

VAD DÖLJER SIG BAKOM PLANKET?

DERAS VISIONER OCH VÅRA

I TC:s nordvästra del har det sedan ett bra tag funnits ett högt träplank där en ny fabriksdel håller på att byggas, den första delen av det så kallade Visionprojektet. Produktionen ska komma igång efter semestern och projektet kommer sedan bit för bit att fortsätta i resten av fabriken. Men vad är det för visioner företaget har? Och hur påverkar det oss?

Mycket kommer att byggas om under de kommande åren. Företagets visioner handlar inte bara om hur banorna ska löpa i fabriken utan innehåller en rad målsättningar om hur vårt arbete ska förändras. I det dokument som beskriver visionerna för framtiden finns bland annat:

- kortare avstånd mellan bilarna
- montörerna ska bara hämta material en gång per bil
- det genomsnittliga antalet personer som arbetar på en bil ska öka från 1,2 till 1,6
- dubbelbalanser ska försvinna, det ska bara finnas enkelbalanser
- lagen ska minska från 8-12 personer till 6-8
- beläggningen på balanserna ska öka från 90,5 till 94,6 procent

Allt detta är saker som kommer att påverka våra jobb och

vår arbetsmiljö. Det blir trängre, möjligheten att återhämta sig minskar, jobben blir mer enformiga, stressen och ansträngningen ökar.

Samtidigt har företaget satt upp ett annat mål i Visionprojektet, nämligen att antalet RAV:ar, riskbedömningar av arbetsmiljön, som är gröna ska öka från 73 till 84 procent. Alltså: jobben ska bli hårdare och mer enformiga samtidigt som arbetsmiljön ska bli bättre! Detta säger mer om hur RAV-systemet används än om verkligheten för oss som arbetar i fabriken. Mot företagets visioner behöver vi ställa våra egna krav. I artikeln här under tar vi upp ett sätt att göra det, ett sätt att få in våra egna uppfattningar i RAV:en. Något som kommer att bli ännu viktigare när företaget snart kommer att försöka omsätta sina visioner i verkligheten.

”ONÖDIGT TRÖTTANDE JOBB”

Kan RAV:arna ge en bättre arbetsmiljö? Knappast av sig själva men rätt använda kan de vara ett redskap för oss som jobbar. Men då krävs det att alla som arbetar på avdelningen får säga sitt, särskilt i en punkt som ibland glöms bort som handlar om jobb som är ”onödigt tröttande”.

RAV:arna – de papper med gröna och röda fyrkanter som hänger vid balanserna och visar vilka risker som finns i arbetsmiljön – är väl inget de flesta normalt ägnar någon större uppmärksamhet. Det kan ändå vara viktigt vad som står i dessa papper. När företaget kommer med krav på rationaliseringar ska de egentligen ta hänsyn till arbetsmiljön redan från början. I de flesta fall är det dock vi själva och våra skyddsombud som får tjata om att detta tas med och om en balans är röd i ergonomidelen av RAV:en är det ett tungt argument att säga nej till att göra balansen jobbigare. Bakom de olika fyrkanterna finns formulär med frågor som avgör om balansen blir grön eller röd. Speciellt viktig är ergonomidelen och kanske extra mycket fråga nummer 6 där:

”Förekommer arbete/manuell hantering som kräver kraftutövning med arbetsobjekt, arbetsutrustning, reglage eller material, som upplevs som onödigt tröttande?”

Observera särskilt de sista orden: **”upplevs som onödigt tröttande”**. Som alla som jobbar på balans vet kan ett jobb

vara mycket ansträngande även om det ”går in på balansen” enligt Teknik och är bedömt som ”grönt” av någon ergonom.

Det viktiga med punkt 6 är därför att frågan är hur det **upplevs**. Det är alltså varken ergonom, tekniker, chef eller ens skyddsombudet som ska svara på den. Inte heller någon handplockad montör utan de som normalt arbetar på jobbet. De behöver inte heller motivera sin uppfattning med några siffror, utan svaret ska vara byggt på det som inga ergonomer eller tekniker kan ersätta: personlig erfarenhet av hur det är att arbeta just på det jobbet, dag efter dag. Om de som arbetar säger att de upplever att det förekommer arbeten som är ”onödigt tröttande” då är det detta som gäller.

Detta framgår mycket tydligt av den utbildning som finns för alla som ska göra arbetet med att ta fram RAV:arna. Ingen RAV kan anses vara korrekt genomförd om inte de som arbetar i laget har fått svara på denna fråga och deras uppfattning skrivits in i RAV:en.

VAD ÄR ”ONÖDIGT TRÖTTANDE”?

Det kan låta som en dum fråga och svaret skiljer sig naturligtvis åt beroende på vem man frågar. De flesta jobb gör människor mer eller mindre trötta men få av oss har något mot att

ta i och jobba inom rimliga gränser. Frågar man företagsledare finns det å andra sidan inget av våra jobb som är onödigt tröttande, ju mer desto bättre tycker de. Eller som en tidigare fa-

brikschef sa en gång: *”Det finns alltid droppar att vrida ur den handduken som man tror är torr.”*

Även om det bara är den som gör ett jobb som i sista hand kan bedöma hur

Vänd!

Forts. "Vad är 'onödigt tröttande'"

tröttsamt det är finns det riktlinjer för vad som ska anses vara "onödigt tröttande" från Arbetsmiljöverket, den myndighet som utfärdar regler för vilka skyldigheter arbetsgivarna har för vår arbetsmiljö.

