

TANKAR INNAN SEMESTERN:

DAGS ATT SLUTA TACKA OCH TA EMOT

Om några dagar går de flesta av oss på semester och vi passar på att ge ut en sista *Kvasten* innan vi släpper alla tankar på jobbet. Det blir ett lite annorlunda nummer med några tankar om läget i vår fabrik och på många andra arbetsplatser där vi som arbetar backat i ganska många år. Men framför allt några förslag på hur vi ska sluta backa och börja gå framåt.

I förra *Kvasten* fanns en kritisk kommentar till ett fackligt informationsblad där en gruppstyrelse uppmanade medlemmar att söka nytt jobb om de inte var nöjda med de avtal och arbetsvillkor som finns på Volvo PV. Det var säkert inte många som tog detta märkliga uttalande på allvar men det verkar som om det är precis vad fler och fler gör nu. På vissa delar av fabriken har folk slutat i en takt som vi inte sett på länge.

"MÄNSKLIGA JOBB"

Under 60-, 70- och 80-talen var omsättningen i fabriken enorm, hela avdelningar kunde bytas ut på ett år. Det kostade företaget stora pengar att alltid lära upp nyanställda och det skapade problem med kvalitet och annat när folk knappt hann lära sig jobbet innan de sa upp sig.

Det var en viktig orsak till att Volvo och andra företag kände sig tvingade att göra förändringar för att minska omsättningen. Det pratades mycket om att göra fabriksjobben mer "mänskliga" för att få fler att stanna kvar. En annan orsak var de "vilda" strejker och andra protester som bröt ut på många arbetsplatser under 70-talet, inte bara i Sverige.

Även om mycket bara var prat byggde Volvo nya fabriker i Kalmar och Uddevalla där bilarna skulle byggas på ett "mänskligare" sätt än på löpande band av "självstyrande grupper" med viss makt över sitt arbete. Även här på Torslång flyttades en del jobb bort från banan, dörrar, motorer och instrumentbrädor byggdes till exempel på fasta stationer. Det fanns till och med ett experiment där montörer skulle bygga hela bilar. Fast i ärlighetens namn blev mycket som förr och det mesta av jobbet gjordes på de gamla vanliga banorna.

VINDEN VÄNDE

Sedan kom 90-talet och krisperioden. Vinden vände när arbetslösheten sköt i höjden och folk stannade kvar, inte för att jobben blivit bättre utan för att det inte fanns så många andra jobb att få. Eftersom företaget inte längre hade något att vinna på att göra jobben mänskligare skrotades det mesta som byggts upp under åren innan. Kalmar och Uddevalla stängdes, de fasta stationerna ersattes med banor (dörrar och motorer) eller såldes ut till underleverantörer (instrumentbrädor).

Istället för "mänskliga" jobb kom japanska system för rationalisering. "Självstyrande grupper" och valda lagledare ersattes av toppstyrning och lagledare som utsågs av

PL. När allt var på plats fick vi en chef på Torslång som 2006 sammanfattade företagets filosofi genom ett uttalande i tidningen *Ny Teknik*: "Det finns alltid droppar att vrida ur den handduk man tror är torr". (Det var ingen slump att det var samma år som *Kvasten* startade.) Sedan dess har målet varit detsamma: att krama handduken några varv till för att pressa ut allt mer ur oss som jobbar.

FÖRETAGEN UTNYTTJAR KRISEN

Ända sedan början av 90-talet har arbetslösheten använts för att få oss och våra fackföreningar att gå med på försäkringar för att "rädda jobben". Låga löneökningar, bemanningsföretag och andra former av osäkra anställningar och ett ständigt jagande efter rationaliseringar och en allmänt hårdare attityd från ledningen. Det senaste året har *Kvasten* publicerat en rad berättelser från olika avdelningar där chefer betett sig mycket illa mot de anställda utan att själva råka illa ut. (Förutom i det fall då några kloka personer spelade in det chefen sa och såg till att det hamnade *Kvasten*...)

På en massa sätt har företagen lyckats bygga upp en känsla av att vi inte ska kräva något utan vara tacksamma för att vi har en anställning: "Passar det inte så kan du gå, det finns många som vill ha ditt jobb."

