

## Nya rationaliseringskrav

**Knappt har vi kommit tillbaka från semestern förrän vi hör att företaget planerar rationaliseringar. Vecka 37 ska det genomföras så kallad *kaizen* med syfte att ta bort två balanser på varje avdelning. Vi vet att det kan verka lite tjatigt men vi vill ändå komma med de vanliga påpekanden som vi brukar göra när företaget går ut med sådant här. Ska vi undvika försämringar måste vi alla lägga oss i sådana saker.**

Det första och viktigaste är just att "företaget *planerar* rationaliseringar". Och det är inte allt som företaget planerar eller önskar som blir verklighet. (Det behöver vi väl inte förklara för någon som jobbat här det senaste året...) Att det skickas ut önskemål om att alla avdelningar ska dra en eller två balanser betyder inte att det måste bli så. På många ställen i fabriken finns det tvärtom stora behov av att sätta till folk.

Som vi tidigare skrivit i *Kvasten* finns det sedan i våras nya hårdare regler för den psykosociala arbetsmiljön. Dessa regler har tillkommit på grund av de ökade problemen med stress och hög belastning som Arbetsmiljöverket har konstaterat. Reglerna säger bland annat: "Om kraven är större än resurserna, kan arbetsgivaren till exempel minska arbetsmängden, ändra prioriteringsordningen, ge möjlighet till återhämtning eller öka bemanningen."

Det är företagets, alltså chefernas och teknikernas, skyldighet att se till att våra jobb inte bryter mot dessa regler eller de regler som gällt länge för ergonomin. (Och som de ofta struntar i.) Arbetsmiljööregler går före MTM-avtal och ett jobb är inte OK bara för "det går in i balansen". Det finns alltför många chefer och tekniker som inte förstått detta.

Det är ofta bekvämt för företaget att lägga uppgiften att komma med rationaliseringsförslag på lagledarna. De vet mer om jobben än teknikern och blir det missnöje kan företaget skylla på att förslagen kommer från laget.

Lagledare som håller på med balansering har självklart samma skyldighet som alla andra att utgå från arbetsmiljöreglerna och först och främst se till att lagets arbetsmiljö blir bra. Teknikers önskemål om rationaliseringar

kommer i andra hand.

Här är några hållpunkter för alla som är inblandade i *kaizen* och ombalanseringar:

### – Finns det röda eller gula balanser på avdelningen?

På sådana balanser ska företaget vidta åtgärder för att förbättra arbetet, inte göra det hårdare. Det är alltså inte OK att de lägger på mer arbete på en gul eller röd balans, även om extraarbetet i sig inte är oergonomiskt. Ökad arbetsbelastning minskar den tid musklerna behöver för att återhämta sig och försämrar på så sätt ergonomin, något som inte är tillåtet på en gul balans. Tänk på att enskilda lättare balanser i en rotation med tunga jobb kan vara avgörande för återhämtningen. Vill företaget lägga på mer jobb där måste de först rätta till de dåliga jobben.

### – Prata med arbetskamraterna

Om chefer och tekniker ändå envisas med att lägga på jobb på gula eller röda balanser så är det skyddsombudets skyldighet att säga nej på ASG-mötet och begära förhandling om saken.

Ta alltid upp alla förslag till förändringar med laget, på en rast eller ett KLE-stopp, då vet alla vad som händer och skyddsombudet vet att han eller hon har arbetskamraterna med sig. Det är också viktigt att prata ihop sig mellan skiften så att inte företaget kan spela ut natt, dag och kväll mot varandra. Skyddsombud har rätt att få tid för att träffas över skiften.

### – Be om hjälp

Ibland kan det kännas jobbigt för den som är skyddsombud att sitta ensam och säga emot cheferna. Förutom att prata ihop sig i laget kan man alltid begära att få ta med någon arbetskamrat till mötet eller kräva att någon från

skyddsorganisationen kommer till mötet.

### – Berätta för Kvasten!

De flesta av oss utsätts för ungefär samma saker och argument när det gäller rationaliseringar. En av företagets favoriter är att säga: "Alla andra avdelningar rationaliserar. Det är bara ni som sätter er på tvären."

Vi behöver sprida information och kunskap mellan oss och ett sätt att göra detta är att berätta för *Kvasten* om vad som händer på er avdelning. Det kan vi alla ha nytta av.

### Och återigen:

Kraven på rationaliseringar är ingen lag. De är högre chefers önskemål om att vi ska jobba hårdare. Vi som berörs har våra egna önskemål om bra arbetsmiljö och vettiga arbetsvillkor som vi ska utgå ifrån.

Lars Henriksson

**INFOSTYRNING OCH MERJOBB**  
En infostyrning är inte en ombalansering även om vissa chefer ibland verkar tro det.

På förekommen anledning vill *Kvasten* påpeka att allt jobb på alla balanser alltid ska finnas i våra balanspapper. Innan någon förändring sker ska skyddsombud och kontaktombud få information. Ibland får nämligen förmän för sig att de kan lägga in jobb genom att skriva infostyrningar. Det är ofta när något blivit fel och de får krav på sig att visa upp en åtgärd. Och vad är då enklare än att skicka vidare ansvaret till montörerna? Till exempel kan det handla om att lägga in en kontroll på en balans. Detta är fullt möjligt men då ska alla arbetsmoment i denna kontroll läggas in på balansen, från steg till ögonrörelser. (Jo, i det MTM-system som våra jobb byggs upp genom är till och med våra ögon-

Vänd!

