

## Företaget skrotar BME

# Inga siffror - inga problem?

Det system som de senaste åren använts för att upptäcka och dokumentera ergonomiska problem på balanserna, BME (BedömningsModell Ergonomi) skall skrotas. Samtidigt som mindre rotationer och högre takt ökar belastningen på alla som bygger bil.

Under lång tid har de flesta arbetsskador på banorna i TC varit belastningsskador beroende på dåliga arbetsställningar, monotona jobb och högt tempo. Som ett svar på detta infördes BME, ett system där skyddsombud och tekniker utbildades för att sedan tillsammans gå igenom arbetsmoment, balanser och rotationer och klassa dem enligt Arbetsmiljöverkets skala: Grönt, Gult och Rött.

I maj sade företaget upp detta avtal och gav order om att allt arbete med BME skulle sluta och alla dokument som hänvisade till BME skulle bort.

Det är ingen slump att detta kommer nu. Dels är företagets inställning att allt som inte ger pengar att skicka till Ford skall bort. Dels har fabriksledningen tvingat igenom sämre ergonomi genom de små rotationerna. Eftersom BME tar hänsyn till hur ofta man är på en balans syns mindre rotationer i systemet: fler balanser blir röda och gula. Och det ser ju inte bra ut. Liksom på många andra områden är det siffrorna och inte verkligheten som är det viktiga. Och sopar de problemen under mattan genom att ta bort BME slår de två flugor i en smäll: sparar pengar och får snygga siffror. Att sedan verkligheten ha blivit sämre för dem som bygger bil spelar ju ingen roll.

## Huvudskyddsombudet:

### – BME gav "fel" resultat

Kvasten har pratat med *Carlos da Silva*, Metalls huvudskyddsombud i TC och en av dem som var med och tog fram BME, om vad som ligger bakom företagets beslut och vad som händer nu.

#### Varför infördes BME?

När Feelgood för ett antal år sedan tog över företagshälsovården hann deras ergonomer inte med. Fabriken var för stor och förändringarna för täta för att ett fåtal personer skulle kunna göra alla de bedömningar som behövdes. Trycket blev för högt på dem och många slutade helt enkelt. BME infördes i samarbete mellan skyddet och företaget så att

skyddsombuden tillsammans med teknikerna skulle kunna göra detaljerade bedömningar av ergonomin på sina egna avdelningar.

#### Hur har BME fungerat?

Olika på olika ställen naturligtvis. Men vi har haft ett redskap för att kunna göra liknande bedömningar i hela fabriken och utomstående forskare har visat att BME

har använts för att göra förbättringar för montörerna som minskat arbetsskador på en del ställen.

#### Hur kommer det sig att BME tas bort nu?

Företaget har ensidigt beslutat att avskaffa BME, trots att det är ett hjälpmedel vi tagit fram tillsammans och varit överens om att använda. *Vänd*

## När du vill jobba 5-dagarsveckor

Övertidsjobbet verkar inte ta slut trots allt vad ledningen sagt. Men var går gränsen för vad företaget kan kräva? Och hur gör man för att hävda sina rättigheter?

Enligt våra avtal har vi inte rätt att själva avgöra om vi skall jobba övertid eller ej.

Men det finns ändå möjlighet att slippa jobba över om man har tunga skäl, om facket ställer upp och använder Medbestämmandelagen §34. (Se faktarutan på nästa sida!) Enligt denna paragraf kan facket ta striden för att du inte skall jobba och du frigörs från ansvar.

### KLUBBSTYRELSEN KAN FÖRHANDLA

Företaget säger oftast nej, oavsett vad man har för anledning men då skall man kontakta facket. Det är bara klubbstyrelsen som kan hävda §34 så det är bäst att kontakta dom med en gång för att slippa onödiga mellanhänder. Men ifall det är känsliga

privatsaker så kan det kännas bättre att prata med ett ombud man känner och litar på och låta honom eller henne sköta kontakten med klubbstyrelsen. Telefonnummer finns på volvoklubbens hemsida [www.vvkgbg.o.se](http://www.vvkgbg.o.se), eller så kan man bara gå upp till kontoret vid TK-porten där det finns folk som skall hjälpa till.

### BEDÖMNINGAR

Det finns orsaker som facket godkänner för att få en §34 och det finns orsaker som inte godkänns. Att man är trött och inte orkar godkänns inte som orsak. Att man är ensamstående pappa / mamma och inte kan fixa barnpassning skulle däremot kunna resultera i att de använder §34. Men alla ärenden avgörs individuellt och man kan bli uppmanad att visa kallelser och

*Vänd*

Forts. "BME gav "fel" resultat"

Det är lite lustigt, så sent som i januari i kunde vi läsa i VCT-nytt om hur bra BME var.

Orsaken till att företaget ändrade sig var att vi i skyddet vände oss till Arbetsmiljöverket. Vi lade fram 44 balanser som vi menade var ergonomiskt dåliga och använde BME-bedömningarna som argument. Det gillade inte företaget. De sa till Feelgoods ergonomer att göra en ny bedömning och efter en snabbgenomgång sa de att "bara" 34 av dem var dåliga. Efter det påstod företaget att BME inte var "trovärdigt" och sa upp avtalet.

