

Höstmörker

"Vi går mot en spännande höst!" Så käckt inleder vicechefen för Torslandaverken, Michael Gustavsson, sitt första chefsbrev efter semester. (Att han avslutar brevet med orden "Med hopp om en varm och solig höst" blir nästan väl tycket med tanke på semestervärdet...)

Det är möjligt att ledningen tycker att det som händer nu är spännande. De flesta av oss skulle nog välja helt andra ord. Efter en oavsiktlig mjukstart i TC är det första som möter oss en stor taktnedgång och ombalansering vecka 39 med omfattande konsekvenser för oss alla.

ALLA BERÖRS

Enligt uppgifter är företagets mål med ombalanseringen att skära ner 300 balanser på hela Torslanda varav 180 balanser, 90 per skift, bara i TC. I första hand är det arbetskamrater från Lernia som kommer att drabbas hårdast genom att inte få sina kontrakt förlängda, men även volvoanställda kommer att påverkas eftersom det kommer att bli överskott på folk på vissa avdelningar och saknas folk på andra, med en karusell av omflyttningar som följd. Alla i fabriken kommer med andra ord att beröras direkt eller indirekt.

FÖRETAGETS MÅL ÄR INTE LAG

Nu sitter tekniker och lagledare och går igenom balanserna för den nya takten med uppdrag att göra de neddragningar på varje avdelning som de olika fabriksledningarna har krävt. **Men det är då viktigt att tänka på att företagets mål på nedskärningar är just deras mål och inte en lag.** Företaget vill givetvis trycka in så mycket jobb som möjligt på varje balans för att kunna dra bort så många balanser som möjligt. Vi som arbetar på de olika avdelningarna har helt andra intressen och behov som nu måste komma fram tydligt.

EN BALANS, EN ARBETSKAMRAT

För oss är det viktigt att tänka på att varje balans som försvinner inte bara innebär hårdare jobb utan också riskerar att betyda en arbetskamrat mindre. För kontakt- och skyddsombud, ja, alla som arbetar, innebär det att vi behöver sätta fingret på varje oklarhet i balanserna och lyfta fram alla ergonomiska och praktiska problem som kan ligga i vägen för företagets krav på nedskärningar och inte bara lita på de förslag som dimper ner.. Det ingår visserligen i teknikernas arbetsuppgift att ta hänsyn till allt sådant men av någon anledning verkar det vara en uppgift som är lätt att glömma när kraven på att dra balanser kommer uppifrån...

TURORDNING

Vid de omplaceringar som ändå kommer att ske inom fabriken är det viktigt att huvudregeln är densamma som vid uppsägningar: den med längst anställningstid på företaget har företräde. Det är en turordning som är lätt att förstå och nästan omöjlig att fuska med. Ska några undantag ske från denna regel är det viktigt att det först sker förhandlingar och att orsakerna redovisas öppet och accepteras på avdelningen. Annars är risken stor för samma situation som 2008 med osäkerhet och motsättningar som följd.

NYE LO-ORDFÖRANDEN:

"Vi är beredda att göra eftergifter"

Under hösten börjar förberedelserna för nästa omgång avtalsförhandlingar. Innan något förbund ens har hunnit att diskutera några krav sammanfattade LO:s nye ordförande, Karl-Petter Thorwaldsson, sin syn på fackets uppgift i en intervju i lördagens Göteborgs Posten med orden: "Vi är beredda att göra eftergifter."

Han berättade att LO har tagit initiativ till samtal med både arbetsgivarna i Svenskt Näringsliv och regeringen för att, som han sa, bekämpa arbetslösheten.

Visst är det bra om vår fackförening tar initiativ för att minska arbetslösheten. Att några av oss tvingas till sysslolöshet samtidigt som andra sliter allt hårdare är vansinnigt. Men eftergifter är inget sätt att rädda jobben, det visar erfarenheter från många andra länder, inte minst i bilindustrin. USA:s bilarbetarfack UAW har gått med på eftergifter i sina avtal sedan 1979 och har idag bara en tredjedel så många medlemmar som då. Dessa eftergifter används nu till att sätta press på bilarbetare i Europa. (Se artikeln här nedanför.)

