

## NYTT AVTAL OM ARBETSTIDERN

Efter en lång tid full av rykten – och en ännu längre tid av missnöje med det gamla avtalet – finns det nu ett nytt arbetstidsavtal. I stora drag var det mesta sådant vi kunnat räkna ut och hört ryktas: produktionen sker utan glapp mellan skiften, det mesta av vår inarbetade tiden tas ut som individuella veckor enligt ett schema. De raster som kortades av 2014 förblir korta. Störst skillnad blir det för natten som börjar senare på söndag och jobbar längre på vardagar. Vi har inte hunnit granska avtalet i detalj utan får återkomma till det. Här är bara några korta kommentarer om avtalet och hur det kom till.

För drygt tre år sedan fick vi nya arbetstider. Då ville företaget ha mer ”flexibel produktion” och vi skulle anpassa oss efter det. Den ”flexibilitet” som var så viktig 2014 är nu borta. Idag vill företaget istället få ut så mycket bilar som möjligt och våra arbetstider anpassas till företagets behov igen. Att företaget nu har ett oerhört behov av vår arbetskraft är det klassiska läget när fackföreningen kan ställa krav och få igenom rejäla förbättringar. Det är mot den bakgrunden detta avtal ska värderas.

Företaget gör idag enorma vinster. Pengar som de använder till nya fabriker och köper andra företag för. Alla med lite insikt i bilindustrin vet att uppgångar följs av nedgångar. Snart är också de fabriker som byggts i Kina och USA i full gång och behovet av oss minskar. Vi ska därför inte bli förvånade om företaget om några år vill ha ett nytt avtal som ger mer ”flexibilitet” och som vi ska anpassa oss till igen. En liten ”flexibel” detalj i det nya avtalet är företagets möjlighet att skicka hem oss vid två tillfällen med hälften betalt och hälften avdrag i kompbanken vid störningar. När det gamla avtalet kom sades det att ”igenkörning” var något som skulle användas just vid störningar. Vi vet hur det blev...

### VEMS REPRESENTANTER?

Liksom vid det förra avtalet har förhandlingarna inför detta skett i det tysta. Våra representanter har träffat företagets representanter och förhandlat utan att informera oss. När avtalet är klart får vi vanliga medlemmar reda på resultatet.

Företagets representanter gör naturligtvis inte så. Deras uppdragsgivare är företagsledningen och de får löpande information. De ger instruktioner till sina förhandlare och sätter tydliga gränser för vad de får och inte får gå med på. Om de är missnöjda med vad förhandlarna gör kan de ingripa och byta ut dem. Företagets förhandlare är bara redskap för dem de representerar.

Så borde det vara i facket också. Fackföreningen är vår och det är vi som ska bestämma över våra fackliga representanter, inte tvärtom.

### TYSTNAD ÄR INTE STYRKA

Ofta talas det om ”tystnadsplikt” när det gäller förhandlingar. Men eftersom företaget naturligtvis vet vad som sägs är det bara mot oss som ska jobba under avtalet som tystnaden gäller. Fackligt engagemang på en arbetsplats kräver motsatsen till tystnad: medlemmarna ska få löpande information om vad som händer, vilka krav som förs fram och vad företaget säger. Företaget och dess högre chefer vill naturligtvis inte ha en sådan facklig verksamhet. De älskar tysta

förhandlingar. Men för en fackförening är engagemanget på golvet livsviktigt. Det är bara om vi lägger oss i som vi kan få de avtal och villkor vi är värda. Då krävs det snarare ”informationsplikt” från de fackliga representanterna än tystnad.

