

## RISKBEDÖM LÅSTA BALANSER!

Från flera håll i fabriken har *Kvasten* under lång tid fått uppgifter om att det är problem med låsta balanser. Det skulle inte behöva vara så om bara företaget anställde rätt antal personer i fabriken.

Låsta balanser är alltid besvärligt, både för dem som tvingas stå länge på samma jobb och för de lag som får sina rotationer minskade.

Men egentligen skulle det inte behöva vara något problem. Det som skapar problemet är att det på många ställen är för få anställda. Många chefer är så rädda för att det någon gång ska vara för mycket folk närvarande så de lägger antalet som får vara anställda på minsta möjliga nivå. Frånvaropåslaget, alltså hur många som får vara anställda utöver antalet balanser, är ofta för lågt. Det ska ju inte bara täcka den planerade frånvaron vi har rätt till, som inarbetad kompledighet, sparad semester och annat. Det

finns dessutom hela tiden oplanerad frånvaro som sjukdom, och vård av barn. Är marginalerna då för små blir det problem. Folk lånas in från andra banor eller Lernia och blir i vissa fall låsta på samma jobb i dagar eller till och med veckor.

Arbetsgivare ska enligt lag alltid riskbedöma förändringar och att låsa fast någon på en balans är en förändring eftersom det frångår ordinarie arbetsrotation. Trots detta förekommer det att man låser fast personal på balanser utan att ha gjort någon riskbedömning på den aktuella balansen.

Vi behöver öka trycket i denna fråga genom att ställa krav via skyddsombud.

Men även skyddsombuden behöver stöd, ju fler som tar upp frågan med PL, desto bättre. Dels om att göra riskbedömningar innan någon blir låst på en balans men framför allt att de ska se till att avdelningen har tillräckligt många anställda så att det inte uppstår behov av att låsa balanser.

Nu närmar vi oss snart semestern. Då blir ledigheterna fler och risken för att inlånade blir låsta på balanser ökar. Det är därför ännu viktigare att vi ser till att företaget skärper till sig när det gäller låsta balanser. Vi behöver ha tillräckligt mycket folk på alla avdelningar och om någon måste låsas ska det först göras riskbedömning, både vad det betyder på den balansen och i hela laget.

Lars Henriksson,  
efter diskussioner med andra  
skyddsombud

## KVASTENS CHEFSSKOLA

För några år sedan hade vi en serie artiklar i *Kvasten* som vi kallade *Kvastens Chefsskola*. Det var ett antal grundläggande sanningar som alla chefer i fabriken borde ha klart för sig. Med anledning av en del omorganisationer på senare tid kör vi här en repris på Lektion 4. Den riktar sig framför allt till PL men gäller även högre upp och handlar om att även chefer bör komma ihåg att de bara är anställda och att högre chefer kan skicka iväg dem när det passar dem. Till Floby till exempel.

### LEKTION 4:

#### GLÖM INTE ATT DU ÄR EN VANLIG ANSTÄLLD

När du som blivande PL går utbildningar får du säkert många gånger höra att du representerar företaget, ja kanske att du gentemot dina anställda är företaget. Att du som PL representerar företaget gentemot arbetarna är riktigt i viss mån, riktigt tydligt är det i skyddsfrågor där arbetsgivarens juridiska ansvar vilar direkt på närmsta chef. Det är alltså i ditt personliga intresse att driva skyddsfrågor hårt och konsekvent, om någon till exempel skadar sig allvarligt och det visar sig att du inte vidtagit alla åtgärder för att förhindra detta kan du till och med bli straffrättsligt ansvarig.

Men framför allt är du, precis som de kollektivanställda som du ska vara chef över, en anställd bland andra för företaget. De betalar dig högre lön för att du ska vara extra lojal uppåt och göra en del obehagliga saker men i grund och botten ser de högre cheferna på dig som en utbytbar enhet. I många fall har du därför mer gemensamt med dem som du är chef över än dem som är chef över dig, även om företaget vill få dig att tro det motsatta. Om du glömmer det är risken stor att du en dag blir mycket besviken.

## KOMP VID COVID?

Trots allt som sagts och skrivits om covid-19 verkar inte allt gått fram till alla chefer, något som *Kvasten* har fått en del exempel på.

Om någon haft nära kontakt med en person med bekräftad eller misstänkt covid-19 ska hen inte gå till jobbet.

Till *Kvasten* har vi fått in exempel på fall där chefen uppmanat personer att antingen sjukskriva sig eller ta ledigt i sådana fall.

Detta är inte så det ska gå till.

Som vi skrev i *Kvasten* 154 står det i företagets regler för covid-19 att: "Anställda ska förbli borta från arbetet i 14 dagar från det senaste tillfället de mött någon med coronavirus. Om de bor tillsammans med den personen börjar de 14 dagarna räknas när den coronavirusinfekterade personen slutar ha symptom."