Naturligtvis kan en fackförening inte vinna alla strider, ibland tvingas man ge med sig. *Men det ska vara när man inte klarar av att slåss längre!* Att börja en förhandling med att säga: "Vi är beredda att göra eftergifter" är inte någon särskilt vettig taktik. Snarare är det en facklig självmordslinje.

Och kanske viktigast av allt: när Thorwaldsson säger att "vi är beredda att göra eftergifter" vilka "vi" är det då han talar om? Att det är vi som arbetar på golvet som ska göra eftergifterna är som vanligt självklart, men hur vet Thorwaldsson att vi är beredda att göra det? Det skulle vara intressant att höra om någon av *Kvastens* läsare tillfrågats om hon eller han är "beredd att göra eftergifter". Jag kan i alla fall inte inte påminna mig att jag hört frågan.

Lars Henriksson

Nästa kris?

Opel i Tyskland går ner på deltid och Peugeot i Frankrike lägger ner en fabrik och sparkar 14 000 anställda. Bare för att ta två exempel.

Mycket tyder på att bilindustrin är på väg in i en ny kris, eller snarare att den förra ekonomiska krisen inte tog slut utan bara sköts upp. Och bilföretagen försöker utnyttja krisen på samma sätt som tidigare.

År 2005 spelade GM ut Saabs nu nedlagda fabrik i Trollhättan mot Opelfabriken i Rüsselsheim. Den fabrik som kunde erbjuda företaget de bästa villkoren skulle få den framtida produktionen av en ny bilmodell sa företaget. Den gången "vann" Opel i Rüsselsheim, bland annat gick facken med på lägre löneökningar och övertidsarbete utan övertidsersättning. Dagens Arbete sammanfattade efteråt vem som egentligen vann:

"Vad vann GM på "skönhetstävlingen" mellan Trollhättan och Rüsselsheim?"

Mycket. Dels lyckades de pressa tyska facket till stora eftergifter. Dels fick de två vältrimmade fabriker som kan gå treskift och är ytterst flexibla."

Nu gör GM om samma trick igen. Den här gången spelas tyska arbetare ut mot engelska. Vid fabriken i Ellesmere Port i England gick arbetarna nyligen med på en rad försämringar i sina avtal, bland annat flexibel arbetstid där de kan arbeta helgövertid utan övertidersättning.

Istället beslutade GM att lägga ner Opel i Bochum i Tyskland.

De kraftiga försämringar som GM fick igenom i USA vid krisen 2008, bland annat att nyanställda arbetare bara tjänar halva lönen, har gjort bilar tillverkade i USA billigare, något företaget nu använder för att utpressa sina anställda i Europa: Sänk lönen annars flyttar vi jobben!

Säkert kommer vi att se många sådana försök till "skönhetstävlingar" framöver. Tävlingar där det bara är företagen som vinner och arbetarna i alla länder som förlorar.

Andon "provet" på Dörr Vänster

"Vi ska bara prova det här." Hur många gånger har man inte hört de orden från någon chef eller tekniker som vill smyga in ett jobb på en balans? Frågan är om det är vad som skett i stor skala i TC sedan i våras med början på Dörr.

Om man går förbi Dörr Vänster kan man då och då höra något som låter som en biltuta följt av en liten melodi. Det är andonsystemet som larmar. Under våren skrev vi ett par gånger om att detta system införts på prov här.

I ett av informationsbladen från ledningen för Torslandaverken kunde vi nyss läsa en av de vanliga solskenshistorierna, denna gång om Dörr Vänster. Inget ovanligt, i företagets tidningar är allting bra och finns det några problem så har de just lösts av glada medarbetare...

