsförkortning som ökat upp till 94 minuter i veckan för dagtid och 202 minuter för tvåskift och kvällstid, tid som efter lokala förhandlingar lagts i olika banker, bland annat vår individuella tidbank. Det har varit Metalls inriktning att öka denna arbetstidsförkortning till 100 timmar per år. Utan att ha diskuterat detta i organisationen har nu Metalls ledning bytt fot och i stället för att fortsätta förkorta veckoarbetstiden infört en möjlighet att gå i deltidspension och lagt en del av avtalets löneökning på detta. Ja, man har till och med tagit från vårt gamla avtal: den arbetstidsförkortning som dagtidare har minskas nu med 12 minuter i veckan, från 94 till 82 minuter. I utbyte mot detta införs en rätt att söka deltidspension efter att man fyllt 60 år. Detta är ingen absolut rättighet, en arbetsgivare som anser att det skulle vara en "beaktansvärd störning" har möjlighet att säga nej till ansökan om deltidspension.

Även om en del är oklart kring deltidspensionen är det klart att det inte är något som kommer att vara aktuellt för dem som närmar sig pensionsåldern idag. Metalls avtalssekreterare förklarar att det kommer att ta "25 år innan man har en schyst möjlighet att gå ner i arbetstid några år före ordinarie pension."

(Och dessutom: den verkliga pensionsåldern för en metallare ligger runt 61 år, för de flesta innebär alltså deltidspension vid 60 inte mycket.)

De pengar som avsätts är dock individuella och följer varje person och betalas ut som vanlig pension för den som inte tar ut deltidspension.

ÖVERTIDSREGLER

I flera år har frågan om övertiden varit uppe inför avtalsförhandlingarna. Det hela började 2006 när Metall godkände arbetsgivarnas tolkning att de hade rätt att tvinga oss att arbeta över. Sedan dess har kraven från golvet varit starka på att vi ska ta tillbaka rätten över vår fritid och att det ska skrivas in i vårt centrala avtal att övertid är frivillig. Detta har inte skett i årets avtal, texten om övertidsarbete är fortfarande densamma. Det enda som tillkommit är en luddig kommentar till avtalet om att "arbetsgivaren ska ta hänsyn till den anställdes behov av rekreation och familjeliv." Inga ändrade regler alltså men åtminstone något att testa i förhandlingar mot chefer som hävdar att de kan ge order om övertid och att vi bara har att lyda.

KORRIDORER OCH STUPSTOCKAR

En av de saker som det talats ganska tyst om är att den så kallade "korridoren" för arbetstiden ökas. En liten detalj som

kanske inte ens kommer att märkas direkt men som kan få stor betydelse på sikt och därför viktigt att hålla ögonen på även om det kan verka snårigt.

I det centrala avtalet finns regler om vilka arbetstider som gäller om man inte kan komma överens i lokala förhandlingar, en så kallad "stupstock". Dessa regler är stelbenta, för dagtid t.ex. arbete varje helgfri måndag - fredag kl. 07.00-16.00, ingen inarbetning av klämdagar för oss och ingen flexibilitet för företagen. Tanken är att ingen egentligen ska vilja ha dem så att företag och fack ska vara intresserade av att sluta lokala avtal och så sker också i de allra flesta fall.

För ett par år sedan fick arbetsgivarna in en skrivning om något som kallades "korridor" i dessa regler som innebar att arbetstiden skulle kunna förlängas med 24 minuter per dag. "En eftergift javisst, men inte en sekund mer än 24 minuter" sa Metalls ledning. Sedan höjdes detta till 30 minuter och ledningen sa bestämt: "Hit men aldrig längre!" Nu höjs gränsen till 40 minuter per dag och ledningen kommenterar det med: "Det är naturligtvis inget vi gillar. Men vi tror inte att ökningen ska betyda särskilt mycket."

Detta innebär att arbetsgivaren får ändra arbetstiden uppåt och nedåt med 40 minuter per arbetspass, totalt 200 minuter i veckan om det inte finns något lokalt avtal om arbetstiden. Om arbetsgivaren inte vill ha något lokalt avtal kan de alltså redan med dagens avtal variera arbetstiden mellan 36 timmar och 40 minuter i veckan och 43 timmar och 20 minuter i veckan utan att betala övertid. Arbetsgivarnas organisation Teknikarbetsgivarna kommenterar nöjt: "Den ändringen är av väsentlig betydelse för flexibiliteten och möjligheten att träffa bra lokala avtal om flexibel arbetstid."

För varje avtal blir alltså denna "stupstock" ännu lite mer aptitlig för företagen. Det ger dem möjlighet att driva fram lokala avtal som är sämre för oss eller helt enkelt nöja sig med det centrala avtalet. Makten över arbetstiden förskjuts sakta men säkert åt arbetsgivarnas håll.

