

VERKET TROR PÅ VOLVO

En lång historia om arbetsmiljön på bana 1:6 i TC har fått sitt slut. Arbetsmiljöverket förklarade i slutet av april att de accepterat Volvos svar och avslutar ärendet. Detta trots att skyddet inte anser att arbetsmiljön är acceptabel. Ett bakslag för alla som jobbar på fabriken men inte det sista ordet.

Tänk dig att du hade varit med din bil på besiktningen och fått allvarliga anmärkningar som skulle ge körförbud om du inte fixar dem. Några dagar senare dimper det så ner ett brev med följande innehåll:

"När vi inspekterade din bil hittade vi flera allvarliga fel och fattade beslut om att den skulle beläggas med körförbud om du inte rättade till felen. Nu har du svarat oss att du rättat till detta. Vi accepterar ditt svar och avslutar ärendet. Trevlig resa!"

Visst hade du blivit förvånad? Du hade ju faktiskt inte hunnit fixa rostent i balkarna, de dåliga bromsarna och strulet med strålkastarna. Eftersom du är en ansvarsfull bilägare tänkte du göra det alldeles strax men ändå...

Nej, något sådant brev kommer förhoppningsvis inte till någon bilägare. Har en bil fått allvarliga anmärkningar ska den besiktigas innan den släpps ut på vägarna, hur mycket än ägaren lovar att rätta till felen.

När det gäller vår arbetsmiljö verkar det vara en annan sak. För några veckor sedan skickade nämligen Arbetsmiljöverket följande korta meddelande till vår fabriksledning:

"Vi fattade ett beslut den 7 november 2019 där vi ställde

Vänd!

NYA HÅRDA RATIONMÅL:

MINST 95 PROCENT

Den här våren är inte mycket som vanligt. Men en sak ändrar sig inte: företagets försök att rationalisera och göra våra jobb hårdare. Precis som vanligt delade fabriksledningen nyligen ut sina önskelistor till chefer, tekniker och lagledare. Som vanligt utgår inte önskelistorna från vår verklighet i fabriken utan från krav som kommer uppifrån på högre vinster och minskade kostnader. Det fabriksledningen gör är att översätta kostnaderna till antal balanser som de vill ta bort.

Den här gången är det en detalj som skiljer sig. Under de senaste åren har företaget bedrivit projektet Model Line på bana 1:6 i TC. Som vi skrivit i Kvasten har det inneburit en rad problem för dem som arbetar på banan, framför allt de rationaliseringar och mer ensidiga jobb som projektet medfört. Som vi också skrivit är nu målet att sprida Model Line i hela fabriken. En av de saker som nu sprids är målet att balanserna ska vara belagda med jobb till minst 95 procent. Detta mål finns nu med på önskelistorna för hela TC i de rationaliseringar som nu pågår. Får ledningen som de vill blir det alltså minimalt med tid för mikropaus och återhämtning på våra balanser. Stressen kommer att öka och med den risken för belastningsskador.

En viktig del i Model Line-tänkandet är att få folk på avdelningen att hjälpa till att göra rationaliseringar. Ju

Vänd!

HUR UTSES VÅRA FACKLIGA FÖRETRÄDARE?

Från IF Metall talas det ofta om att det är viktigt med engagerade medlemmar. Men hur går det när medlemmar försöker engagera sig på ett sätt som inte stämmer överens med det ledningen tycker. Till exempel genom att ställa upp till val mot någon som redan sitter på en post? Här är en berättelse som visar att det finns saker som behöver ändras i vår fackförening.

Jag jobbar kvällsskift på TV Satsning och vi tillhör gruppstyrelsen för Logistik. Många på både Blåback och Satsning hade tröttnat på vår gruppstyrelse och tyckte att de inte skötte sina uppdrag bra. När vår gamle styrelseordförande slutade var det många på avdelningen som inte ville ha den kandidat som styrelsen förde fram eftersom han var känd för att vara mer kompis med vissa chefer än med oss medlemmar.

Jag tyckte inte att det räckte med att vara kritisk så jag ställde upp i valet till ordförandeposten. Jag har tidigare erfarenhet av fackligt arbete som ordförande för Livsklubben på Santa Maria så själva uppdraget var inget problem för mig.

Nomineringsmötet, där alla kandidater föreslås och där man bestämmer hur valet ska gå till, hölls på en söndag morgon klockan 8:00. Där bestämdes det att även valet skulle ske en söndag klockan 8:00 på morgonen. Jag ställde frågan om vi kunde flytta tiden till 11:00 eller 13:00 men fick som svar att det var den enda tiden som fanns.

Dessutom rekommenderade den avgående ordföranden att alla borde rösta på den som var styrelsens kandidat.

Eftersom jag jobbar på min arbetstid var det naturligtvis svårt för mig att gå runt och få folk att komma till årsmötet medan den kandidat som styrelsen ville ha kunde gå runt och prata fritt på sin fackliga tid.

När det var dags för val så kunde bara sju personer komma och rösta på mig en tidig söndagsmorgon medan styrelsen hade lyckats få ihop 47 personer för sin kandidat. Jag hade ingen chans eftersom tiderna inte passade dem som ville rösta på mig.

Det viktigaste är inte vem som vann utan hur valet går till. Det jag vill poängtera är att jag vill att alla ska ha chansen att rösta. Den som vinner ska ha majoritetens stöd, inte bara 47 personer av 1 400.

Jag kände att hela processen är gjord för att de som redan sitter på posterna ska sitta kvar. Alla medlemmar borde ha lika stor chans att rösta. Det bästa sättet är då att valet sker på arbetsplatsen under arbetstid.

