

Nya regler för arbetsmiljön

Efter att ha utrett saken under lång tid har nu Arbetsmiljöverket beslutat att en ny föreskrift om organisatorisk och social arbetsmiljö ska träda i kraft 31 mars 2016. *Kvasten* gör här en kort genomgång av några av reglerna och vad de kan betyda för oss.

Arbetsmiljöverket säger att de nya reglerna (AFS 2015:4) kräver att arbetsgivaren ska se till att resurserna anpassas till vilka krav som ställs i arbetet. De förklarar till och med hur detta ska gå till för de arbetsgivare och chefer som inte begriper sådant: "Om kraven är större än resurserna, kan arbetsgivaren till exempel minska arbetsmängden, ändra prioriteringsordningen, ge möjlighet till återhämtning eller öka bemanningen."

"Minska arbetsmängden", "möjlighet till återhämtning", "öka bemanningen", nästan som om Arbetsmiljöverket hade läst *Kvasten* de senaste åren... I själva verket är det väl helt enkelt så att saker som är självklara för alla som har ett tungt och stressigt arbete nu, efter många om och men, letat sig in till experter och myndigheter. Ett skäl är säkert att den ökade stressen har börjat försäkra sjukdomar och arbetsskador även på kontoren och inte bara bland oss som har kroppsarbeten.

Så hur kommer dessa nya regler att påverka vår verklighet? Kommer våra jobb att bli lättare? Kommer företaget nu att ge chefer och tekniker order att ta andra hänsyn än att rationalisera och se till att vi arbetar så effektivt som möjligt? Självklart inte. Inte automatiskt i alla fall. Regler ändrar överhuvudtaget sällan något av sig själva, speciellt inte när de är så luddiga som många arbetsmiljöregler är. Arbetsmiljölagens viktigaste regel är till exempel att "Arbetsförhållandena ska anpassas till människors olika förutsättningar i fysiskt och psykiskt avseende" vilket knappast kan sägas vara något som många jobb lever upp till.

Egentligen har det redan innan varit teknikernas och cheferns ansvar att se till att ergonomi och annan arbetsmiljö, fysisk som psykisk, är sådan att ingen riskerar att skada sig. Ändå brukar detta sällan vara företagets första prioritering vid ombalanseringar...

De nya reglerna kan ändå komma till nytta för oss. Men då krävs det att vi använder dem tillsammans, i samband med ombalanseringar, diskussioner om beläggning och vilka krav företaget kan ställa på oss och så vidare. Eftersom företaget till exempel ställer krav på att vi ska göra ett felfritt arbete kan vi få stöd i de nya reglerna för att få bättre resurser och mindre arbetsmängd. Reglerna ger även stöd för krav på att ansträngande jobb ska kompenseras med tid för återhämtning. Men som sagt, det är inget som kommer att ske automatiskt, som vanligt beror det på om vi själva är beredda att ställa krav och slåss för dem.

Ändrat anställningskydd?

Förra våren gick IF Metalls ordförande Anders Ferbe ut och sa att han var beredd att förhandla om turordningsreglerna i Lagen om Anställningskydd, LAS och att "alla anställda ska lära sig så mycket att de kan söka och få sitt eget arbete". Detta var något arbetsgivarna uppskattade, kunde de få med IF Metall på sådana förändringar skulle det gå att få igenom det överallt.

I tysthet verkar det ha pågått sådana diskussioner ett tag men det är väldigt oklart vad de egentligen diskuterar. Enligt tidskriften Lag & Avtal är IF Metalls företrädare, avtalssekreteraren Veli-Pekka Säikkälä, beredd att verka för förändringar i LAS.

I artikeln säger Säikkälä att syftet är att vi ska få större anställningstrygghet samtidigt som han i nästa andetag säger att han är beredd att diskutera
Vänd!

