

Centrala klart – nu börjar lokala förhandlingar

Efter en hel del oväsen och stora ord fick vi ännu en gång ett centralt avtal utan att ha gått ut i konflikt. Nu ska avtalet omvandlas till verklighet i de lokala förhandlingarna där vi även kan ta upp speciella krav här på Volvo.

Arbetsgivarna backade från sina krav på att få ytterligare makt över arbetstid och löner men å andra sidan fick vi inte heller några förbättringar i maktfrågorna. De senaste tre avtalen har inneburit försämringar i sådana frågor och nu hade det varit läge att vända kursen, vilket alltså inte skedde.

Som vanligt har den fackliga ledningen också visat att det är de och inte de många medlemmarna som bestämmer i avtalsfrågor. En dålig vana som gör facket lite svagare varje gång det händer.

Nu börjar snart de lokala förhandlingarna. Det centrala avtalet ska "översättas" och då kan vi även föra fram krav kring speciella frågor här på Volvo. I de lokala förhandlingarna har vi ingen strejkrätt. Företagen har däremot alltid maktmedel, de kan till exempel hota med att flytta produktionen. Men det betyder inte att vi är maktlösa, alla företag är beroende av ett fungerande samarbete med de anställda. "De anställda är vår viktigaste tillgång", brukar Volvo och många andra företag säga vid högtidliga tillfällen. Även om de flesta av oss inte ser oss själva som "företagets tillgång" bygger mycket av den dagliga verksamheten på att vi är engagerade och ställer upp mycket mer än vad som går att skriva ner i balansinstruktioner och WES-ar. Om vi inte ständigt gjorde det skulle verksamheten skära ihop rätt snabbt. Så lite har vi allt att sätta emot i förhandlingarna.

Men då krävs att facket agerar som en medlemsorganisation. I Volvofacket finns en dålig vana av hemliga förhandlingar och toppstyrning, precis som i IF Metall på riksnivå. Vår klubbstyrelse har alla möjligheter att ha täta kontakter med oss som arbetar, både före, under och efter förhandlingarna och borde också använda dem. Det är det bästa sättet att skapa tryck i förhandlingarna och sätta press på företaget. Tysta förhandlingar mellan

ett fåtal personer i slutna rum passar företaget bra men för en fackförening som vill vara en medlemsorganisation är det döden. Det ställer också krav på oss, att vi ser på vår fackförening just som vår förening och inte som några kontorister som "sköter det fackliga" åt oss. Vi behöver ställa krav, ligga på, tjata, fråga och kräva inflytande och makt i vår egen organisation.

I årets avtalsrörelse tvingades några fack, som Byggnads och Målarna, att gå ut i strejk, dels för lönernas storlek men framför allt för maktfrågor på ar-

betsplatsen. Sådana maktfrågor finns även på Volvo och de borde komma upp i de lokala förhandlingarna. Här är några av dem:

MAKTEN ÖVER ROTATIONERNA

För tio år sedan beslutade företaget ensidigt att införa små rotationer. Innan dess var det vanligt att alla på en avdelning kunde alla jobb och roterade över hela avdelningen. När andonssystemet infördes minskades rotationerna ytterligare på en del ställen.

Vänd!



Att sätta till en extra balans ("x-man" på Volvospråk) är alltid en möjlig lösning på ergonomiska problem som används alltför sällan.

I samband med alla förändringar, till exempel en ombalansering, ska skyddsombud, chefer och tekniker göra en så kallad SAMA-bedömning. (SAMA står för systematiskt arbetsmiljöarbete.) Där ska var och en bedöma om resultatet av förändringen är OK eller ej för arbetsmiljön. De kan även begära att en ergonom ska göra en bedömning av balansen. Av någon anledning kommer chefer och tekniker i princip alltid fram till att förändringen inte innebär några problem. (Och det är ju klart, för dem är stressiga balanser, dåliga arbetsställningar och ensidiga monteringar sällan några problem...)

De som däremot tar upp problemen är skyddsombuden. De skriver då att en förändring inte är OK och ska sätta upp villkor för att förändringen ska kunna genomföras utan att skaderisken ökar. Det är inte alltid så lätt att komma med konkreta förslag som löser problemen, monteringar sitter där de sitter och kan vara svåra även med de bästa hjälpmedel.

Företaget vill också ofta att skyddsombuden ska gå med på att vänta med

åtgärderna till efter att förändringen genomförts. Då kan den "utvärderas" sägs det. Risken med detta är att när något väl är infört "på prov" är det mycket svårt att ändra tillbaka. Om skyddsombudet sätter sig på tvären "lyfts frågan", som det brukar heta, till högre nivåer där chefer och fackliga representanter fortsätter att prata. Tiden går, vi vänjer oss vid försämringen och så småningom rinner det hela ut i sanden.

Det är också viktigt att skyddsombuden inte ser det som sin uppgift att till varje pris komma överens med chefer och tekniker. Skyddsombudet ska enligt lagen samverka med företagets representanter (och de ska samverka med skyddsombudet!) men det är arbetskamraterna som är skyddsombudets uppdragsgivare. Viktigare än att "lyfta frågan" till högre representanter för fack och företag är att föra ut den på avdelningen. Skyddsombudet är avdelningens representant men kan inte göra mycket om inte hela avdelningen pratar igenom vad som krävs för att jobben ska bli bra och hjälper till att föra fram det till företaget.

Vänd!

Forts. "Nytt centralt avtal..."

Större rotationer ger mer omväxling, mindre ensidiga arbetsställningar och mer kunskap om jobbet bland montörerna. Att företaget tycker att vi bara klarar av att lära oss 6-8 jobb är en sak, men vår fackförening borde kräva att storleken och utformningen på rotationerna beslutas av oss som jobbar på de olika avdelningarna.