Det som var lite förvånande var att det stod att systemet nu skulle införas på ytterligare en bana under hösten och i resten av fabriken under 2013. Men vänta nu, var det inte ett prov som pågick på Dörr Vänster?! Och provar man något är det väl för att se om det är bra och därefter bestämma om man ska införa det eller ej?

Frågan är vad de som provat andonsystemet på Dörr Vänster säger om det. Har de ens blivit tillfrågade innan beslutet att sprida andon i hela fabriken fattats?

(En montör berättar för *Kvasten*: "Först fick vi skäll för att det var för många stopp så vi började larma av och sedan larma på igen för att hålla igång banan. Då fick vi skäll för att det var för många larm.")

Och vad säger vår fackförening om de minskade rotationer som krävs och de mer bundna lagledare och det ökade trycket på montörerna som blir följderna? Eller de rationaliseringar som krävs för att betala de tiotals miljoner som det kostat att införa systemet?

Men det var kanske över huvud taget inte något prov som skulle utvärderas? Bara ett ensidigt beslut från företaget att smyga in ännu en rationaliseringsmetod?

Designed Around... Vem då, sa ni?

Bättre arbetsmiljö?

Nu ska företaget storsatsa på arbetsmiljön. Fast frågan är om vi i fabriken kommer att märka så mycket...

"En arbetsmiljö har många komponenter. Den ska vara ergonomisk och funktionell, inspirerande och stimulerande." Så djärva ord om arbetsmiljön var det länge sedan man hörde på företaget, på senare år har det i bästa fall handlat om att försöka stoppa sådant som förorsakar direkta fysiska skador. Att dessutom få läsa det i företagets tidskrift Agenda skulle kunna väcka hopp om en mer mänsklig attityd när det gäller våra jobb. Kanske ska de till och med utgå från Arbetsmiljölagens huvudparagraf när de lägger upp våra balanser. Den där det står:

"Arbetsmiljön skall vara tillfredsställande med hänsyn till arbetets natur och den sociala och tekniska utvecklingen i samhället.

...
Arbetsförhållandena skall anpassas till människors olika förutsättningar i fysiskt och psykiskt avseende."

För att ingen ska bli alltför besviken är det kanske bäst att tillägga att Agendas artikel inte verkar handla så mycket om balanserna. Den satsning de talar om handlar om arbetsmiljön för tjänstemän. Bland annat om att de bör ha tillgång till ett "coffice", en slags korsning av café och kontor (office). Företaget har också lyft fram hur arbetsmiljön ska förbättras genom att de bärbara datorerna ska bli lättare.

Kvasten unnar verkligen alla en bättre arbetsmiljö. Ingen ska behöva få försämringskador av att släpa runt på tunga datorer och det är säkert väldigt bra att det finns gemensamma fikautrymmen på kontoren. (Även om "coffice" låter misstänkt likt ett sätt att få folk att arbeta även på rasterna...)

Men, handen på hjärtat, är det verkligen på kontoren som de stora bristerna i arbetsmiljön finns på det här företaget?

Detta är en artikel som kommit till efter en idé av en arbetskamrat. Har du funderat på något du läst eller hört på jobbet? Kontakta *Kvasten* så skriver vi!

Sponsra *Kvasten*!

Kvastens enda sponsorer är våra läsare. (I alla fall de som jobbar på golvet. En hel del chefer läser den också men därifrån väntar vi inget stöd.) Genom frivilliga bidrag har vi betalat tryckningen av *Kvasten* de snart sex år den funnits. Ett stort tack till er alla!

Ska *Kvasten* fortsätta komma ut behöver vi hjälp också i fortsättningen. Gör som flera avdelningar gjort och skicka runt en kaffemugg eller ett kuvert på rasten och samla in en slant. Behovet av en kritisk röst på golvet och ett ställe dit alla kan vända sig för att få fram sina synpunkter lär knappast bli mindre framöver.