

Rationaliseringar på gång

Så var det dags igen. Ledningen skickar ut sina årliga önskelistor med nya rationaliseringar och hoppas att vi ska hjälpa till att göra våra arbetsinsatser ännu mer effektiva.

Rationaliseringar är närmast ett stående ämne i *Kvasten* eftersom det är något som hela tiden återkommer i fabriken. Oftast sker rationaliseringar i samband med taktändringar när fabriksledningen genom Teknik utfärdar mål för hur mycket som ska kapas vid varje tillfälle. Enligt vad ledningen sagt nu finns det inga taktändringar planerade men det leder naturligtvis inte till att kraven uppifrån minskar. Nyligen skickade fabriksledningen ut krav på rationaliseringar till de olika fabriksenheter som sedan spreds ut till varje avdelning, krav som oftast handlar om att dra bort ett eller flera jobb från avdelningen.

Det behöver knappast sägas men att ta bort balanser utan att minska produktionsen är detsamma som att öka arbetstakten. Med hjälp av "kaizen" och andra medel vill företaget att chefer, tekniker och lagledare ska samarbeta för att se var de kan byta monteringar och flytta om delar av jobben så att de i slutändan kan ta bort ett helt jobb från avdelningen.

Som vanligt går företaget ut med dessa önskemål och får det att låta som om det är beslut som måste genomföras. I själ-

va verket är det just önskemål som vi och våra representanter kan och bör granska kritiskt. Det räcker inte med sitta vid ett skrivbord och räkna på TMU och komma fram till det Teknik så ofta kommer fram till: "Det går in på balansen." Liksom företaget har önskemål har också vi det. Till exempel är det ett rimligt krav att vi inte ska vara slutkörda när veckan är över. Arbetsmiljölagen säger dessutom att företaget (där respektive PL personligen är juridiskt ansvarig) ska utforma samtliga arbetsuppgifter så att ingen riskerar att skada sig. Ergonomi är alltså ingen liten extra lyxdetalj som chefer och tekniker kan unna sig att bjuda på om de känner sig generösa. Det är ett lagkrav som ska uppfyllas *innan* man börjar tänka på rationaliseringar.

Metalls skyddsorganisation har som vi skrivit om tidigare satt upp ett bra krav för året när det gäller detta: att antalet gula balanser ska minska med 25 procent. Så på varje avdelning där det finns någon gul (eller röd!) balans är det *detta* som ska diskuteras innan en enda monteringsflyttas för att göra verksamheten ännu mer effektiv.

Springa fortare?

En ny käck tävling har utlysts av företagsledningens avdelning för lek och spel: Vem av oss är mest "snabbfotad"?

Lagom till nästa runda av rationaliseringar har det runt om i fabriken kommit upp affischer som uppmanar oss att delta i en tävling, "*Volvo Nimble Competition*". Där ska vi skicka in exempel på vad vi gjort för att bli mer "snabbfotade". För de flesta som jobbar i fabriken låter detta i bästa fall som ett skämt, i värsta fall som ett hån. Vilka här inne känner att vi går och drar fötterna efter oss och behöver bli mer "snabbfotade"?

Men kanske ska vi inte ta det så allvarligt. I instruktionerna för tävlingen står att deltagarna kan filma sitt bidrag och skicka in det. Enligt de regler som företaget satt upp är det förbjudet för oss som arbetar i fabriken att filma och ta bilder (till och med att spela in ljud!) Troligen är det så att de som har som jobb att hitta på sådana här jippon (det upphör aldrig att förvåna vilka jobb det finns...) har haft helt andra grupper på företaget i tankarna än oss i fabriken. Frågan är om de ens vet om att vi existerar.

Vem bestämmer i facket?

Skulle du låta någon sälja din bostad eller bil utan att fråga dig om du var nöjd med priset innan de skrev på köpehandlingarna? Knappast. Men när det gäller våra löner och arbetsvillkor är det ungefär så det går till. *Kvasten* har tjatat om detta förut men när vi här fortsätter serien om hur vi skulle kunna få vår fackförening att fungera bättre går det inte att undvika frågan om demokrati i facket.

DET VIKTIGASTE EN fackförening gör är att förhandla om löner och arbetsvillkor. Istället för att var och en säljer sin arbetskraft på en marknad säljer vi den gemensamt genom fackföreningen. Det ger oss naturligtvis ett mycket bättre förhandlingsläge än om att ensam söka ett jobb och ödmjukt fråga vad man kan få i lön, speciellt i tider av arbetslöshet.

DÄRFÖR ÄR DET så viktigt hur det går till när facket förhandlar fram och sluter dessa avtal. En avtalsrörelse avslutas med att arbetsgivare och fack skriver under ett avtal. Från början var det en självklarhet att sådana avtal skulle godkännas av fackets medlemmar innan förhandlarna skrev på. Det gillade inte arbetsgivarna eftersom de ofta hade lättare att komma överens med de ombudsmän och representanter som skötte förhandlingarna än med fackens medlemmar. Även en hel del fackliga representanter

började med tiden tycka att det var jobbigt att tvingas få godkännat av medlemmarna, de ville ha "förhandlingsmandat" det vill säga själva kunna bestämma om ett avtal skulle godkännas eller avvisas. År 1941 ändrades därför LO:s stadgar. Alla förbund som var medlemmar var tvungna att anpassa sig så att det blev den högsta ledningen, förbundsstyrelsen, som godkände eller förkastade ett avtal. Om förbunden nödvändigtvis ville genomföra omröstningar fick dessa från och med då bara vara rådgivande och inte beslutande och så är det fortfarande.