Ahmad Sardar

”Forts. ”Verket tror på Volvo”

krav på att genomföra vissa åtgärder i arbetsmiljön. Ni har svarat oss och meddelat att ni nu uppfyller kraven. Vi har accepterat ert svar och avslutat ärendet.”

Bakgrunden är den historia vi har skildrat i **Kvasten** i över två år och som i korthet ser ut såhär:

I december 2018 lämnade skyddsombuden på bana 1:6 en anmälan till Arbetsmiljöverket som myndigheten verkade ta på stort allvar. De krävde att företaget skulle göra undersökningar på banan, bland annat för att se om det fanns tillräckligt med återhämtningstid och om resurserna var anpassade till kraven. Volvo svarade att de skulle uppfylla alla krav. (Samtidigt började företaget införa mindre rotationer på bana 1:6, alltså något som går i helt motsatt riktning.) Arbetsmiljöverket verkade inte imponerade och beslutade i november att Volvo måste rätta till bristerna i arbetsmiljön annars skulle de få böta. Företagets svar var återigen att de skulle uppfylla alla krav.

I maj kom så Arbetsmiljöverkets slutliga svar som vi citerat här ovan. De litar alltså helt på vad Volvo säger om att allt är bra på bana 1:6 och att ingen riskerar att skada sig. Detta trots att skyddsombuden ifrågasatt företagets svar och skrivit att det inte är möjligt att förbättra arbetsmiljön och samtidigt göra det företaget gjort på banan: öka beläggningen på balanserna och minska rotationerna med minskad återhämtningstid och mer ensidiga jobb som följd. Ändå väljer Arbetsmiljöverket alltså att lita på företagets brev om att allt är bra.

Den viktigaste lärdomen av den långa strid som skyddsombuden på bana 1:6 fört är att vi aldrig kan lita på att någon annan ska göra jobbet åt oss. Inte ergonomer, inte myndigheterna, inte lagarna. Lagar, avtal och experter kan vara bra att ha men företaget har staber av anställda för att se till att lagarna och avtalen ska tolkas på deras sätt och de köper sig de experter de behöver.

De regler som kan skydda oss har vi inte fått gratis, vi har fått kämpa oss till dem. Men om vi inte fortsätter att kämpa för att de ska tillämpas på det sätt vi vill har vi ingen nytta av dem. Att Arbetsmiljöverket nu ställt sig på Volvos sida förändrar inte detta. Striderna om en anständig arbetsmiljö kommer att fortsätta, på bana 1:6 och på många andra ställen i fabriken.

Lars Henriksson

”Forts. ”Minst 95 procent”

närmare produktionen en person är desto lättare är det att komma på tricks och knep för att lägga på mer jobb. Under förutsättning förstås att de personerna inte är för lojala med sina arbetskamrater utan tycker att det är viktigare att få en klapp på huvudet av cheferna som tack än att jobben på avdelningarna är vettiga.

Ingen vet vad som händer när coronapandemin avtar och saker börjar bli mer normala igen men det är knappast troligt att produktionen blir som innan. Krisen var på gång långt innan smittan spred sig och arbetslösheten är redan rekordhög. Rationaliseringarna handlar därför inte ”bara” om vår arbetsmiljö. Varje balans som företaget lyckas ta bort kan på sikt innebära en arbetskamrat mindre.

Istället för att acceptera företagets önskelistor bör vi ställa egna krav på våra jobb. Varje diskussion om balanserna bör starta med frågor som:

- ♦ Vilka balanser är för jobbiga idag?
- ♦ Vilka moment bör tas bort från de balanserna?
- ♦ Behöver vi någon ytterligare balans för att avlasta avdelningen?

På vissa banor är detta säkert sådant som de flesta redan är överens om, annars är det lätt att göra en skriftlig enkät där alla kan fylla i. Vi har också rätt att diskutera sådant gemensamt genom möten på arbetstid.

Det räcker inte att skyddsombudet går på ASG-möten, alla behöver vara med och diskutera. Företaget har flera gånger lovat att se till att vi kan ha ordentliga stopp där vi kan ha möten men det brukar sällan ”finnas tid” till det. Med den produktion vi har idag kan företaget knappast påstå att det inte finns tid till sådana möten.

Ett par principer bör också vara med när vi pratar om balanser och rationaliseringar:

- ♦ Inga rationaliseringar där ergonomin är dålig t.ex. på röda och gula balanser.
- ♦ Inga höjda prestationer, särskilt inte där ergonomin är dålig eller beläggningen är hög. Vår grundtakt är 106% men på de flesta avdelningar finns en eller flera balanser med högre prestation. Vid en ombalans ska alla balanser nollställas till 106% och vill företaget höja beläggningen på någon balans måste de ta upp det för godkännande i ASG.

DETTA GÄLLER UNDER COVID-19

Enligt Folkhälsomyndigheten kan symptomen på covid-19 bland annat vara hosta, feber, andningsbesvär, snuva, nästäppa, halsont, huvudvärk, illamående och muskelvärk. Det är i princip symptom som vid en vanlig förkylning. Folkhälsomyndigheten skriver att den som har något av dessa symptom kan ha covid-19 och ger två råd till alla som har sådana symptom:

1. Stanna hemma
2. Undvik sociala kontakter

De flesta av oss går till jobbet även när vi känner oss krassliga vilket inte alltid är så bra. Men i dagens läge ska vi absolut inte göra det. Även den som inte är särskilt sjuk ska stanna hemma. Det är både myndigheternas och företagets officiella linje. Regeringen har till och med beslutat om särskilda regler för att göra det lättare att vara sjukskriven:

Karensavdraget (det som förut var karensdagen) kompenseras av en särskild ersättning på 700 kronor. Denna söks hos Försäkringskassan.

Läkarintyg behövs inte förrän efter 21 dagars sjukskrivning. (Normalt efter sju dagar.)

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