

3 x sjuk = rehab?

Tre sjukskrivningar på ett år och sedan blir det "rehabsamtal". Enligt uppgifter till *Kvasten* har det budskapet börjat spridas på en del avdelningar de senaste veckorna. Det som ligger bakom är en ny "rutin" som skickats ut. Frågan är vad syftet är med detta.

Enligt Svenska akademins ordlista betyder ordet "rehabilitera" att "återanpassa till arbetslivet efter sjukdom". Att hjälpa en person som varit eller är sjuk att komma tillbaka i arbete är



Teckning: Robert Nyberg

också något som arbetsgivare är skyldiga att göra enligt lag.

Men att kalla de samtal som företaget kallar in en person till efter ett par förkylningar och en magsjuka för "rehabsamtal" är däremot

helt felaktigt. I så gott som hundra procent av dessa fall är personen redan fullt frisk och i arbete som vanligt och något behov av "rehabilitering" finns över huvud taget inte. Det sådana samtal istället handlar om är snarare att misstänkliggöra den som varit sjuk och på sikt att sätta press på oss att inte vara hemma när vi är sjuka. Ökad kontroll och press leder inte till att människor blir friskare, tvärtom ökar det sjuklighet och vantrivsel.

Om nu chefen vill ha denna typ av samtal är det bra att inte gå in ensam. Ta med en arbetskamrat på samtalet, till exempel ditt kontakt- eller skyddsombud eller bara någon du litar på.

I en debattartikel i Svenska Dagbladet 18 februari skriver två forskare om hur allt fler arbetsgivare agerar helt fel när det gäller arbetsmiljön. När arbetsmiljön försämras genom högre krav och minskat inflytande i jobbet försöker arbetsgivarna "lösa" problemen genom mer kontroll och styrning, något som bara gör problemen värre. Artikel, som finns på svd.se, är värd att läsas i sin helhet. Här ett litet citat:

"Man kan inte lösa de problem vi har genom att öka kraven och samtidigt minska individernas möjlighet att påverka sin arbetssituation – med resulterande ohälsa och usla produktionsvinster."

Thöres Theorell

professor, Stockholms universitet och Karolinska institutet

Robert A Karasek

professor, University of Massachusetts

EN HÄLSNING FRÅN LERNIAFACKET:

–Kan vi så kan ni!

När nu nästan alla från Lernia tvingats sluta (för den här gången) publicerar vi en hälsning från den före detta styrelsen för de Lerniaanständas fackliga organisation.

"ALLA SOM HAR FÖRTROENDEUPPDRAG i Lernia verkstadsklubb är nu arbetslösa och fackklubben finns inte som formell organisation. Organisationen är nu istället ett fackligt nätverk, både för de medlemmar som har blivit arbetslösa och de fåtal montörer som är anställda av företaget och inte blivit uppsagda.

VI BYGGDE ETT NÄTVERK som blev en fackklubb. Det gjorde vi på grund av att oavsett vad vi tycker om olika saker, vad vi kommer ifrån eller bor så har vi gemensamma intressen. Vi behandlas fortfarande annorlunda jämfört med våra arbetskamrater som är anställda på de företag vi arbetar på. Snackar vi ihop oss så växer vår styrka och möjligheten att genom sammanhållning kämpa för våra intressen och rättigheter på arbetsplatsen.

DET ÄR VIKTIGT ATT MAN aldrig tror att man behöver vara ombudsman eller ha förtroendeuppdrag i styrelser och kunna en massa om lagar och regler för att vara fackligt aktiv. Att starta Facebook-grupper, dela ut flygblad och tillsammans lära varandra om våra rättigheter och kämpa för dem är något vi alla tillsammans alltid kan göra. I vissa länder är det väldigt få arbetare som kan läsa och skriva och man riskerar att dödas eller hamna i fängelse om man ansluter sig till en fackförening. Arbetare i dessa länder går ändå med i fackföreningar och lyckas faktiskt få bättre betalt och säkrare arbeten. Om en gruvarbetare i Latinamerika som är analfabet, får delar av sin lön i sprit och hotas med fängelse ifall han är fackligt aktiv ändå väljer att gå med i facket och kämpar för bättre förhållanden. då kan vi också göra det.

OM UNGA BEMANNINGSANSTÄLLDA SOM är varslade kan bygga kollektiv styrka genom att starta en facklig organisation så kan ni andra som läser detta också göra det."

HJÄLP TILL ATT HÅLLA KOLL PÅ LERNIA!

Just nu så håller Lernias fackliga nätverk på att kontrollera så att när arbetslösa kommer tillbaka till arbete skall det ske på rätt sätt. Alltså att den som har längst sammanlagda arbetstid på Lernia skall börja först och sedan så skall man följa listan. Även om inte alla är så pigga på att komma tillbaka till ett företag som Lernia ska man i alla fall få frågan om man vill ha jobbet när det är ens tur på listan.

Känner ni till fall där det har gått konstigt till och att man uppenbart inte följer företrädesrätten (att man återanställer i turordning) så tipsa gärna oss i nätverket. Lerniasfackligatverk@gmail.com

Att kartlägga sin egen arbetsmiljö

Hur kan man kartlägga ergonomiska problem så att alla i laget får höras? Ett sätt kan vara att göra en skriftlig enkät.