Lars Henriksson

Andon – det sprider sig

Trots att ingen som arbetar i produktionen bett om det inför nu företaget andonsystemet på bana efter bana och i höst ska det finnas i hela fabriken.

En viktig del av andon-systemet är de olika (o)ljudd som signalerar att något är fel. Om en montör larmat, om en maskin inte drar rätt och så vidare. Att det går en signal till den som ska åtgärda ett problem är väl bra, så har de sökare som lagledare och resurser haft i årtal fungerat. Men vad finns det för poäng med att alla andra som står och monterar på sina balanser får höra samma signaler? Vi har normalt ändå ingen tid att göra något åt sådana problem. Att då höra en massa signaler är bara störande och stressande. Påståendet om att sökarna inte klarar av att hantera alla larm är trams. Det är bara en fråga om vilket system man väljer att köpa. Om det nu är så viktigt att fler ska få information om att någon larmat än den som ska ta larmet vore det väl bättre att köpa in ett system som skickar larm till chefernas telefoner. Då kan PL få ett sms varje gång någon på avdelningen larmat och PVC-aren få larm så fort ett larm går på produktverkstaden och TC-chefen kan få koll på hela fabriken.

Kanske är det irriterande för dem om deras telefoner piper hela tiden men det är bättre om några få blir irriterade av signaler än om alla i hela fabriken blir det. Eller hur?

Vart går Volvo PV?

Hur går det egentligen för Volvo PV? Hur ser framtiden ut för oss som arbetar här? Frågan är berättigad, inte minst efter de reportage som Svenska Dagbladet publicerade i april. Enligt ledningen är allt frid och fröjd. Takten höjs, försäljningen ökar och vi ska till och med jobba övertid för att hinna producera allt som säljs.

FÖRLUSTER I KINA

Men den granskning Svenska Dagbladet gjorde av Volvo PV var ingen munter läsning. Enligt artiklarna förlorar Personvagnar stora pengar i Kina, något som PV-ledningen snabbt dementerade. När bokslutet kom i maj visade företaget ett nollresultat som dock skulle varit en förlust på en halv miljard om inte rättigheterna till P28:an hade sålts till Geely. (Meningen är att den ska produceras i en ny fabrik i Kina när den slutar tillverkas här och folk från Torslanda har redan varit i den halvfärdiga fabriken för att lära upp personalen.) Dessutom visar det sig nu att de nya Volvofabrikerna i Kina har betalats av Geely och inte som det sades först av Volvo vilket rimligen innebär att det går sämre än väntat. Att Geely i sin tur lånat pengarna av den kinesiska staten och olika lokala myndigheter gör inte saken mindre komplicerad med de beroenden och krav på att bygga fabriker som kommer med sådana lån.

MAKTKAMPER I LEDNINGEN

Det verkar också pågå en maktkamp i ledningen mellan ägaren Li Shufu och olika grupper av direktörer. De källor Svenska Dagbladet citerar ger ingen snygg bild av arbetet i direktionsrummen. Höga chefer har också bytts ut på löpande band. Efter att försäljningsmålen i Kina inte hållits och skjutits fem år framåt sparkades först VD Jacoby, sedan chefen för hela kinaverksamheten, Freeman Shen, som ersattes av en gammal bekant, Lars Danielsson och nu senast fick bland andra högste chefen för företagets hela försäljningsavdelningen gå. Säkert kunde de alla kvittera ut en rejäl summa som tröst för att de fått sparken men för oss andra ger det inte direkt en känsla av att ledningen vet vad de gör.

I stora företag som är verksamma över gränserna är det nästan omöjligt att veta vad som är sant när det gäller ekonomin, pengarna flödar mellan olika konton och företaget visar upp de siffror som passar dem för stunden.

Vi kan inte heller hoppas att få några klarare besked från ledningen, men det vore rimligt om de fackliga representanter som får information delade med sig av den till oss medlemmar om hur de bedömer framtiden och vad som egentligen sker med företaget.

Från gult till grönt – hur går det?

Inför taktuppgången drev Metalls skyddsorganisation i TC sitt nya mål om att minska antalet "gula balanser" med 25 procent under 2013. En gul balans är enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter ett arbete där "flera arbetstagare riskerar att drabbas av belastningsbesvär på kort eller lång sikt".

Det som nu är viktigt är att ombalansen följs upp och att företaget i varje ASG redovisar hur många gula balanser som blivit gröna. Eller, om antalet inte minskat, tillsammans med skyddsorganisationen och dem som jobbar på avdelningen gör upp planer för hur målet om 25 procents minskning ska kunna bli verklighet.