

Avtalet – vad händer?

För två veckor sedan fick Metall ett skambud på 0,7 % som självklart avvisades. Blir det strejk nu? Och vem bestämmer det?

Arbetsgivarna har gått in i årets avtalsrörelse med inställningen att vi i princip inte skall ha några löneökningar. Vi ska vara glada och nöjda med att inte ha fått sparken under lågkonjunkturen tycker de. Att produktiviteten ökar med höga bonusar, direktörlöner och vinster som följd skall vi inte lägga oss i enligt Teknikföretagen. De fullkomligt tigger om strejk.

Som vanligt får vi följa förhandlingarna via massmedia och i bästa fall lite rykten via facket. Informationen från vår egen fackförening är som vanligt sparsam. När gruppstyrelse 20 nyligen kom ut med sitt informationsblad handlade de två färgglada sidorna om olika semesteranläggningar. Trevligt i och för sig, men kanske inte det viktigaste för en fackförening att informera om när avtalsrörelsen är som hetast.

Man kan undra vad som är så hemligt och för vem. Motparten,

arbetsgivarna sitter ju med i förhandlingarna och vet allt som sägs. Vi som är medlemmar i facket får för det mesta bara reda på resultatet när förhandlingarna är klara och avtalet påskrivet.

Snart kommer Metalls förhandlare att ställas inför ett nytt avtalsförslag. Hur kommer de att agera då?

På kurser och möten beklagar sig fackliga representanter ofta över det bristande intresset bland medlemmarna. Nu har de chansen att ändra på det. Om de för en gångs skull skulle låta bli att fatta beslutet om avtalet i ett stängt rum i Stockholm och istället att gå ut med avtalet på omröstning till oss medlemmar kommer de att engagera de allra flesta av oss. Det är vi som skall leva under avtalet om det antas eller gå ut i strejk om det förkastas och då är det minsta man kan begära att det är vi som har sista ordet i frågan.

Lars Henriksson

MAKFRÅGOR I AVTALET

Även om det mest pratas pengar i avtalsförhandlingarna handlar det lika mycket om makt. Ett av de krav LO-facken driver i år är att arbetsgivarna inte skall kunna smita undan lagen genom att sparka folk och sedan ta in bemanningsföretag.

En annan maktfråga är reglerna för övertid. Där försämrades avtalet 2006 när våra företrädare gick med på att skriva in att arbetsgivaren fick nästan enväldig makt att tvinga oss att jobba övertid. Detta ledde till problem på en hel del arbetsplatser när cheferna började utnyttja denna makt och de ansvariga på IF

Metall fick skarp kritik från många håll. När Metall lämnade över avtalskraven till arbetsgivarna i december fanns därför även detta med i form av det försiktiga kravet: "Teknikavtalet IF Metall skall förbättras så att arbetstagarens förhinder att utföra övertid i högre grad beaktas."

Om vi eller företaget bestämmer över vår fritid är en mycket viktig fråga. Det är därför märkligt att det har varit så tyst om detta krav i rapporterna från förhandlingarna. Olycksbådande tyst.

INFÖR VECKA 25:

Ombalans och rationaliseringar

Vecka 25 skall bantakten öka och samtidigt planeras rationaliseringar. Handduken skall vridas ett varv till... Oftas fungerar det så att Teknik ställer krav på vad som skall göras och så blir det så. Men det är ingen lag som vi måste följa. När de nya balanserna skall läggas upp har vi all anledning att utgå från våra egna behov och göra vad vi kan för att få vettiga jobb.

Vecka 25 skall bantakten ökas och balanserna anpassas till detta. Rimligtvis borde det bli fler balanser och mer folk när vi skall göra fler bilar och banan går snabbare. Företaget har dock andra planer. Samtidigt med taktuppgången planeras nämligen en rejäl rationalisering. Många balanser kommer då att bli hårdare än idag och risken ökar för belastningsskador.

Enligt Arbetsmiljölagen är det arbetsgivaren som bär det fulla ansvaret för arbetsmiljön. Den viktigaste paragrafen i lagen säger: "Arbetsförhållandena skall anpassas till människors olika förutsättningar i fysiskt och psykiskt avseende." Det är den grundregel alla arbetsgivare är skyldiga att följa när de lägger upp arbetet.

Men de förmän som idag vågar stå upp mot sina chefer och Teknik för att kräva bättre balanser är lätt räknade. Kraven uppifrån handlar om rationaliseringar och det är de kraven som väger

tyngst. Därför är det upp till oss själva att ställa krav och lägga förslag så att våra jobb inte blir skadliga utan kanske till och med någorlunda vettiga.

Företaget har redan börjat planera inför vecka 25. Om vi inte skall bli helt överkörda bör vi göra detsamma, men med våra utgångspunkter.

Till exempel kan man diskutera mellan de olika lagen på avdelningen kring dessa punkter:

◆ Vilka balanser och är redan idag för jobbiga eller innehåller moment som kan vara ergonomiskt skadliga?

◆ Vilka balanser kommer att bli för jobbiga med en takthöjning?

◆ Kommer det att tillkomma nya jobb på några balanser?

Utifrån detta kan man sedan komma överens om hur många nya balanser avdelningen behöver för att arbetet skall bli dragligt och

"Enligt reglerna ska ensidigt upprepat arbete samt starkt styrt och bundet arbete normalt inte behöva förekomma. Går det inte att undvika helt måste riskerna för överbelastning undvikas genom arbetsväxling, arbetsutvidgning, pauser eller andra åtgärder som ökar variationen i arbetet. Skador orsakade av ett ensidigt upprepat arbete kan inte förebyggas med fysisk träning, vilket många tror."

"Belastningsskador - Nej Tack!"
Arbetsmiljöverket

Forts. "Ombalans och rationaliseringar"

uppfylla Arbetsmiljölagens krav.