FALSKLARM OCH REGN

En natt i förrförra veckan gick brandlarmet i TC och fabriken utrymdes. Som tur var visade sig larmet vara falskt. Det är naturligtvis helt otillåtet att larma om det inte brinner. Det är dessutom farligt, för varje falsklarm ökar risken att nästa larm – som mycket väl kan vara riktigt – inte tas på fullt allvar.

Vid denna utrymning var det kallt och regnigt och många lämnade fabriken i bara T-shirt. Flera som *Kvasten* talat med anser att det är mycket märkligt att ledningen inte öppnade någon av de stora lokaler som finns i närheten av uppsamlingsplatsen, t.ex. TB3, så att de kunde gå in och värma sig.

Kanske var ledningen rädd att det skulle ta några extra minuter och att produktionen skulle stå stilla lite längre? Omsorg om produktionen tycks för övrigt ha varit en del chefers första reflex: när de kalla och våta montörerna återvände till arbetsplatsen stod det "Inkörning" på displayerna runt om i fabriken. Detta trots att klockan hade passerat 04.00, den sista tid när besked om övertid för nattskiftet ska ges enligt avtalet. Företagets svar var att de gick ut med detta före klockan fyra. Problemet var bara att vid den tiden hade utrymningen ännu inte avslutats och folk var fortfarande ute på gården! På en rad ställen ledde detta till dispyter mellan förmän och arbetare och till sist backade företaget.

Vi hoppas att vi slipper fler falsklarm och att företaget ser till att komplettera utrymningsplanen med rutiner om vart vi kan ta vägen efter det att vi räknats in på uppsamlingsplatsen när vädret är dåligt.

Arbetaren ringer till jobbet på lördag morgon och säger:

- Jag kommer inte idag.
- Varför då, undrar basen.
- Jag har värk, svarar arbetaren.
- Vadå för värk?!
- Torslandavärken!

M. "August"sson

Läge att förbättra, inte försämma!

Det *Kvasten* har skrivit om våra arbetstider är bara toppen på ett isberg. Jag är mycket besviken på Verkstadsklubbens agerande mot oss medlemmar angående nya arbetstidsavtalet. Vi har inte fått vara delaktiga på någon punkt och som det ser ut i dagsläget har vi släppt ifrån oss alla rättigheter och bara fått skyldigheter gentemot företaget.

Hur kan det komma sig att Verkstadsklubben inte förhandlade fram bättre villkor för "sina" medlemmar nu när företaget slår på stora trumman och satsar stort på nya bilmodeller? **Det är väl nu när det går bra som det borde vara läge att skapa bättre arbetsvillkor, inte när det går dåligt?** Att ge oss 800 i månaden för att kunna köra över oss med övertid i stort sett obegränsat anser jag och många med mig vara ett mycket dåligt byte i dagsläget. Det handlar inte om mera pengar till oss medlemmar längre när den ena efter den andra drabbas av utbrändhet, stroke, hjärtinfarkt och depression på grund av att vår verkstadsklubb inte tagit sitt ansvar gentemot sina medlemmar. Nuförtiden verkar vi mest vara en black om foten för dom, men medlemsavgiften, våra pengar som vi får slita ont för, det vill dom gärna ha.

Kvällsarbetare i TC

Har du också något du vill ha sagt?

Hör av dig till *Kvasten*: kvastentips@hotmail.com

KVASTENS FACKKURS

Vi fortsätter vår skola med råd som fackliga representanter, nuvarande och blivande, bör läsa och ta till sig för att vår fackförening ska bli det redskap för oss medlemmar som den är avsedd att vara.

LEKTION 2:

GLÖM INTE BORT ATT JOBBA

Fackligt arbete bedrivs bland fackföreningens medlemmar. En självklarhet som fackliga representanter glömmar ibland. *Kvasten* kommer därför här med några påminnelser som kan vara bra att tänka på.