# Att organisera sig som bemanningsanställd

*Kvasten* är till för alla som jobbar på Volvo PV, oavsett vilket företag som formellt är arbetsgivare. Under ett antal år organiserade sig de anställda på Lernia i TC och lyckades till och med skapa en egen facklig klubb. *Kvasten* publicerar här berättelsen om hur detta gick till, skriven av en av dem som var med från början. Vi hoppas att det kan inspirera de bemanningsanställda som finns i fabriken idag och vi hjälper gärna till att förmedla kontakter och erfarenheter.

År 2011 var vi tre Lerniamontörer som tröttnat på att hela tiden känna oss mindre värda än våra Volvoanställda arbetskamrater. Vi var trötta på ett företag som försökte lura oss till att använda vår egna inarbetade komptid för att täcka upp för dagar när det inte fanns arbete. Vi var trötta på begagnade arbetsskor som luktade fotsvett och på att inte få rotera på samma sätt som de Volvoanställda. Därför beslöt vi oss för att försöka ändra på det.

## OTRYGGHET

Som bemanningsanställd så är otryggheten inbyggd i själva anställningsformen. Det som gör att Volvo väljer att betala mer för en Lerniamontör jämfört med att anställa själva är att den bemanningsanställda kan bytas ut när som helst. Det är dåligt för de som är anställda av Lernia, annars hade de haft en riktig anställning. Det är dåligt för de Volvoanställda, för med många inhyrda så blir produktionen väldigt flexibel. Det är lättare att genomföra takthöjningar och tunga ombalanseringar om en del av arbetsstyrkan hela tiden oroar sig för sin anställning. Om bemanningsföretag var förbjudna som innan 1993 skulle Volvo istället behövt anställa lika många nya Volvoomontörer. Men tills vi lyckas förbjuda bemanningsföretag igen så måste vi försöka förbättra arbetsvillkoren.

## FACKLIGT NÄTVERK

Vi bestämde oss för att starta ett fackligt nätverk. Målet var en stark och välfungerande fackklubb på Lernia. När vi började visste vi två saker:

1. Vi ville inte ha en klubb med en

*Forts. "Infostyrning..."*

rörelser kartlagda, vi har 7 TMU, en kvarts sekund, på oss att flytta blick-  
en.)

Så länge jobbet inte är inlagt i balansen finns det ingen anledning för någon att skriva på när det kommer en infostyrning som innebär mer jobb.

aktiv styrelse och passiva medlemmar. En fackklubb måste ha aktiva medlemmar för att kunna vara stark.

2. Som bemanningsanställd så har många känslan av att vara väldigt utbytbar. Den som gör att man helst inte vill vara den första som ställer sig upp och säger emot när något är fel och orättvist. Därför ville vi först bli många, så att vi tillsammans blev starka. I början arbetade vi ganska anonymt. Vi blev fler genom att prata om problemen med enskilda arbetskamrater. Vi höll kontakt genom en sluten Facebookgrupp. Gruppen fungerade som en gemensam frågelåda där vi kunde hjälpa varandra med frågor om lön, ledighet, sjukskrivning och för att kunna prata av sig om jobbiga arbetsledare.

## GEMENSKAP

När vi blev fler så började vi arbeta öppet, för när man är flera så är det svårare för företaget att ge sig på en enskild. Vi började dela ut flygblad med information om nätverket, skaffade en e-postadress och höll rastmöten en gång i veckan på fabriken. Vi skaffade en hemsida där vi samlade information om vilka regler som gällde i olika frågor. För när man frågar företaget så berättar de oftast bara om de regler som är bra för företaget, inte om de som är bra för oss anställda.

Men det viktigaste var att vi började träffas tillsammans utanför jobbet. Inte som på Lernias egna afterworks utan bara vi arbetskamrater, utan chefer. Det gjorde det möjligt att bygga upp en gemenskap, och gemenskapen är vår enda styrka. Detta gjorde att fler vågade stå på sig mot Lernias arbetsledare.

## VARSEL

Efter ett års arbete så grundades vår fackklubb. Ungefär samtidigt kom krisen och som bemanningsanställda så är vi industrins krockkudde och de första som får sluta. I stort sett alla Lerniaanställda varslades. Lernia

försökte i samband med det få en del att välja bort sin återställningsrätt – den som gör att man har rätt att bli anställd igen nästa gång företaget behöver anställa. Det var något som vi fick jobba med att rätta till.

## LÄRDOMAR

Men det visade sig också att vi inte hade hunnit tillräckligt långt i bygget av klubben och efter varslet så somnade den därför in. För er på Lernia som idag vill kämpa för bättre arbetsvillkor vill jag ge några tips:

◆ Vänta inte. Antagligen var vi för försiktiga innan vi började arbeta öppet. Det gjorde att vi inte hann bygga upp klubben ordentligt. Det kommer alltid att komma kriser i bilindustrin så börja redan idag.

◆ Be om hjälp men var beredda på att göra det själva. Man kan få hjälp från både metallklubben på Volvo och från IF Metall Göteborg. Men tro aldrig att de kommer att lösa problemen åt er. Ibland kan de inte och ibland vill de inte tyvärr.

◆ Bygg en gemenskap. Ni blir starka genom att hålla ihop. Hade vi gjort om det så hade vi lagt ännu mer tid på att styra upp afterworks och liknande.

Idag arbetar de flesta av oss som var aktiva i nätverket på andra jobb. Men vi vill önska dagens Lerniamontörer lycka till. Kom ihåg att ni är värda samma respekt och arbetsvillkor som Volvoanställda. Och kom ihåg att Lernia aldrig kommer att ge er förbättringar gratis – för att få dem måste ni kämpa tillsammans.

*Bobbo Malmström*

**NI VET VÄL ATT...**

...vi kan trycka *Kvasten* tack vare de frivilliga bidrag vi får?

Tack 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