

INDRAGEN KLÄMDAG, ÖVERTID, VOLYMKÖRNING...

Dags att rätta till avtalet!

Efter tre månader märks allt fler av problemen med det nya arbetstidsavtalet. Men vår fackliga ledning verkar inte vara särskilt intresserad av att undersöka vad vi tycker om våra arbetstider.

Kommer ni ihåg rubrikerna: *"Sänkt arbetstid på Volvo"*, *"Avtal kortar arbetstiden och ökar flexibiliteten"*? Så skrev både Fördelaren och Dagens Arbete och liknande saker gick att läsa i andra tidningar. Det var aldrig sant. Redan från början var det klart att vår arbetstid inte skulle bli en enda minut kortare, det skrev vi redan när avtalet presenterades. (Se *Kvasten 83*, augusti 2014.) Nu har vi kört de nya arbetstiderna i tre månader och många börjar bli trötta på de ständiga "igenkörningarna", inte minst på Final där övertiden blivit den nya normala arbetstiden.

EN LÅNG VÅR

Nu har också "volymkörningen" börjat, alltså den extratid som bestäms två veckor i förväg och som inte betalas extra. Det finns många uppgifter som säger att sådan "volymkörning" kommer att bli det vanliga under resten av våren och troligen längre. Ett av argumenten för det nya arbetstidsavtalet var att vi skulle slippa lördagsövertider men nu har företaget redan planerat in ett antal sådana fram till semestern. Dessutom ska vi arbeta fredag 15 maj, klämdagen efter Kristi Himmelsfärd som länge varit en av vårens uppskattade långhelger.

PLANERING OCH ÖVERTID

Övertid kan vara berättigad när det dyker upp problem i produktionen som inte gått att förutse. Men om fabriksledningen inte kunnat förutse att det blir problem när vi kör in en helt ny bil är det rätt dåligt ställt med ledningsförmågan.

Och är det inte märkligt att företaget redan i mars vet att att vi behöver ta igen produktion i juli samtidigt som de inte kan bestämma om det ska vara övertid samma dag förrän några timmar innan? Ibland klarar de inte ens det, som när de för någon vecka sedan gick ut till dagtiden och meddelade att sluttiden var 15.36 för att några timmar senare backa till 14.36.

FÖRVARNING

I vårt centrala avtal, Teknikavtalet IF Metall, står att *"meddelande om att arbete på övertid ska äga rum... ..ska lämnas i god tid och senast före sista rast på ordinarie arbetstid."* (Med "rast" menas våra lunch/middagsraster klockan 11 respektive 18.) Vårt lokala arbetstidsavtal ger företaget mer svängrum även när det gäller denna regel. De kan vänta ända till klockan 12 respektive 21 med att tala om för oss när vi kan gå hem. Nyligen missade dessutom cheferna på flera avdelningar att informera i tid om att det skulle bli övertid efter volymkörningen. Man kan undra om de fick gå in till sina chefer och stämpla på att de gjort fel som vi får göra om vi missar något? Eller är det företaget som testar hur långt de kan gå med "flexibiliteten"?

Än så länge är dock ingen skyldig att arbeta övertid om inte informationen gått ut i tid. Om chefen ändå kräver det är det viktigt att detta rapporteras till de fackliga representanterna och att dessa tar upp förhandling om det.

Vänd!

– Vet du varför Volvo kallar övertiden för *igenkörning*?
– Nää?
– Det är för att de kör *övertid igen, och igen, och igen...*

Avtal 2016

För två år sedan, 2013, fick vi ett nytt centralt avtal. Det var på tre år och går ut 31 mars 2016. I slutet av 2015 ska våra lönekrav överlämnas till arbetsgivarna för nästa avtalsförhandling och företagens representanter har redan börjat debatten i massmedia.

Svenskt Näringslivs vd Carola Lemne gick nyss ut i en intervju och sa att det inte finns något som helst utrymme för löneökningar under de närmaste åren. (Behövde hon verkligen ställa upp i en intervju för att säga det? Har Svenskt Näringsliv någonsin sagt något annat?)

Skälen för att vi inte kan få några löneökningar är, enligt Lemne. "utebliven inflation och produktivitet." Under många år har vi fått höra att vi inte kan få några lönehöjningar för att det ökar inflationen. Nu kan vi alltså inte få några löneökningar för att det inte finns någon inflation!

– *Förståelsen för det förefaller vara olika i olika delar av fackföreningsrörelsen*, säger Lemne till TT

Hur ser "förståelsen" ut i vårt fack, IF Metall? IF Metalls avtalssekreterare Veli-Pekka Säikkälä svarar med dessa tuffa ord:

"Det ser besvärligt ut, det ser inte bättre ut än förra gången. Vi ser ingen vändning. Det tar naturligtvis ned förväntningarna på höga löneökningar".

Mycket stor förståelse för arbetsgivarnas uppfattning, alltså.

Arbetsgivarna säger att det inte finns några löneökningar att vänta. Vår fackliga ledning säger att det ser besvärligt ut. Knappast någon tuff avtalsrörelse att vänta nästa år, åtminstone inte om styrelsen för IF Metall får välja.

(Carola Lemnes lön är förresten 490 000 kronor. I månaden.)