MEN ÄVEN DE rådgivande omröstningarna blev för besvärliga för de fackliga ledningarna och inom Metall hölls den senaste omröstningen om ett centralt avtal 1954. De enda (rådgivande) omröstningar som numera hålls om de centrala avtalen är de som sker på avtalsrådet, en församling

"Den dagen arbetarna överläte viktiga avgöranden i fråga om löne- och andra arbetsvillkor åt några fackföreningsledare att ensamt bestämma, vore vi framme vid förfallets begynnande.

Man behöver bara ställa frågan om vilka som bättre kunna bedöma värdet och verkningarna av en uppgörelse; de som sitta och förhandla om den ... eller de, som sedan kanske i åratal skola arbeta under den och därav ha sin utkomst"

Tidningen Metallarbetarens kommentar 1936 till ett förslag om att avskaffa avtalsomröstningarna

Forts. "Vem bestämmer i facket?"

som består av indirekt valda representanter. Hur många vet vilka som företräder oss i detta avtalsråd och hur eller av vem de utses?

ATT DENNA HELT avgörande del av fackets verksamhet sker över våra huvuden är ett stort problem. Det försvagar fackföreningen som aldrig är starkare än det stöd den har bland medlemmarna och leder till att vi medlemmar sätts på åskådarbänken medan våra representanter "sköter det fackliga". Samma representanter som ofta hörs klaga på att medlemmarna inte är tillräckligt engagerade har varje gång kravet på att få rösta om avtalet kommit upp på avtalsråd och kongresser rösta ner det.

MOTSTÅNDARNA TILL att låta oss medlemmar rösta om avtalen brukar ibland hävda att det är för besvärligt att genomföra. Men det som gick utmärkt att göra för 70 år sedan kan knappast ha blivit svårare med dagens teknik. Svenska fack är dessutom ganska ensamma om denna märkliga ovana. I de flesta fackföreningar i världen som vill uppfattas som demokratiska är det en självklarhet att medlemmarna har sista ordet om avtalen.

SÅ VARFÖR INTE återinföra denna demokratiska rättighet också i vår fackförening? Det enda som lägger hinder i vägen är förbundsledningens ovilja att släppa ifrån sig makten.

Lars Henriksson

Mest ont – minst hjälp

Den grupp som har det tyngst på jobbet är också den grupp som får minst hjälp av företagshälsovården. Det kan man läsa i LO-rapporten Arbetsmiljö 2012.

Rapporten visar en väldig skillnad mellan hur olika grupper har det på jobbet. Två av tre kvinnliga arbetare, och nästan lika många manliga, svarade att de var uttröttade i kroppen varje vecka. Bland högre manliga tjänstemän var det bara en av fyra som sa detsamma. På frågan om företagshälsovården hade besökt arbetsplatsen eller på annat sätt bedömt arbetsmiljön var förhållandet det omvända. Bland högre, manliga tjänstemän var det mer än dubbelt så vanligt (36%) att företagshälsovården hade underökt arbetsplatsen än hos kvinnliga arbetare (14%).

I samtliga grupper hade andelen som kände sig trötta ökat sedan 1991 medan andelen som haft besök av företagshälsovården minskat i alla grupper de senaste 20 åren. Och det lär knappast bli bättre framöver: i nästa års budget minskas de statliga anslagen till företagshälsovården med över 90 procent, från 346 miljoner till 30 miljoner.

3,5 arbetarlöner...

...är en LO-ordförande värd, åtminstone enligt LO-kongressen förra året. Det innebär att LO-ledningen nu får löneförhöjning. LO:s ordförande Karl-Petter Thorwaldsson får 2 438 kronor mer i månaden och hans nya lön blir 92 408 kronor per månad. De övriga i LO-ledningen ska betalas med 3 industriarbetarlöner.

Riktigt varför fackliga företrädare ska ha just tre eller tre och en halv gång så hög lön som oss medlemmar är lite oklart. Varför inte 13 eller 33 gånger så hög lön?

Eller, vilket vore mer rimligt, varför inte helt enkelt låta dem ha samma lön som en genomsnittlig industriarbetare?

SOM VANLIGT VILL VI TACKA FÖR DE BIDRAG SOM FLYTER IN TILL VÅRA TRYCKKOSTNADER.

VÅGAR VI HOPPAS PÅ ATT NÅGRA KRONOR FRÅN DEN KLUMPSUMMA VI FÅTT PÅ SEPTEMBERLÖNEN HITTAR SIN VÄG TILL KVASTEN?

Löneavtal utan siffror?

Ett löneavtal är ett avtal som säger vad man ska få i lön. Det tycker nog de allra flesta av oss är självklart men för en växande del av landets löntagare kommer det snart att vara slut med det.

Vid nästa avtalsrörelse kommer närmare en miljon av landets löntagare att ha så kallade "sifferlösa avtal", det vill säga löneavtal där de personliga lönerna bestäms av chefen och där den enskilde inte är garanterad någon löneökning över huvud taget. Sedan tidigare har fackföreningen Ledarna (som bland annat organiserar våra förmän) ett sådant avtal och nu har stora tjänstemannafack inom stat och kommun gått med på det.

Detta är ett gammalt krav från arbetsgivarna och ett första steg mot att helt bli av med fackliga förhandlingar om löner.

En av de stora poängerna med en fackförening är att vi uppträder gemensamt mot företaget. Att den som på egen hand ska förhandla om sin egen lön med chefen sitter i ett underläge är inte svårt att inse. Företagens avsikt med detta är självklart dubbelt: dels att på sikt minska lönepåslagen dels att ge chefen, det vill säga företaget, mer makt över de anställda.

De fack som går med på arbetsgivarnas förslag om "sifferlösa avtal" säger av den gren de sitter på, för varför ska man vara med i en fackförening som av sagt sig rätten att försvara lönerna?



Bild: Robert Nyberg och Kommunal