I den senaste utgåvan av Volvos regler står att Kod 20 (permission, alltså betald ledighet)

"Skall användas då medarbetare

Vänd!

Favorit i repris

# ARBETE TILL DÖDS

Många fler dör av arbetssjukdomar än av olyckor på jobbet. Men inte mycket görs för att komma åt orsakerna.

När det gäller arbetsmiljön ligger fokus oftast på olyckor. För två år sedan skrev vi i *Kvasten* om en undersökning som Arbetsmiljöverket gjort om vad det är som dödar på jobbet. Även om varje dödsolycka är en för mycket, visade det sig att det inte var olyckorna som krävde flest liv. Betydligt fler liv krävdes av den sorts arbetsskador som kallas arbetssjukdomar, det vill säga mer långsiktiga skador som beror på arbetsmiljön.

Så här skrev Arbetsmiljöverket då:

*"Exponering för riskfaktorer som stress, skiftarbete, motoravgaser, buller och ihållande fysiskt tungt arbete skördar varje år mer än 500 människors liv per riskfaktor."*

Enligt färskta siffror från Arbetsmiljöverket har antalet anmälda arbetssjukdomar ökat med 60 procent under första halvåret 2020, jämfört med samma

period 2019. Detta beror till största delen på de många som har smittats av covid-19 på jobbet. Men siffrorna säger också att det fortfarande är mycket större uppmärksamhet på olycksfallsrisker som att falla eller skada sig på en maskin, än de betydligt större risker som kommer av stress, buller, påfrestande arbetsmoment och så vidare. Det är helt enkelt enklare och billigare att köpa hjälmar till alla än att se till att jobben inte är för hårt belagda, för att ta ett näraliggande exempel.

I februari sa regeringen att de utökade nollvisionen för dödsfall på jobbet till att även gälla arbetssjukdomar. Tyvärr berättade de inte hur detta skulle gå till eller vad de har tänkt göra för att det ska bli verklighet. För oss som arbetar i stressiga, bullriga eller tunga jobb är det en extra signal om att vi själva behöver ställa krav på förbättringar. Annars lär inte mycket hända.

Forts. "Komp vid covid?"

hemförlovas av smittskyddsskäl"

och att Kod 48

"Skall användas då beslutad ersättning om Smittbärrapening finns"

Smittbärrapening söks hos Försäkringskassan som skriver att det krävs "att en läkare har beslutat om avstängning, det vill säga gett dig förhållningsregler om att du inte får gå till arbetet." Läkrintyg krävs dock inte för närvarande.

En person som är frisk och står till arbetsgivarens förfogande ska alltså ha permission, det vill säga ledighet med full betalning om chefen beordrar hen att gå hem. Om personen ansökt och fått smittbärrapening hos Försäkringskassan är det detta som gäller.

Att uppmana någon som varit i nära kontakt med en person med misstänkt covid-19 att ta komplement är alltså helt fel. Den som stöter på något sådant bör uppmana sin chef att läsa reglerna och även kontakta en facklig representant.

# NYA TURER OM ANSTÄLLNINGSSKYDDET

Som alla vet håller Lagen om anställningsskydd, LAS, på att ändras. Först gjorde regeringen upp med Centern och Liberalerna om att det skulle bli lättare att säga upp anställda och hoppades att fack och företag skulle komma med ett eget förslag. I oktober 2020 röstade LO:s representantskap enhälligt ner det förslag som då låg från företagen. Förslaget kommenterades av sju av LO:s förbundsordförande: "Arbetsgivarnas förslag till uppgörelse skulle få förödande konsekvenser för våra medlemmar och kraftigt flytta balansen på arbetsmarknaden till arbetsgivarnas fördel."

Direkt efter detta vände IF Metall och Kommunal helt om, gick mot LO och gjorde upp med Svenskt Näringsliv. Nu har representanter för företagen och de inblandade

facken i fyra månader suttit och filat på förslagen tillsammans med regeringens tjänstemän. Resultatet skulle läggas fram 15 maj. Men det kom inget förslag.

En trolig förklaring kom i slutet av förra veckan. Då meddelade LO:s ledning att de kallat samman LO:s representantskap till ett extra möte 27 maj. Det är ingen vågad gissning att ledningen vill piska in alla andra fack i avtalet och godkänna försvagningarna av anställningsskyddet i utbyte mot någon form av betald "kompetensutveckling". Som tack för att vi avstår rättigheter kring vårt anställningsskydd som är centrala för vår fackliga styrka ska vi få sådan utbildning som företagen tycker att de behöver. Kollektiva rättigheter byts mot individuella utbildningar. Dessutom finansierade av skattepengar.



*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