Det viktigaste som händer på arbetsplatsen händer... på arbetsplatsen! Därför är det också där, bland arbetskamrater och medlemmar, som du som facklig representant måste ha både hjärta och hjärna – och framför allt dina fötter. Förhandlingar med företaget, informationsmöten, utbildningar och annat som hör till det fackliga uppdraget ska också klaras av men om det sker på bekostnad av närvaron på jobbet och kontakten med de arbetskamrater du företräder har du valt fel.

På en arbetsplats som vår där jobben är slitsamma och monotona kan det upplevas som en stor förmån att slippa jobba i produktionen. Desto viktigare att du som facklig representant inte glömmar bort vem du representerar. Särskilt viktigt är det att inte börja gå heltid fackligt utan regelbundet arbeta på ditt vanliga jobb. Det

gör att du hör hur snacket går, känner problemen i kroppen och inte glömmar bort hur det är för de allra flesta medlemmar. Går du alltid fackligt är det väldigt lätt att du med tiden börja tänka som företagets representanter, särskilt om du träffar dem oftare än dina gamla arbetskamrater. Vi har alldeles för många exempel på fackliga företrädare som kommit så nära cheferna att de så småningom bytt sida.

Ett vanligt argument för att vissa förtroendevalda inte kan jobba i produktionen är att de är så viktiga och att uppdraget kräver så mycket tid. Men om det fackliga arbete du gör kräver full tid fem dagar i veckan är väl det betydligt bättre att dela upp det mellan flera personer? Då blir fler aktiva, fler tankar kommer in och facket blir starkare. Ingen är oersättlig. För visst fanns facket innan dig och visst kommer det att finnas när du har slutat?

Forts. "Ändrat anställningsskydd?"

att vissa regler i LAS tas bort.

I praktiken är det redan lätt att gå runt lagen. Det såg vi 2008 när Volvo PV varslade 1 200 personer om uppsägning. Då gjorde företaget upp med vårt lokala fack om 400 undantag från grundregeln i LAS: "Först in – sist ut". "*Vi måste ju hålla igång banorna*", sa företrädare för Verkstadsklubben då.

Under flera år har företagen satt det i system att använda bemanningsföretag och visstidsanställningar för att komma undan anställningsskyddet. Bemanninganställda kan de lätt göra sig av med utan några varsel och när det gäller tillfälligt anställda behöver företaget bara låta kontrakten löpa ut. Detta har i praktiken urholkat LAS och givit företagen ökad makt på arbetsplatserna.

I flera sammanhang har Veli-Pekka Säikkälä sagt luddiga saker om att Metall vill öka tryggheten genom att komma överens med arbetsgivarna. När Dagens Arbete frågar honom vad Metalls ledning är beredda att ge arbetsgivarna i utbyte för sina krav vill han inte svara "av förhandlingstaktiska skäl". Låt oss i alla fall hoppas att de berättar det för oss innan de sluter några nya avtal som förändrar. Att de dessutom skulle fråga oss det gäller är väl att begära för mycket. Eller?

Lars Henriksson

"RIMLIG TIDSPERIOD"

Det har inte undgått fabriksledningen att många är missnöjda med arbetstiderna. I VCT Nyhetsbrev har VCT-chefen Michael Gustavsson därför en lång artikel om detta. Han förklarar att våra arbetstider ska gå jämt ut över en tidsperiod och påpekar att "*vi måste naturligtvis fundera på hur lång en rimlig tidsperiod är*". Så medan vi jobbar vidare med volymkörning, inkörning och helgövertid funderar alltså cheferna på hur lång en "rimlig tidsperiod" är. Ska man tro Michael Gustavsson är det en mycket lång period eftersom han hälsar att vi i alla fall har "*julledigheten att se fram emot*". Vi tackar så hemskt mycket för det.

Kvasten ges ut av folk som jobbar på Volvo Personvagnar i Torslanda. Ansvarig utgivare: Lars Henriksson
Vill du ha *Kvasten* i din e-post? Skicka mail till kvastentips@hotmail.com