

Övertid in i det sista

En stor del av *Kvastens* sista nummer innan semestern handlar om det vanligaste samtalsämnet i fabriken de senaste månaderna: våra arbetstider och särskilt all övertid vi arbetat under våren.

Att inkörningen av XC90 skulle innebära påfrestningar för oss som jobbar, det visste vi från början. Inte heller var det någon överraskning att företaget skulle använda sig maximalt av det arbetstidsavtal som klubbstyrelsen skrev på förra året. Men att det skulle bli så stora och många problem var svårt att tänka sig. Inte nog med att det är volymkörning vecka efter vecka, det är också övertid ("igenkörning") var och varannan dag, något som särskilt på Final blivit mer regel än undantag. Som om inte detta vore nog gör företaget också anspråk på våra helger för att ta igen den produktion som tappas under veckorna.

Under lång tid har företagen i bilindustrin pressat underleverantörerna mycket hårt och krävt ständiga kostnadsminskningar. I hela bilindustrin härskar också idéerna om "just in time", ingenstans får det finnas buffertar, det är en av de omtalade "7+1 slöserierna" som sitter på alla lagtavlor. Men självklart blir det strul när en ny produkt ska införas och ju mindre marginaler alla har desto hårdare slår det. Frågan är om inte dessa rationaliseringar nu gått så långt att ledningen skjutit sig själv i foten. Alla dessa system bygger dock på en buffert som det aldrig talas om: personalen. Principen, som först infördes på japanska Toyota och som de senaste 25-30 åren har spritts världen över, är att alla störningar i produktionen tas upp genom att de anställda tar smällen. Därför har företagen överallt kämpat för ökad "flexibilitet", det vill säga mer makt över sina anställda. Det gäller tillfälliga anställningar, möjlighet att använda bemanningsföretag och, inte minst, möjligheter att anpassa arbetstiderna till företagets behov, helst på så kort varsel som möjligt.

Det avtal om flexibla arbetstider som infördes i år är ett tydligt exempel på detta och denna vår har vi fått leva med följderna.

REGLER FÖR ÖVERTID

Reglerna för övertid finns i vårt centrala avtal, Teknikavtalet som sluts mellan IF Metall och Teknikarbetsgivarna, och de lokala avtal som finns här på Volvo. I Bemanningsavtalet, som gäller för bl.a. Lernias anställda, står att "*de på den aktuella arbetsplatsen gällande arbetstidsbestämmelserna*" ska tillämpas, det vill säga de avtal som finns på Volvo gäller också dem.

Grundregeln är att företaget har möjlighet att kräva 150 timmar övertid per år av oss, varav max 50 timmar på en månad. Utöver detta kan företaget och den enskilde komma överens om ytterligare 50 timmar per år på helt frivillig grund. Facket kan även lokalt komma överens om ytterligare övertid.

Komptimmar som tas ut ur tidbanken gör att antalet arbetade övertidstimmar räknas ner och det blir möjligt att arbeta ytterligare timmar. När till exempel produktionen står stilla och en person kompar ut en timme innebär det alltså att företaget kan kräva ytterligare en timmes övertid under året innan den personen går i 150-timmarstaket.

ATT JOBBA ELLER INTE JOBBA ÖVERTID

När det gäller vår skyldighet att arbeta övertid säger Teknikavtalet så här:

"Då arbetsgivaren så anser erforderligt bör arbetstagaren, såvida han icke är därtill förhindrad, arbeta på övertid i den utsträckning som denna paragraf medger."

Om du av ett eller annat skäl är förhindrad att arbeta övertid ska du säga detta till din chef. 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 andra personliga

Vänd!

YRVAKET VID TK-PORTEN

Den irritation som rått under våren inne i fabriken verkar nu även nått ut till TK-porten, I senaste numret av verkstadsklubbens tidning *Fördelaren* finns en artikel om detta. Där säger ordförande Mikael Sällström: – *Problemet är inte vårt arbetstidssystem utan snarare att företaget inte kvalitetssäkrat sina processer.*

Och det är naturligtvis riktigt att det är företaget som är ansvarigt för det som sker och det finns många i ledande ställning som borde sitta löst nu efter allt som hänt (och inte hänt...) sedan XC90 började köras in.

Men det är avtalet som klubbstyrelsen skrev på utan att fråga oss medlemmar (det var ju sådana små, små små förändringar att det inte behövdes...) som gör att företaget hela tiden lägger bördan för dessa missar på oss. För det är ju inte bara övertid utan även den kortare rasten och att "volymkörning" har blivit den normala arbetstiden som skapar irritation och sliter på oss.

Det är bra att klubbstyrelsen säger att övertid inte är lösningen. Men det räcker inte att prata eller skriva i *Fördelaren*. Istället är det hög tid att de som är ansvariga för arbetstiderna också tar upp förhandlingar om att ändra avtalet för att minska företagets möjligheter att lägga bördorna för allt strul på oss.

TVÅ ORD...

..som ibland används felaktigt i samband med övertid:

● "Produktionsövertid"

Lokalt avtal på minst fyra veckor om att arbeta övertid enligt ett visst schema. Har alltså inget att göra med vilken typ av arbete som utförs.

● "Beordrad övertid"

All övertid är enligt avtalet "beordrad", någon annan övertid finns inte. "Beordrad övertid" betyder alltså helt enkelt "övertid" och är ett onödigt uttryck.