Hur skall man hinna med att göra sådant när man har fullt upp med att jobba? Företaget har hela staber av chefer och tekniker som sysslar med rationaliseringar dagarna i ända vilket ger dem försprång. De sätter dagordningen och ställer krav som de förutsätter att vi skall rätta oss efter.

För att kunna stå emot företaget har vi våra organisationer. Varje avdelning har skyddsombud och kontaktombud som kan ta ut facklig tid för att sammanställa fakta och förbereda motförslag. De kan i sin tur ta hjälp av gruppstyrelse och skyddsorganisation. Men framför allt ligger vår styrka i att vi är många och har kunskap om våra egna jobb.

Även om tiden är begränsad är det möjligt att ha möten på rasterna. Då kan vi besluta om vilka krav våra representanter skall lägga fram och hur vi skall ställa oss till företagets förslag.

Finns det mycket att prata om kan avdelningen säga till gruppstyrelsen att ordna ett så kallat UVA-möte på övertid.

ARGUMENT FÖR ERGONOMI

Arbetsmiljöverket är den myndighet som bestämmer hur arbetsmiljölagen skall tolkas i praktiken.

Våra lönhöjningar och andras

När man lyssnar på ekonomer och arbetsgivare låter det ofta som om arbetarlönerna rusat i höjden. I själva verket är det tvärtom

Tidningen Dagens Arbeta har jämfört metallarnas löneutveckling med dem som sitter i styrelsen för arbetsgivarnas organisationer. Under åren 2006-2008 ökade våra löner i snitt 7,8% eller 1 600 kronor. Direktörerna ökade sina redan höga löner med 18,8%, en ökning med 47 000 kronor i månaden. En av dem som höjt sin lön mest är Volvo PV:s produktionsdirektör Magnus Hellsten. Hans lön ökade med 71%.

Men det är inte bara de högsta tjänstemannalönerna som har höjts. LO:s Lönerapport 2009 visade att avståndet

mellan arbetare och tjänstemän ökat kraftigt: 1998 hade tjänstemän 5 400 kronor eller 36 procent mer i månadslön. År 2008 var lönegapet nästan det dubbla, 9 300 kronor, vilket innebar att tjänstemännen i snitt hade 44 procent högre löner än arbetare.

Inte heller de fackliga höjderna har gått lottlösa. Metalls avtalssekreterare Veli-Pekka Säikkälä fick sin årslön höjd med 12% till 631 000 kronor år 2008.

Det är hög tid för oss att börja ta igen en del av alla dessa glapp.

På Arbetsmiljöverkets hemsida finns en hel del bra skrifter med fakta och argument som kan vara bra att ha läst igenom när man diskuterar balansuppläggen.

En sådan är föreskriften för ergonomi, AFS 1998:1, där det bland annat står hur ofta man får utföra arbete i en viss tyngd i olika lägen för att det inte skall vara risk för skador. En annan är broschyren "Arbetssskador – Nej tack".

Allt finns att ladda ner på www.av.se

Anställ nu!

Det finns väl ingen (utom möjligen delar av fabriksledningen) som inte tycker att bristen på folk är ett stort problem. Låsta balanser, svårt att få ledigt och indragna lagledare är vardagsmat på många avdelningar. Trots att det till och med drabbar produktionen när banorna inte kan gå i fullt takt vägrar företaget att anställa. Hellre kör de då övertid på lördagar.

Nu försöker de lösa problemet tillfälligt genom att låna in 30 personer från andra fabriksenheter. Är det kanske ett första steg mot att anställa? Eller mot att börja med bemanningsfirmor igen?

Fabriken – så funkar den

Ibland undrar man om de som är satta att leda fabriken vet hur den funkar. Här är ett exempel av flera som kommit till *Kvastens* kännedom.

Det var en vanlig dag i fabriken.

Banan rullade på lite ojämnt med småstopp då och då. Vid ett av dessa stopp satte sig en montör ner på en bänk som stod vid hans välstädade arbetsplats. För att fördriva tiden bläddrade han lite i en tidning som låg framme. Det skulle han inte gjort. För samtidigt som han tog upp tidningen kom en grupp viktiga chefer förbi. I alla fall ansåg de själva att de var viktiga. De såg montören. De såg tidningen. De såg att banan stod stilla. De blev upprörda. Sitta och läsa på arbetstid! Vet hut montörsslusk, sa de till varandra. Men tyst, så att inte montören hörde det. Så viktiga chefer talar nämligen helst inte direkt till montörer. Istället gav den viktigaste chefen order till den näst viktigaste chefen att ringa en något mindre viktig chef. Det gjorde han. Den något mindre viktiga chefen ringde i sin tur den minst viktiga chefen som fick uppdraget att gå ut och säga till montören att inte läsa tidning. Det gjorde nu inte montören eftersom banan gick igen och han arbetade på som man brukar när banan går.

Eftersom rätt många chefer, viktiga och mindre viktiga, läser *Kvasten* vill vi komma med följande lugnande information om hur fabriken fungerar:

När montörer sätter sig ner beror det ibland på att banan har stannat. Det är nästan aldrig tvärtom, att banan stannar för att montörer sätter sig ner.

Och förresten: om man vill en montör något är det för det mesta riskfritt att själv framföra detta direkt istället för att besvara underlydande chefer med detta.

Andra montörer som råkar ut för liknande dumheter för också hemska gärna höra av sig till *Kvasten*.

Tack Cal!

Den här gången tackar vi särskilt er som jobbar på Cal Line för bidragen till *Kvastens* tryckkostnader.

Folket på Cal Line sänder också en uppmaning till andra avdelningar att göra samma sak. Vi kan bara hålla med!