I Arbetsmiljöverkets föreskrift AFS 2012:2 Belastningsergonomi finns en rad regler för vår arbetsmiljö. För oss som har jobbar med våra kroppar är detta en av de viktigaste föreskrifterna och företaget är enligt lagen skyldigt att följa den. I sina råd om hur föreskriften ska tillämpas inleder Arbetsmiljöverket med följande viktiga ord, just om onödigt tröttande belastningar:

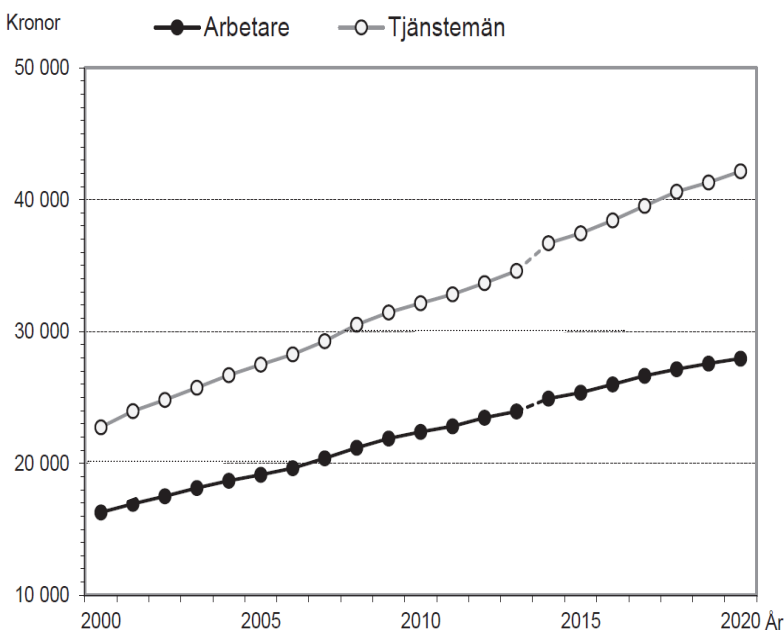
"§1 Hälsosfarliga belastningar är höga belastningar, upprepade belastningar, statistiskt muskelarbete och ensidiga belastningar. Även mycket låga belastningar kan vara hälsosfarliga eller onödigt tröttande. En tröttande fysisk belastning är inte nödvändigtvis hälsosfarlig men innebär allvarliga risker om den upprepas ofta och pågår under en längre tid. En onödigt tröttande belastning går att åtgärda."

Det juridiska ansvaret för att detta följs ligger på den som är chef för avdelningen. Men vi vet alla vad som räknas i företagets värld: banan ska gå och kraven på rationaliseringar ska genomföras. Det är bara när vi själva säger ifrån som våra behov av vettiga jobb kan stå emot kraven uppifrån. Ett sätt att göra det är att vi får med våra upplevelser om vad som är "onödigt tröttande" i RAV:arna. Ett bra sätt är att samlas med avdelningens skyddsombud och gå igenom alla RAV:arna för att komma fram till om det finns några jobb eller moment som ni anser är onödigt tröttande.

Kommer det väl in i RAV:en så kan vi med hjälp av detta begära att företaget gör det som lagen och Arbetsmiljöverket kräver: åtgärdar jobbet så att det inte blir onödigt tröttande.

Lars Henriksson

LÖNEUTVECKLING 2000 - 2020



DU VET VÄL ATT...

...du kan få ersättning för karensavdraget? Det gäller alla som varit sjuka någon gång mellan 8 december 2021 och 31 mars 2022. Det är bara att gå in på Försäkringskassans hemsida, fk.se, och logga in med bank-ID. Beloppet är 810 kronor före skatt och måste sökas senast 30 juni 2022.

LÖNEGAP 1

Varje år gör LO en undersökning om hur mycket de mäktiga i samhället tjänar jämfört med vanliga arbetare. År 2020 var skillnaden mellan maktelitens inkomster och arbetare de högsta som uppmätts på över 70 år.

Den grupp som ökat sina löner mest är direktörerna i de privata företagen. År 2020 hade de 50 direktörerna i den ekonomiska eliten en genomsnittlig inkomst motsvarande 64,8 industriarbetarlöner. Det är den största skillnaden som uppmätts så länge som det finns statistik, sedan 1950. Det är också en rejäl ökning från 2019 då direktörerna i genomsnitt tjänade 60,2 industriarbetarlöner. Under pandemin, när våra avtal frystes och våra skattepengar betalade miljarder i stöd till företagen, ökade alltså den genomsnittliga inkomsten för storbolagens direktörer kraftigt.



Bild: Robert Nyberg

LÖNEGAP 2

Även löneskillnaderna mellan arbetare och tjänstemän fortsätter att öka som de gjort i många år, om än inte lika snabbt som mellan de högsta direktörerna och alla andra. I diagrammet här bredvid syns hur skillnaden har ökat sedan år 2000. För 20 år sedan tjänade tjänstemännen i genomsnitt 38 procent mer än arbetare, idag tjänar de 50 procent mer. I verkligheten har gapet mellan låg- och höglönlade ökat ännu mer än vad kurvorna visar. Löneskillnaderna är stor mellan olika tjänstemän och den har också ökat eftersom de högst betalda tjänstemännen har fått de största ökningarna, både i procent och kronor.