

## TRÖTTA PÅ ÖVERTID

Veckoplanerna lyser gula av volymkörningar. Daglig övertid har blivit normalt och dessutom har vi redan kört flera lördagar under årets första månad. Ingenting tyder på att detta kommer att ändra sig på ett tag. Och från förhandlingarna mellan klubbstyrelsen och företaget om nytt arbetstidsavtal hörs inte ett knyst.

När den löpande planeringen kom härom veckan, med ännu en vecka av volymkörning, kände sig ledningen tvungen att förklara sig. Kortfattat kan förklaringen sammanfattas med orden: "Företaget gör fantastiska vinster och ni kommer att få jobba ännu mer för att vinsten ska bli ännu större." Övertiden är en av de heta frågorna i fabriken nu och *Kvasten* har fått in en del synpunkter.

### BILAR FÖRE BARN?

De tror att de äger oss bara för att de lägger ut beordrad övertid. Barn är inte ett rimligt skäl att slippa jobba lördagar. Det finns chefer som kräver att man ska jobba lördagar trots att man är ensamstående förälder eller har en annan förälder som arbetar helger. De tycker att man ska ha ordnat barnpassning för att kunna jobba och

det blir bråk om det vid varje övertidstillfälle. Det verkar som om företaget har börjat betrakta all vår tid som arbetstid. Hur förklarar de annars att det finns chefer som kräver skriftlig ansökan om ledighet om vi inte kan arbeta övertid en lördag? Jag undrar om detta är något som förekommer på många ställen i fabriken?

*Övertidstrött*

### VI BEHÖVER VILA!

Vi är många som jobbat väldigt många år av våra liv i fabriken och våra jobb har inte blivit lugnare med åren. Många av oss orkar inte jobba helger utan mår dåligt av att tvingas jobba över. Vi som har några år på nacken behöver verkligen helgerna för att återhämta oss.

*Truckförare*

Företagets chefer är pigga på att köra Teknikavtalets regler i halsen på oss och säga att vi är skyldiga att arbeta övertid. Men de "glömmer" lätt vad som för ett par år sedan skrevs in som en kommentar i avtalets övertidsregler efter att det kommit mycket kritik mot all övertid:

***"Vid intresseavvägning vägs således verksamhetsbehoven mot arbetstagarens behov av rekreation och familjeliv."***

Visserligen är det företaget som får göra bedömningen av vilka behov som är viktigast, deras eller våra (inte så svårt

att gissa hur de flesta chefer gör den bedömningen) men de är i alla fall enligt avtalet skyldiga att ta hänsyn till våra behov av ett liv utanför fabriken.

Dessutom har Volvo egna regler som cheferna borde läsa på. I Volvo Personvagnars Uppförandekod står det:

***"Företaget ska respektera de anställdas rätt till fritid och deras tillgänglighet utanför arbetstid för att förbättra balansen mellan arbete och fritid."***

Övertid fem dagar i veckan och ovanpå det krav på arbete på lördagar – det är verkligen ett lustigt sätt att "respektera de anställdas rätt till fritid."

## "BEST IN CLASS" – EN TICKANDE BOMB

I somras skrev *Kvasten* om hur något som började som ett sätt att snygga till fabriken smögs över i projektet BIC, Best In Class, ett i raden av försök att få oss att jobba hårdare. Genom att minska "onödiga" steg och rörelser och lägga in mer monteringsarbete skulle alla balanser beläggas med arbete till minst 95 procent. Vi varnade för effekterna på arbetsmiljön: "Återhämtning är inte slöseri, inte för oss som arbetar. Den tiden är nödvändig för att undvika belastningsskador och stress." En av de banor där BIC-projektet genomförts är 1:3-an. *Kvasten* har fått in denna rapport därifrån och tyvärr verkar det som att vi fick mer rätt än vi fruktade. Det är nu viktigt att alla avdelningar som utsätts för BIC-projektet är vakna och att de som är med i projektet går emot alla rationaliseringar och försämringar på balanser som redan är hårda eller ergonomiskt skadliga. Annars kan det, som vi ser här, sluta riktigt illa.

Innan BIC-projektet startade fick vi information om att det handlade om en "uppfräschning" av hur fabriken skulle se ut med nya ställage, upprensning av gammal utrustning som inte längre används, ljusare och mer utrymme på banan. Lät jättebra så långt! Sedan fick vi se några lagledare från ett annat skift som gick runt och jobbade på något och fick förklaringen att det var ett stort projekt att snygga till och även effektivisera banan.

Effektiviseringen innebar att lagledarna skulle försöka ta bort steg och två balanser skulle bort (dvs rationalisering)

och sprida ut dessa monteringar på de kvarvarande balanserna. Då satte hela grejen igång.

Vår bana är redan full av ergonomiskt röda balanser. Mindre antal balanser innebär sämre ergonomi för montörerna. Trots att skyddsombudet påpekade detta och krävde att ergonomin skulle åtgärdas innan några balanser försvann struntade företaget i detta och de två balanserna försvann. De lovade att det skulle genomföras en total ergonomisk bedömning av banan. I lag 27 fanns det en tung (röd!) trippelbalans, Vänster Motorrum 1,2 och 3. Här drog de

# IF METALL OCH STREJKRÄTTEN

Ska IF Metall vara det enda LO-förbund som inte försvarar strejkrätten mot den utredning som regeringen tillsatt? Om ledningen får stå oemotsagd kan det bli så.