I ett av lagen på ML/U-massa finns flera jobb i "Kuren", där man sprutar underredsmassa på bilarna och arbetar under bilen med armarna över huvudet. Sådana under/uppjobb är något av det sämsta man kan tänka sig ergonomiskt. För att kompensera för detta har de som arbetar i "Kuren" ergonomitid i form av extra avlösning på jobben.

I samband med de taktändringar som skett har företaget gjort rationaliseringar här som på andra ställen. När takten gick ner första gången drog företaget bort ett lagets lättaste jobb och vid senaste nedgången la de till monteringar som innebar mer under/uppjobb.

Som skyddsombud begärde jag ett yttrande från ergonom när förslagen kom upp i ASG. Vi hade redan innan ergonomiska bedömningar som var kritiska till jobben och nu skulle det alltså bli ännu tyngre.

När i diskuterade ergonomibedömningen på ett KLE-stopp visade det sig att det bara var några få som pratat med ergonomen. Och så är det väl ofta, det är inte alla som gillar att prata, i synnerhet inte i grupp. Jag kom då med förslaget att vi skulle göra en egen enkät så att allas åsikter kom fram på samma sätt.

Det blev ett enkelt frågeformulär där alla fick kryssa i om de haft ont i olika kroppsdelar och i så fall hur ofta, liksom om de varit sjukskrivna på grund av de haft ont och om de i så fall anmält arbetsskada.

Detta visade sig vara mycket användbart. Först och främst för att alla i laget nu fick se hur alla andra påverkades jobben. Det visade sig att en majoritet ofta hade ont i nacke eller axlar, det kom också fram att många hade varit sjukskrivna men att ingen anmält detta som arbetsskada.

Inför upptakten vecka 8 förklarade jag i ASG att upplägget inte var OK och skrev in detta i pappren. Jag hade stöd i ergonomens yttrande men ännu mer i den dokumentation av arbetskamraternas problem som fanns i enkäten. En ergonomisk bedömning är en uppskattning av risken för att någon ska skada sig på arbetet i framtiden, vår egen undersökning är fakta om hur läget redan är. När de båda, som i vårt fall, pekar åt samma håll, blir det ett tungt argument för att göra förbättringar i arbetsmiljön.

Företaget körde trots det över oss och genomförde ensidigt taktökningen utan några åtgärder. Det innebär inte att vi kommer att släppa frågan utan att vi kommer att driva den vidare, både genom skyddsorganisationen och på vår egen avdelning.

Lars Henriksson

Meningslösa svar?

I många år har nu företaget gjort undersökningar av vad vi tycker om vårt jobb och våra chefer. De har kallats för olika saker och genomförts av olika företag men har en sak gemensamt: oavsett vilka värden trivsel, chefer och ledningsgrupper får leder det sällan eller aldrig till någon förändring. Frågan är varför företaget ens lägger ut de stora summor sådana undersökningar kostar om de inte leder till något.

Varför vi över huvud taget bryr oss om att fylla i dem är nästan ännu konstigare.

Lönesänkarna

– Lönernas andel av de totala inkomsterna i landet har minskat dramatiskt sedan början av 1980-talet. Vi behöver gå tillbaka till 1910-talet för att hitta en så låg andel av inkomsterna som tillfaller löntagarna.

Så säger Lennart Schön, professor i ekonomisk historia, i SVT-programmet Lönesänkarna som sändes i Dokument inifrån nyligen.

Programmet visade hur olika regeringar i över 30 år fört en politik som gjort att lönernas andel av BNP minskat medan företagets vinster ökat. Ända sedan början av 80-talet har detta motiverats med att låga löneökningar kommer att leda till mer investeringar och fler jobb. Istället har det lett till ökad spekulation och stora aktieutdelningar medan en hög arbetslöshet blivit permanent.

Programmet i SVT borde ställt ett väldigt liv och skakat om den avtalsrörelse som pågår men inte mycket har hänt. Troligen för att lite för många även inom fackföreningsrörelsen är medskyldiga till det som hänt. Även våra representanter har köpt resonemanget om att låga lönelöft ger fler jobb.

Sådana här TV-program är det inte gott om, så passa på att se det så länge det ligger kvar. Gå in på svtpay.se och sök efter Dokument inifrån - Lönesänkarna.



Teckning: Robert Nyberg

Som ni ser har vi några bilder i detta nummer av **Kvasten**. Det är den välkände tecknaren Robert Nyberg, som regelbundet medverkar i bl.a. Aftonbladet och Kommunalarbetaren som är vänlig nog att låta **Kvasten** publicera hans vassa teckningar. Vi tackar så hemskt mycket!

Upp eller ner?

Ena dagen ropade rubrikerna: "Volvo satsar i Göteborg" och en massa bil"experter" talade om hur viktigt detta var. Nästa dag stod det att 1 000 jobb inom utveckling ska bort. Vad är det egentligen som händer i företaget?

Nedskärningarna på utvecklingsavdelningen är en fortsättning av den nedgång vi sett i fabriken och som inte verkar vara på väg att gå över. Bilförsäljningen går ner i Europa, inte bara för Volvo.

Det utvecklingscentrum för Volvo och Geely som gav stora rubriker handlade om att 200 personer skulle anställas där. För att få lite proportioner arbetar det ca 5 000 på de vanliga utvecklingsavdelningarna...

Det nya centret är därför knappast en satsning på utveckling för Volvo utan verkar mest handla om att föra över teknik från Volvo till Geely, ett krav som kineiska staten ställt för att tillåta produktion i Kina.