DÅLIG MATRO

Fler och fler har också blivit trötta på de kortade rasterna. På många avdelningar finns det inte tillräckligt med mikrovågsugnar för att alla ska kunna värma sin mat i god tid och i matsalen är det ofta köer. Trots att det bara är produktionspersonal som får äta under vår rast tolkar många detta väldigt generöst. PVC-are, förmän och tekniker är visserligen knutna till produktionen, men inte är de bundna till våra rasttider på minuten så att de måste förlänga köerna för oss som har en bana att passa?

OMFÖRHANDLA AVTALET!

Det är allt tydligare att arbetstidsavtalet är en vinstlott för företaget som fått en väldig flexibilitet, de behöver idag inte planera med några marginaler, eftersom vi och våra arbetstider tar upp alla de störningar som alltid finns i en bilfabrik.

Hur blev det så här? Medan förhandlingarna om avtalet ännu pågick i tysthet lovade Verkstadsklubben att vi skulle få rösta om ett nytt arbetstidsavtal. Det fick vi inte, de enda som fick säga något om det var gruppstyrelserna. När avtalet var klart sa klubbstyrelsen att de skulle ta reda på vad vi tyckte om det. Nu har den-

na undersökning skjutits upp på obestämd tid.

Det är tydligt att det finns saker som borde förändras i avtalet. Rasttiderna skulle behöva rättas till. Det skulle också behövas regler för hur många gånger företaget får använda sig av ”igenkörning” och ”volymkörning” varje vecka. För dem som samåker med folk på andra delar av fabriken är det dessutom irriterande när ett avsnitt slutar efter de andra. Och så vidare. Men det kräver fackliga representanter som är beredda att ta upp förhandlingar vilket i sin tur kräver av oss att vi sätter tryck på våra representanter.

TAKTUPPGÅNG

Nu verkar det dessutom vara klart att det snart blir en taktuppgång. Enligt ryktet en liten sådan som företaget vill genomföra utan att sätta till mer folk. Det är ett mycket rimligt krav att företaget nu istället gör en riktig om-balansering och planerar takten så att vårens produktion kan klaras av utan planerad och daglig övertid. Och att vi dessutom kan få en långhelg vid Kristi Himmelfärd som vi brukar. En sådan planering borde en ledning värd namnet kunna klarar av.

Lars Henriksson

KVASTENS CHEFSSKOLA

Med en kort lektion varje nummer fram till semestern hoppas vi att kunna hjälpa alla nyblivna chefer. Och samtidigt göra fabriken lite bättre.

LEKTION 1:

KOM IHÅG ATT DU ÄR DEN SOM VET MINST OM AVDELNINGEN!

När du kommer ny till ett ställe är du självklart osäker och kan inte veta hur saker och ting funkar där. Ett vanligt misstag är då att klamra sig fast vid regler och rutiner och sådant som du fått lära dig på kursen. Det brukar inte gå så bra. Men bli inte förtvivlad: det finns fullt av experter att fråga. De som jobbar på avdelningen vet nämligen allt som är värt att veta om hur saker och ting fungerar där. Om du frågar snällt och betar dig som folk i största allmänhet kommer du att få reda på allt du behöver veta. Kanske inte allt som finns att veta, men var inte ledsen för det. En del saker behöver vi hålla för oss själva.

I nästa nummer, Lektion 2: ”Om du vill ha något måste du ge något.”

Psykisk ohälsa ökar

Den psykiska ohälsan ökar snabbt och det hänger ofta ihop med arbetsmiljön. Men arbetsgivarnas organisationer vill stoppa Arbetsmiljöverkets förslag till regler för psykisk arbetsmiljö.

På bara 10 år har de psykiska sjukdomarna ökat kraftigt, tio procentenheter på tio år och utgjorde 38 procent av alla sjukskrivningar förra året, den största gruppen av sjukskrivningar, nästan dubbelt så mycket som sjukdomar i muskel och skelett som kom på andra plats. Bland de kvinnor som sjukskrivits är det 41 procent som haft psykiatriska diagnoser och bland männen 30 procent. Värst drabbade är de som är 30-39 år.

Arbetsmiljön har betydelse för risken att drabbas av psykisk ohälsa, det är vetenskapligt bevisat sedan länge. Orimliga krav, bristande medmänskligt stöd, orättvisa på jobbet, bristande kontroll över arbetssituationen eller för liten belöning för utfört arbete i förhållande till prestationen, allt sådant har visat sig öka risken att bli psykiskt sjuk.

I Arbetsmiljölagen står att allt arbete ska anpassas till människors olika förutsättningar, både psykiskt och fysiskt. Men om det finns alltför många arbetsgivare som inte anpassar jobbet till alla anställdas fysiska förutsättningar (utan att nämna någon särskild...) är det uppenbarligen inget mot bristerna i den psykiska arbetsmiljön. Stress, överbelastning, krav på flexibilitet och så vidare fortsätter att öka.

Arbetsmiljöverket har därför utarbetat en föreskrift om organisatorisk och social arbetsmiljö. Den skulle ha kommit under våren men eftersom arbetsgivarnas organisationer inte tycker att det behövs regler för sådant som arbetsbelastning, arbetstider (förvånad någon?) eller kränkande särbehandling, har den skjutits upp till hösten.

Och under tiden fortsätter de psykiska sjukdomarna att öka.