### **Hur skall den ergonomiska bedömningen göras nu då?**

Den skall ske inom ramen för den vanliga SAMA-bedömningen, den genomgång som skyddsombud och företag gör inför varje förändring. Det blir alltså en bedömning mellan tummen och pekfingeret, olika beroende på vem som gör den. Den expertis som finns är två ergonomer, alltså samma läge som innan BME infördes och som fungerade dåligt då. Jag tror att de bara kommer att hinna med enkla och snabba bedömningar.

### **Vad händer med de balanser som skyddet gick till Arbetsmiljöverket med?**

Företaget gjorde en handlingplan som skulle vara genomförd vecka 20. Men tyvärr är de mycket bättre på att göra handlingsplaner än att genomföra förändringar. Inte mycket har hänt i verkligheten. Vi skall alldeles i dagarna lämna svar till Arbetsmiljöverket om vad vi anser företaget har gjort. Vi har inte bestämt vad vi skall säga men det är helt klart att företaget inte gjort vad de lovade.

### **Hur kommer skyddet och Metall att agera nu?**

Vi kommer att fortsätta utbilda skyddsombuden i att själva göra ergonomiska bedömningar. Om man kallar det BME eller ej spelar ingen roll. Men det blir svårare att driva det nu eftersom företaget inte kommer att vara med på samma sätt. Det kommer att ställa större krav på skyddsombuden.

Lars Henriksson

Forts. 5-dagarsvecka

liknande, så spara allt som kan användas som bevis.

### **KOLLA FÖRST**

Det kan kännas tryggare att kolla med klubbstyrelsen ifall ens orsaker godkänns innan man säger nej till 6-dagarsveckor. Om de säger att du kommer få en §34 så du vet om det innan du pratat med PL. Då behöver du inte själv tjata om det utan du har rätt att vara ledig på helgen oavsett hur dåligt personalläget företaget har. Företaget kommer försöka ge folk dåligt samvete och hänvisa till att andra måste jobba då för att någon slipper. **Men det är företaget som väljer att ha en underbemannad produktion, inte vi som kämpar för att få vara med våra familjer och vänner på helgerna.**

Fortfarande gäller det avtal som facket och företaget skrivit: om klubbstyrelsen inte tillämpar MBL §34 kan företaget beordra arbete och man är skyldig att jobba.

### **KRÄV DIN RÄTT**

Det bästa hade ju varit att facket hade använt sin makt under avtalsrörelsen och drivit det ödmjuka förslaget om avtalssäkrade 5-dagarsveckor men förhandlingarna vek sig utan strid. IF Metall har kraft att ryta som en lejon men jamade inte ens som en kattunge och detta har fått obehagliga konsekvenser för många medlemmar. Också de som representerade vår klubbstyrelse i förhandlingarna är medskyldiga till detta.

Be aldrig om rätten att få vara med era vänner och familj på helgerna – **KRÄV DEN!**

Per Andersson 1:lan Nat

## Fakta

### **ÖVERTID - LAG OCH AVTAL**

Enligt Teknikavtalet, det avtal som gäller i verkstadsindustrin i hela Sverige, skall en anställd jobba över "såvida han icke är därtill förhindrad" eller att andra regler stoppar det, som t.ex. rätten till dygnsvila, taket på 150 timmar per år eller 50 timmar i månaden.

Under många år tolkades detta av Metall som att det räckte med att man hade personliga skäl för att slippa övertid.

För några år sedan kom Metall och arbetsgivarna överens om en annan tolkning:

"Då arbetstagaren anmäler förhinder för övertidsarbete ska förhinder vägas mot arbetsgivarens intresse att få övertiden utförd. Efter sådan intresseavvägning beslutar arbetsgivaren om förhindret är godtagbart skäl för att inte arbeta övertid."

Det vill säga: arbetsgivaren avgör vad som är viktigast, deras behov av övertid eller våra förhinder att jobba.

Men om du har skäl att inte jobba över som företaget inte godkänner så kan facket ändå förhandla. Till sitt stöd har de då bl.a. Medbestämmandelagens paragraf 34. Där står:

"Uppkommer mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisation, som är bundna av samma kollektivavtal, tvist om medlems arbetskyldighet enligt avtal, gäller organisationens mening till dess tvisten har slutligt prövats".

Det vill säga: om facket och företaget har olika åsikt gäller fackets åsikt tills dess saken är färdigförhandlad.

## Spännande tävling - Gissa lönen!

Just nu pågår våra lokala löneförhandlingar och det pratas mycket om löner. Men hur mycket betalt är det egentligen på olika jobb? Vi har kollat upp lönen för ett antal personer i och i närheten fabriken. Gissa vem som tjänar vad! Para ihop personerna 1- 4 med årslönerna A-D.

- |                                     |                     |
|-------------------------------------|---------------------|
| 1. En PVC-are i karriären.          | A. 1 028 613 kronor |
| 2. En välkänd fackordförande        | B. 684 252 kronor   |
| 3. En fabrikschef nära dig.         | C. 269 839 kronor   |
| 4. En montör med 13 års anställning | D. 630 215 kronor   |

1 =	2 =
3 =	4 =

Maila svaret till [kvastentips@hotmail.com](mailto:kvastentips@hotmail.com)

Först insända rätta svar belönas med en livstidsprenumeration på **Kvasten**.

**Kvasten** ges ut av folk som jobbar i Volvo Personvagnars Monteringsfabrik i Torslanda. Ansvarig utgivare: Lars Henriksson  
Vill du ha **Kvasten** i din e-post, hjälpa till att sprida den eller har tips på saker att skriva om? Skicka mail till [kvastentips@hotmail.com](mailto:kvastentips@hotmail.com)