MAKTEN ÖVER LAGLEDARNA

Ungefär samtidigt som rotationerna krymptes tog företaget ifrån oss rätten att välja våra egna lagledare. Även om det fungerar olika på olika avdelningar har lagledarnas roll förändrats. Från att ha varit lagets representant blev lagledaren någon som tillsattes uppifrån. Vi behöver ta tillbaka rätten att välja lagledare för att knyta lagledarna starkare till laget och arbetskamraterna snarare än till chefen och företaget.

MAKTEN ÖVER TAKTEN

Kombinationen av monotona jobb och högt tempo är det största arbetsmiljöproblemet, åtminstone på banorna i TC. Stress och förslitningsskador hänger samman. Sedan 1 april i år finns nya föreskrifter från Arbetsmiljöverket om psykisk och social arbets-

Forts. "X-man"

För det finns nästan alltid ett sätt att snabbt och effektivt minska risker för belastningsskador: att sätta till en extra balans, en så kallad x-man.

Har till exempel en ergonom sagt att en balans är "röd" (dvs att ett flertal riskerar att skada sig på den) kan problemet ofta lösas direkt genom en x-man. Dels minskar omedelbart skaderisken för den som gör jobbet och dels sätter det press på företaget att göra något åt grundproblemet. Det är ett omvänt sätt att hantera problemen som skyddar oss och lägger bekymret hos företaget. Istället för att vi börjar jobba på ett sätt som kan skada oss och hoppas på att det ska lösas av någon annan längre fram måste företaget sätta in resurser som gör att vi inte skadas. Om de vill dra bort den extra balansen är det deras sak att längre fram rätta till grundproblemet.

miljö. Där står följande: "Arbetsgivaren ska se till att de arbetsuppgifter och befogenheter som tilldelas arbetstagarna inte ger upphov till ohälsosam arbetsbelastning. Det innebär att resurserna ska anpassas till kraven i arbetet."

De avtal om arbetstakten som finns på Volvo och som styr alla balanser ligger inte i linje med detta, i synnerhet inte efter de förändringar som gjorts de senaste 10 åren. Vi behöver förändringar i våra taktavtal så att vi inte skadas av våra jobb.

MAKTEN ÖVER TIDEN

Våra arbetstidsavtal har givit företaget allt mer makt över vår fritid.

Det är hög tid att vi börjar ta tillbaka denna genom att införa begränsningar i företagets rätt att kräva övertid och minska chefernas möjlighet att använda oss som buffert för dålig planering av produktionen.

Säkert finns det en massa andra krav som behöver komma upp i förhandlingarna. Men de kan bara komma fram om vi i de olika lagen och på avdelningarna pratar med varandra om vilka förändringar vi behöver och sedan gemensamt för fram dem till våra fackliga representanter. Och dessutom kräver regelbundna rapporter om vad som händer med våra krav.

Lars Henriksson

Uppförandekod – ord och verklighet

I hela fabriken sitter det sedan ett tag anslag med olika punkter som ska utgöra företagets "Code of Conduct", Uppförandekod. Men hur följer egentligen ledningen själv dessa regler?

"Det är vårt gemensamma ansvar att efterleva och tillämpa våra värderingar." Så inleder vår VD Håkan Samuelsson det dokument som företaget kallar "Vår uppförandekod".

I denna kan man bland annat läsa att "Vår People Policy grundar sig på internationella normer för de mänskliga rättigheterna, inklusive Allmän förklaring om de mänskliga rättigheterna, Internationella arbetsorganisationens (ILO) deklaration om grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet."

ILO är ett FN-organ som sysslar med rättigheter i arbetslivet. I den deklaration från 1998 som Volvo hänvisar till slår ILO fast att det ska råda "organisationsfrihet och verksamt erkännande av rätten till avtalsförhandlingar."

Hur efterlever då Volvo Cars detta? Volvo Cars ägs av ett kinesiskt bolag och har ett antal fabriker i Kina.

Den enda "fackförening" som är tillåten av staten är ACFTU och den styrs av företagsledningarna och sta-

ten. De arbetare som försöker organisera sig oberoende av stat och företag, i riktiga fackföreningar möts av kravallpolis och kastas i fängelse.

Detta borde inte vara okänt för Håkan Samuelsson och de andra i företagsledningen. Hur rimmar detta med företagets tal om "mänskliga rättigheter"?

Kanske finns lösningen i några sliriga ord i Volvos regler: "Vi accepterar inga disciplinära eller diskriminerande åtgärder gentemot medarbetare som väljer att på ett fredligt och lagenligt sätt organisera eller ansluta sig till en förening". Det listiga nyckelordet här är "lagenligt". För eftersom det i Kina och andra diktaturer inte är "lagenligt" att organisera eller ansluta sig till en fackförening så är det ju inga problem för Volvo att staten skickar kravallpoliser på arbetarna. De har ju brutit mot lagen...

Kanske en listig formulering, men det blir rätt svårt att ta företagets "uppförandekod" på allvar.

TACK...

...för de bidrag som kommit in till **Kvasten**. Tyvärr har det också kommit in räkningar för att trycka den. Men det brukar vi lösa tillsammans. Skicka runt en burk på fikarasten och lämna resultatet till oss som delar ut **Kvasten** eller skicka ett mejl så kommer vi förbi.

Kvasten ges ut av folk som jobbar på Volvo Personvagnar i Torslanda. Ansvarig utgivare: Lars Henriksson
Vill du ha **Kvasten** i din e-post? Skicka mail till kvastentips@hotmail.com