Den utredning som regeringen satt igång för att begränsa strejkrätten har väckt starka reaktioner. Ledningar inom förbund som Pappers, Elektrikerna GS-facket, Byggnads och så vidare har fördömt tanken att staten ska kunna försvaga fackets viktigaste redskap, möjligheten att hota med strejk. Det finns dock ett viktigt undantag: vårt eget förbund IF Metall. Där har en av de tyngsta i ledningen, avtalssekreteraren, Veli-Pekka Säikkälä, gått ut och givit stöd till regeringens utredning.

Arbetsmarknadsminister Ylva Johansson tillsatte utredningen på grund av läget i containerterminalen i Göteborgs hamn. Där vägrar arbetsgivaren APMT att förhandla med det största facket, Hamnarbetarförbundet, och betar sig i största allmänhet illa, vilket lett till olika konflikter. Regeringen – och nu även IF Metalls ledning – säger att det inte ska vara möjligt för en fackförening att strejka på en arbetsplats om en annan fackförening redan har avtal där. Med en sådan regel skulle det vara möjligt för en arbetsgivare att sluta ett avtal med den fackförening som har det sämsta avtalet och därmed göra det förbjudet för andra fack att strejka, även om de flesta anställda är med där. Det skulle till och med kunna bli möjligt för företag att sätta upp rena låtsasfack med usla avtal och på så sätt stänga ute riktiga fack.

Vad man än tycker om läget i hamnen borde detta få varningsklockorna att ringa för alla som är det minsta fackligt engagerade. Men alltså inte för IF Metalls ledning. För dem verkar det viktigare att stödja arbetsgivarna än att stötta ett annat fackförbund som de tycker är besvärligt. Det är en skandal och det är upp till oss medlemmar att se till att vår fackförening inte blir en hjälpredda i det angrepp på strejkrätten som regeringen nu förbereder. Så sakta börjar det dock röra på sig lokalt i förbundet. I förra veckan antog t.ex. avdelning 4 i Södra Västerbotten ett uttalande som krävde att utredningen skulle läggas ner och att förbundet skulle uttala sig mot en inskränkning i konflikträtten. Ett sådant uttalande borde även IF Metall i Göteborg och även facket här på Volvo anta så fort som möjligt. Eller ska vårt förbund vara det enda som inte försvarar strejkrätten?

Lars Henriksson

Forts.: "Best In Class"

en gubbe vilket innebar två nya singelbalanser som skall göra samma jobb som tre personer! Montörerna började få ont och i kombination med extremt dåligt personalläge var många av de "lättare" balanserna låsta under långa perioder.

"Best In Class"-projektet gjorde bana 1:3 till en tickande bomb och vi kan bara hoppas att ingen skadar sig på grund av detta vansinne.

Sliten montör

# LERNIA OCH LÅSTA BALANSER

*Kvasten* har tidigare skrivit om problemet med låsta balanser. Både för dem som blir låsta och resten av laget som får sin rotation störd. Ett särskilt problem gäller dem som är anställda på Lernia som ibland behandlas som andra klassens arbetare. *Kvasten* fick ett inlägg från en av våra arbetskamrater från Lernia som visar att detta problem inte försvunnit i fabriken. Så här skriver hen:

*"Som anställd via Lernia känns det som om du inte blir upplärd för att kunna rotera på de olika balanserna på den avdelning eller det lag du är på. Istället blir du låst på en balans. Särskilt om det är en x-man så är det inte många som engagerar sig för att vi ska bli en i laget. Den från Lernia som var före mig hade stått i flera månader på samma balans!*

*När det behövs folk till rotationen så verkar det som att dom tar in nya istället för att lära upp den som har varit där längre på banan och stått som x-man. Istället borde den som stått låst på x-man-jobbet få vara den som lär sig de andra jobben först.*

*När jag kom till banan blev jag inte ens presenterad för de andra i laget och så är det fortfarande. När jag pratat med de andra så säger dom att det blivit sämre med presentationen av nya som kommer till avdelningen och det är ju väldigt tråkigt att det inte prioriteras. Vi jobbar tillsammans och vårt jobb är lika viktigt som alla andras."*

Volvo är ansvarigt för arbetsmiljön för alla som arbetar på företaget, oavsett om de är direkt anställda eller via Lernia. Ansvar är personligt och ligger på den närmsta chefen, normalt på avdelningens PL. I det ansvaret ligger bland annat att se till att ingen drabbas av belastningsskador på grund av ensidiga jobb och att alla har en god psykisk och social arbetsmiljö. Det är en viktig uppgift för chefen att se till att ingen blir låst på en balans mer än mycket tillfälligt. I teorin, i alla fall...

Det är många gånger svårt för den som är anställd på Lernia att säga ifrån och hävda sina rättigheter. Det är därför viktigt att alla vi andra är uppmärksamma, lär känna dem och tar upp deras problem. Vi jobbar tillsammans och har samma behov av att stötta varandra.

När det gäller jobb som klassats som "röda" dvs att de kommer att ge många arbetsskador är det givetvis helt oacceptabelt att låsa en person där, oavsett om hen är anställd på Volvo eller Lernia. Händer det uppmanar vi alla att säga till chefen och även informera skyddsombudet.

Att en balans är röd innebär enligt Arbetsmiljöverkets regler att arbetsgivaren ska "åtgärda förhållandena omgående". Att det blivit accepterat i fabriken att bryta mot Arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets regler och tillåta röda balanser att finnas år efter år är ett stort problem som vi planerar att ta upp i nästa nummer av *Kvasten*.

**Kvasten ges ut av folk som jobbar på Volvo Personvagnar i Torslanda. Ansvarig utgivare: Lars Henriksson**  
**Vill du ha Kvasten i din e-post? Mejla kvastentips@hotmail.com Bidrag till tryckning: Swish 0702195961**