### ETT LITET STÖRNINGSMOMENT

En av få saker som störde tystnaden i förhandlingarna var den Facebook-grupp som startades av enskilda medlemmar. Den började med hot om att gå ur facket men ändrades till en diskussionsgrupp om facket på Volvo och särskilt förhandlingarna om arbetstid. På några dagar fick den nästan 1500 medlemmar och ett 30-tal medlemmar uppvaktade verkstadsklubben och krävde information. Kanske fattade styrelsen att de var tvungna att göra något för i samma veva kom det ut en Extra-Fördelare med åtminstone lite information. Enligt dem som uppvaktade klubbstyrelsen i början av februari skulle klubbstyrelsen gå ut med en enkät till medlemmarna innan avtalet skrevs på.

Lars Henriksson

### SÅ LÄT DET 2014

När det förra avtalet var klart 2014 gav Verkstadsklubbens Fördelaren och **Kvasten** ganska olika bilder:

*”Produktionen arbetar normalt en timme mindre per dag med bibehållen lön. Timman kan vi använda till att ta igen förlorad produktion eller volymkörning vid arbetstoppar”*

Fördelaren, 19 augusti 2014

**Kvasten** nr 83, augusti-14, var betydligt mer kritisk:

*”Avtalet har presenterats som en förkortning av arbetstiden men det stämmer inte. Det glapp som läggs in mellan skiften, liksom den tidigare sluttiden på kvällen, är tid som företaget kan använda som det passar och som vi själva till stor del jobbar in.*

*Dessutom får företaget rätt att samma dag besluta om obligatorisk övertid fram till 15.36 respektive 00.30.*

*Troligen får vi ofta räkna med att jobba fram till 15.18 respektive 00.12 eftersom företaget nu kan planera ännu snålare med taktar när de vet att de kan kapa alla marginaler för tappade bilar. När det har varit strul någonstans får vi räkna med att jobba till 15.36 respektive 00.30, särskilt på avsnitt där det finns buffertar som behöver tömmas eller fyllas.”*

Vi kan idag konstatera att **Kvasten** knappast gav en för negativ bild av avtalet den gången.

# INTE MER JOBB PÅ SKADLIGA BALANSER!

I skuggan av diskussioner och rykten om arbetstiden startades i förra veckan arbetet med nästa ombalansering. På varje avdelning kommer nu företaget att presentera sina önskemål om rationaliseringar, alltså hur många balanser de vill att lagledarna ska försöka dra in.

Men vi som arbetar har också krav som ska tas upp. Krav som chefer, tekniker och lagledare enligt lag och avtal är skyldiga att rätta sig efter. Tre av dessa är:

- ♦ **Prestationerna ska nollställas till 106%**
- ♦ **Inget mer jobb på gula eller röda balanser**
- ♦ **Röda balanser och moment ska åtgärdas omedelbart**

## PRESTATIONERNA SKA NOLLSTÄLLAS TILL 106%

*Kvasten* har under året skrivit om balanser med ”höjd prestation”, det vill säga där vi måste jobba i en högre arbetstakt än den som vårt avtal bygger på, 106% MTM. Förra våren var det cirka 130 balanser som hade en arbetstakt som låg över detta. I oktober, sex månader senare, hade antalet balanser med höjd prestation ökat till 170 i TC. Särskilt vissa avdelningar utmärkte sig och hade en mängd balanser med höjd takt, ibland över 120%!

De flesta av dessa höjningar ligger bara kvar år efter år utan att någon reagerar trots att de ska nollställas vid varje ombalans. **Då ska alla balanser läggas på den avtalade nivån 106 procent.** Om det finns särskilda omständigheter som gör att det är rimligt att höja prestationen får teknikerna ta upp detta i ASG för varje balans. Det kan gälla en balans som är lågt belagd och ergonomiskt OK där det finns sällsynta varianter som går över. Då krävs det att skyddsombuden noga undersöker vad laget tycker och vad det blir för konsekvenser i varje fall. Om skyddsombuden inte godkänner höjningen måste företaget gå vidare med frågan om de ändå vill höja prestationen.

