

Trycket

15 september 2015

Medlemstidning för IF Metall vid Volvo Lastvagnar i Umeå

Beordrad övertid – ingen förhandling!

Efter förra veckans beordrade övertid krävde IF Metallklubben att företaget skulle sätta sig i förhandling med anledning av eftersläppet och de insatser som måste göras. Klubben erbjöd att förhandla kring ett avtal med samma innebörd som vi haft de senaste 15 åren. Företaget ansåg inte ens att det var värt att träffa klubben. Istället går man ut med tvingande övertid under de två kommande helgerna.

Dessutom påstår företaget att Metallklubben inte ville förhandla om produktionsövertid (PPÖ). Det är felaktigt.

Övertid många gånger

Under de senaste 15 åren har vi träffat en mängd övertidsavtal. Situationen har många gånger varit minst lika akut som nu. Ändå har dessa avtal innehållit en frivillighet. Företaget har åtagit sig att inte beordra övertid i utbyte mot att klubben ska verka för övertidsinsatsen. Den traditionen är nu bruten.

Central förhandling på vår fabrik

Vid en tidigare tvist om hur Teknikavtalet skulle tolkas om frivillighet kontra beordring av övertid på vår fabrik genomfördes en central förhandling för ca 15 år sedan. Den formulering som de centrala parterna tog fram har sedan dess varit en mall när vi förhandlar om avtal om PPÖ. Där står det bl.a;

”..... gäller som generell tolkning ... och gäller således vid detta tillfälle men även vid eventuella framtida behov av produktionsövertid.”

Det står alltså att det ska gälla även vid framtida behov. Det

struntar nu företagsledningen i. Vi kräver att även företaget respekterar resultat av centrala förhandlingar.

Företagets ”erbjudande”

Företagets ”erbjudande” var att klubben utan förhandling skulle acceptera obligatorisk närvaro på övertiden i ett avtal om produktionsövertid för kommande två helger. Det är inte aktuellt att via telefon acceptera ett direktiv från företaget. Vi var däremot beredda att sätta oss i förhandling i linje med de tidigare avtalen om PPÖ, med lösningen från den centrala förhandlingen.

Frivilligheten - viktig princip

Frivilligheten är en förutsättning för att IF Metallklubben ska teckna ett produktionsövertidsavtal. Det handlar om respekt för att det finns andra viktiga värden vid sidan av jobbet. Med frivillighet har vi kunnat lösa svåra övertidssituationer tidigare. Företagsledningen har valt en ny väg. Den går åt helt fel håll.



Vad innebär arbetskyldigheten vid övertid

Teknikavtalet innehåller en skyldighet att arbeta övertid. Men det finns gränser. Har man starka skäl för att inte arbeta övertid ska detta respekteras av arbetsgivaren. Blir man trots detta beordrad till övertid kan klubben i vissa fall överta arbetskyldigheten, dvs. den enskilde medlemmen behöver inte arbeta övertiden. (se artikeln på baksidanw)

Övertid nu och sedan....?

En delorsak till övertiden står att finna i en del tekniska problem. Men lika stor orsak till att vi hamnat efter i produktionen är den låga bemanningen. IF Metallklubben kräver nu en grundlig översyn av bemanningen, inte minst eftersom vi ska öka veckovolymerna något. Det borde inte vara ett problem att snabbt få in personalförstärkning.

Vad gäller vid beordrad övertid?



Företaget har alltså för första gången i fabriken historia valt att övergå till beordrad övertid. Det innebär att man istället för frivilligt går ut och arbetar så tänker bolaget tvinga medarbetarna att arbeta övertid. Det är helt ny och skrämmande attityd som företaget visar sina medarbetare. Det första exemplet på detta var föregående helg:

I lördags var det åtta medlemmar som var förhindrade att arbeta övertid på måleriet. I första läget ansåg företaget dock att deras skäl inte var tillräckliga. Samtliga tog kontakt med IF Metall för att få hjälp gentemot bolaget.

- För 4 av dessa löstes på torsdagen, då företaget insåg att medlemmarnas skäl var godtagbara.
- För 3 så övertog IF Metall arbetskyldigheten då klubben kunde konstatera att deras skäl för att inte arbeta övertid var helt tillräckliga.
- För en medlem så begärde metallklubben förhandling för att säkerställa att medlemmen fick ledigt. Även denna medlem behövde inte arbeta övertid då medlemmen var upptagen.

Det är alltså viktigt att veta om att du alltid kan kontakta Metallklubben för att ta reda på om dina skäl är tillräckliga. Klubben tar förhandling om skyldigheten att arbeta övertid, i de fall där vi bedömer att skälen är tillräckliga. Om parterna inte kan enas så kan klubben som i ovanstående fall överta arbetskyldigheten och befria medlemmen från att arbeta övertid, om tillräckliga skäl finns.

Vilka skäl är giltiga att inte arbeta?

Varje enskilt fall värderas för sig. Att jaga älg eller vara bjuden på middag anses inte vara sakliga skäl, däremot att ensam ta hand om sina barn eller ha erlagt kostnader för aktiviteter kan vara sakliga skäl. "Personliga skäl" är också sakligt grund för att man är förhindrad att arbeta övertiden.

Måste man uppge sina skäl?

Om man har "personliga skäl" till att inte kunna jobba övertid så måste man inte uppge det till sin PL. Om man aldrig kan jobba över på grund av personliga skäl måste man till slut uppge det till någon inom företaget, exempelvis företagsläkaren.

Praxis

Under de närmaste månaderna kommer frågan om tvånget att arbeta övertid vara en viktig fråga. Vi kommer framöver att mer tydligt kunna redovisa vilka sakskäl som företaget ska ta hänsyn till.

Övertid och sjukdom

Den som blir sjuk ska inte arbeta övertid. Vid beordrad övertid gäller samma hantering som vid ordinarie arbetstid – man sjukmäter sig.

Utdrag ur Centrala Avtalet!

Här följer utdrag ur centrala teknikavtalet och centrala parternas kommentarer till texten.

Avtalet säger om Övertidsarbete följande:

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

Gemensamma kommentarerna säger vidare att en arbetare är:

"...inom avtalets ramar, skyldig att arbeta övertid då arbetsgivaren anser detta vara nödvändigt. Skyldigheten gäller dock inte om arbetstagaren har vägande skäl

som innebär att han eller hon är förhindrad att utföra övertidsarbetet.

Det är viktigt att de skäl som anges ska ta sikte på att det föreligger ett faktiskt förhinder för övertidsarbete.

Att övertidsarbetet kommer olämpligt eller att det finns andra angelägna uppgifter som arbetstagaren ska fullgöra innebär inte, enligt avtalets innebörd, automatiskt att man faktiskt är förhindrad att fullgöra övertidsarbetet.



I vissa situationer kan de skäl som arbetstagaren anger som förhinder för arbete på övertid vara av sådan känslig karaktär att han eller hon inte kan uppge anledningen till förhindret.

Vad som avses är starkt integritetskänsliga uppgifter. Arbetsgivaren bör vid sådana situationer respektera detta."