KRISEN KVAR I HUVUDET

Visserligen höll Ford på att köra hela Volvo PV i diket under finanskrisen 2008 men sedan Geely kom in med den kinesiska statens stöd i ryggen har Volvo surfat på en internationell högkonjunktur. Försäljningen är högre än någonsin och det största problemet är att få ut tillräckligt med bilar. Vårt nya arbetstidsavtal ger företaget möjlighet att köra fabriken fler timmar per år och ovanpå detta jobbar vi övertid på lördagar. Vinsten är på rekordnivå och Geely förbereder sig på att sälja en del av företaget på börsen.

Men i fabriken fortsätter ledningen att vrida ur handdukar i samma takt utan att vi sätter oss emot det på allvar. Det är som om 90-talets kris och finanskrisen 2008 satt sig fast i huvudet på oss och att vi missat att det råder en dånande högkonjunktur i Sverige.

RÖDA BALANSER

Ett nästan pinsamt exempel är våra röda balanser, alltså jobb där ergonomin är bedömd som så dålig att många kommer att skada sig. Enligt Arbetsmiljölagen ska företaget omedelbart åtgärda sådana jobb för att hindra att någon

Vänd!

Forts.: "Dags att sluta att..."

kommer till skada. Istället prioriterar de att rationalisera. Men alla år där vi vant oss vid att backa har gjort att vi knappt protesterar när företaget försämrar jobb som de enligt lag ska förbättra.

Naturligtvis har vi då ännu svårare att ställa krav på förbättringar på balanser som inte direkt är ergonomiskt skadliga utan bara stressiga och dåliga. Företaget har lyckats få oss att tro att vi inte är värda bra jobb.

DAGS ATT STÄLLA KRAV

Som läget är nu borde det faktiskt vara företaget som ska vara tacksamma för att vi jobbar kvar. Och som sagt, det verkar som om en del av oss i fabriken nu tröttnat och börjat söka sig bort från företaget. Det är ett varningstecken för företaget och en uppmuntran för oss. För även om det ofta är tråkigt att bli av med arbetskamrater visar det att vi inte behöver vara så ängsliga längre. Vi behöver inte stå ut med att behandlas illa av chefen eller tacka och ta emot när teknikern kommer med krav på mer jobb på balanserna. Det är istället hög tid att vi börjar ställa krav. Krav på att bli behandlade som människor med rätt till vettiga jobb där vi kan arbeta utan att komma hem utslitna.

INGEN FIXAR DET ÅT OSS

Ska vi få någon förändring måste vi förstås visa att vi är beredda att kämpa för sådana krav tillsammans. Det var så vi en gång fick våra semestrar, vår 40-timmarsvecka, vårt anställningsskydd, vår rätt att organisera oss och att strejka och så vidare. Inget av detta hade vi fått om vi bara väntat och hoppats att arbetsgivarna skulle ge oss det av fri vilja.

Vi kan inte heller vänta på att vår fackförening ska lösa det åt oss. Alldeles för många fackliga höjdare har svalt företagets bild, inte minst inom IF Metall. De ser det som sin främsta uppgift att stärka företagets konkurrenskraft, det vill säga öka deras vinster. Många fackliga representanter vill väl men är lika tillbakapressade som vi andra eller vågar inte gå emot sina fackliga "chefer".

Det är väldigt bra när våra fackliga representanter säger ifrån mot företaget. Det stärker oss och visar att det inte måste bli som cheferna vill. Men det räcker inte. Förändringen och kraven måste komma underifrån, från oss som jobbar. Och vi måste säga ifrån gemensamt. Det räcker inte att de som är mest erfarna eller mest högröstade på avdelningen höjer rösten. Vi måste visa att vi har gemensamma krav och att vi står bakom dem tillsammans. Inte minst behöver vi visa det inför oss själva.