## INGET EXTRA JOBB PÅ GULA ELLER RÖDA BALANSER

Att balanser och moment bedömts som gula eller röda av en ergonom betyder att de som arbetar där riskerar att skada sig. Så får det inte vara enligt Arbetsmiljölagen. Att lägga på mer jobb på en balans kan aldrig göra den bättre ergonomiskt, tvärtom, den blir alltid sämre. Även om det är helt andra moment som tillkommer innebär det ändå ökad påfrestning, det är i princip alltid samma kroppsdelar som tar stryk när vi jobbar och det vi behöver efter att ha arbetat i en dålig ställning är tid för återhämtning. Särskilt när allt fler balanser är stressiga gör stressen i sig att påfrestningen på kroppen ökar och det enda som kan minska detta är tid för återhämtning. Det är alltså inte rätt att lägga på jobb på balanser som är gula eller röda.

## RÖDA BALANSER SKA ÅTGÄRDAS OMEDELBART

Det är egentligen en skandal att det fortsätter finnas röda balanser i fabriken. Ett jobb bedöms som rätt när de flesta som arbetar där ”riskerar att drabbas av belastningsbesvär på kort eller lång sikt” enligt Arbetsmiljöverkets definition. Samma myndighet har också bestämt att om ett jobb

bedöms som rätt är företaget skyldigt att ”åtgärda förhållandena omgående för att eliminera eller minska risken”. **Åtgärda omgående**, alltså. Inte ”sätta upp på handlingsplan”. Inte ”göra ny bedömning”. Och särskilt inte ”omplacera de som klagar eller får besvär”. Det är jobbet som ska åtgärdas och det ska ske snabbt. Annars bryter chefen mot lagen! I TC har det blivit normalt att strunta i Arbetsmiljölagen på detta sätt eftersom cheferna kommer undan med det, precis som det skulle bli normalt att köra mot rött ljus om det inte fanns något straff för det.

## 323 RÖDA RAV-AR

Företaget tycker att det är för dyrt att ha tillräckligt med ergonomer på fabriken som kan göra professionella bedömningar av balanserna. Men det finns så kallade RAV-ar, riskbedömningar som görs för varje balans av skyddsombud, chefer och tekniker på alla avdelningar. Där ingår även en ergonomisk bedömning.

**Idag finns det 713 olika balanser i TC, av dessa är 323 röda i RAV!** Om de bedömningarna är riktiga riskerar de flesta av oss alltså att skada oss på nästan varannan balans. En helt oacceptabel situation som fortsätter år efter år, trots att företaget är skyldigt att ”åtgärda förhållandena omgående” om det så bara gällde en enda balans. Ingen borde ens tänka tanken att rationalisera på balanser och lag där det finns sådana problem.

När nu lagledarna ska börja jobba med balanserna brukar det kallas *kaizen*, det är japanska och betyder ”förbättring”. Vad vi och företaget tycker är förbättringar är ofta olika saker. Men när det gäller dessa tre punkter har lagledare och andra som jobbar med balanserna inget val. Tillsammans med våra skyddsombud behöver vi se till att de inte glömmer det.

## MODEL LINE –

### NYTT RATIONALISERINGSPROJEKT PÅ BANA 1:6

Det pågår just nu flera projekt i TC som har ett gemensamt syfte: att vi ska jobba hårdare. I förra *Kvasten* hade vi en skrämmande berättelse om hur projektet *Best In Class* drabbat bana 1:3. Ett liknande projekt är *Model Line* där företaget testar olika metoder att få folk att utföra monteringen på kortare tid. Som vanligt handlar det om saker som att minska antalet steg och effektivisera monteringen. Eftersom teknikerna sällan kan göra sådant själva utan behöver den detaljkunskap som bara finns bland oss som jobbar försöker de komma åt den, bland annat genom att engagera lagledare. Om det ska fungera måste de få lagledarna att tänka som företaget och se rationaliseringar som ”förbättringar” och på arbetskamrater som motsätter sig sådant som sina besvärliga bråkmakare. Det är viktigt att lagledare fattar att de inte är något annat än arbetare och att ska stå på arbetskamraternas sida.