Forts. "Övertid in i det sista"

angelägenheter. Till exempel borde behovet av återhämtning på grund av mycket övertidsarbete vara ett rimligt skäl att få sova ut på helgen.

"DÄRTILL FÖRHINDRAD"

I avtalet står som sagt att arbetstagarare bör arbeta övertid "såvida han icke är därtill förhindrad". Under många år tolkades "därtill förhindrad" av Metall som att det räckte med att man uppgav personliga skäl för att slippa övertid. Men så kom Metall och arbetsgivarna överens om en annan tolkning: "Då arbetstagaren anmäler förhinder för övertidsarbete ska förhindret vägas mot arbetsgivarens intresse att få övertiden utförd. Efter sådan intresseavvägning beslutar arbetsgivaren om förhindret är godtagbart skäl för att inte arbeta övertid."

Det vill säga: arbetsgivaren fick makten att avgöra vad som är viktigast, deras behov av övertid eller våra förhinder att jobba. Efter stark kritik

mot detta har en mening lagts till i tolkningen: "Vid intresseavvägning vägs således verksamhetsbehoven mot arbetstagarens behov av rekreation och familjeliv."

De flesta som någon gång har sagt att de inte kan arbeta över när det varit ont om folk har säkert märkt att "rekreation och familjeliv" väger ganska lätt gentemot produktionen.

Men bara för att en förman inte tycker att din fritid och din familj är viktigare än företagets behov är det inte säkert att du måste ge med dig. Du har t.ex. möjlighet att begära att facket ska ta upp förhandling i frågan. Till sitt stöd har de då bl.a. Medbestämmandelagens paragraf 34. Där står: "Uppkommer mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisation, som är bundna av samma kollektivavtal, tvist om medlems arbetskyldighet enligt avtal, gäller organisationens mening till dess tvisten har slutligt prövats".

Det vill säga: om facket och företaget

har olika åsikt kan de fackliga representanterna välja att säga att deras ståndpunkt ska gälla tills dess saken är färdigförhandlad.

TIDPUNKTER

Även den sista tidpunkt som information om övertid ska gå ut är reglerad i avtalen. I det centrala avtalet står att "meddelande om att arbete på övertid ska äga rum ävensom om förhinder att arbeta på övertid ska lämnas i god tid och senast före sista rast på ordinarie arbetstid." (Med "rast" menas våra lunch/middagsraster klockan 11 respektive 18.)

Den som har förhinder att arbeta övertid måste också anmäla det vid denna tid.

Vårt lokala arbetstidsavtal ger företaget mer svängrum även när det gäller denna regel. När det gäller övertiden som ingår i vårt lokala arbetstidsavtal, alltså den "igenkörning" på 18 till 60 minuter som kan köras direkt efter ordinarie arbetstid, har företaget fram till 12.00, 21.00 och 04.00 på dag, kväll respektive natt att meddela detta. Har ingen information nått fram innan dess gäller den arbetstid som beslutats i schemat två veckor tidigare.

PROPAGANDAKVARNEN MAL

Arbetsgivarna har, som *Kvasten* tidigare rapporterat, redan dragit igång sin propaganda inför nästa års avtalsförhandlingar. Som en del i detta har de nu startat en hemsida kallad "Arbetsmarknadsnytt" där deras välbetalda PR-människor talar om för oss att vi inte kan få några löneökningar att tala om.

Senast är det förre finansministern Anders Borg som får berätta att det är "riskfyllt om lönerna går upp" och att "reglerna på arbetsmarknaden måste bli mer flexibla".

Så förvånade vi blir.

STORT TACK...

... till alla er som lämnat bidrag till *Kvastens* tryckkostnader! Ett särskilt tack till arbetskamraterna på CAL dagtid som gjort en insamling till *Kvasten*. Ett initiativ som fler avdelningar gärna får följa.

KVASTENS CHEFSSKOLA

Detta är sista lektionen i Kvastens chefsskola, alla fall på ett tag. Men vi kanske får anledning att återkomma med fler kapitel vad det lider.

LEKTION 4:

GLÖM INTE ATT DU ÄR EN VANLIG ANSTÄLLD

När du som blivande PL går utbildningar får du säkert många gånger höra att du representerar företaget, ja kanske att du gentemot dina anställda är företaget. Att du som PL representerar företaget gentemot arbetarna är riktigt i viss mån, riktigt tydligt är det i skyddsfrågor där arbetsgivarens juridiska ansvar vilar direkt på närmsta chef. Det är alltså i ditt personliga intresse att driva skyddsfrågor hårt och konsekvent, om någon till exempel skadar sig allvarligt och det visar sig att du inte vidtagit alla åtgärder för att förhindra detta kan du till och med bli straffrättsligt ansvarig.

Men framför allt är du, precis som de kollektivanställda som du ska vara chef över, en anställd bland andra för företaget. De betalar dig högre lön för att du ska vara extra lojal uppåt och göra en del obehagliga saker men i grund och botten ser de högre cheferna på dig som en utbytbar enhet. I många fall har du därför mer gemensamt med dem som du är chef över än dem som är chef över dig, även om företaget vill få dig att tro det motsatta. Om du glömmet det är risken stor att du en dag blir mycket besviken.

*Kvasten önskar alla
arbetskamrater en vilsam semester.
Det lär behövas inför hösten.*