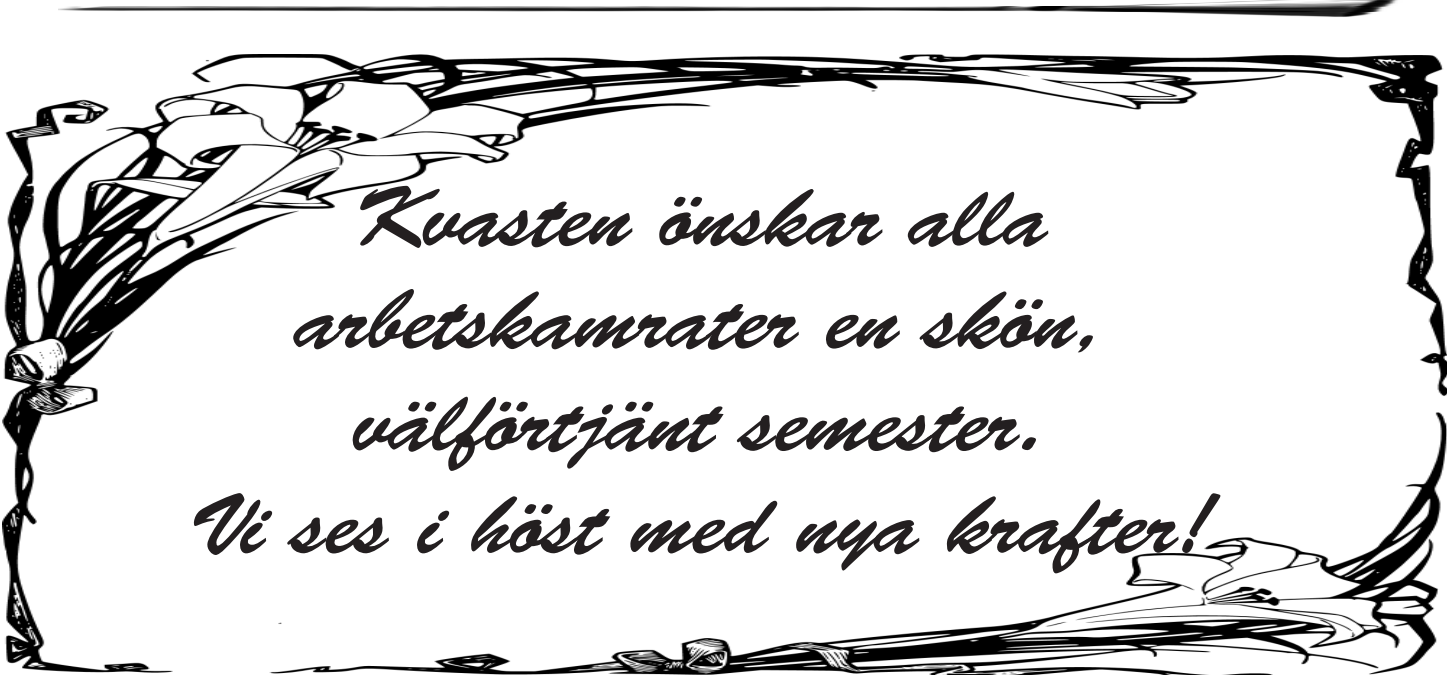
RASTMÖTEN - ETT SÄTT ATT ENAS

Det första vi behöver göra är att prata med varandra, i laget eller på avdelningen. Det är bara så vi kan komma fram till vilka gemensamma problem vi har och hur vi ska lösa dem tillsammans. Det är ofta svårt att göra det i lugn och ro på våra korta raster eller på de glesa KLE-stoppen, men vi får försöka ta den tid vi har. Rasterna är dessutom vår egen tid så där kan inga chefer bestämma vad vi ska prata om. Det är dessutom bättre att vi pratar ihop oss fem-tio minuter i veckan än att vi går och biter ihop hela tiden. Om sedan avdelningens kontakt- och skyddsombud kan förbereda genom att gå runt och ta upp olika frågor och förslag dagen innan kan sådana rastmöten bli ett bra sätt att se vilka problem vi har gemensamt och vilka krav vi kan enas om för att lösa dem. Det kan gälla alltifrån chefens beteende till hur balanserna ska ändras för att vi ska må bra eller hur lagledarna ska uppträda för att förtjäna lagets förtroende.

EN BÄTTRE HÖST

Inte många vill väl tänka på den långa hösten nu med semestern inom räckhåll. Men kanske kan det kännas lite lättare att komma tillbaka efter semestern om vi redan nu bestämmer oss för att börja snacka ihop oss och själva börja förändra vår arbetsplats. Ingen annan lär nämligen göra det åt oss.

Lars Henriksson



*Kvasten önskar alla
arbetskamrater en skön,
välförtjänt semester.*

Vi ses i höst med nya krafter!