

## Att vara ett "besvärligt" skyddsombud

**Inte så sällan ställer sig de flesta av fabrikenes montörerfrågan: – Vad hände med arbetsmiljön när det gäller våra gula balanser? Var inte själva meningen med att bedöma och klassa balanserna i rött, gult och grönt att ta bort de röda och gula arbetsmomenten för att på så sätt minska risken för belastningsskador? Så varför händer det ingenting?**

Självklart förstår vi att företagets rationaliseringar har orsakat denna försämrade ergonomi, men hur började det gå åt det här hållet från början? Jag skulle vilja påstå att en av de främsta orsakerna bakom denna utveckling är att vi sedan 2006 inte själva får vara med och ta fram våra egna lagledare.

### LAGLEDARENS ROLL

Lagledarrollen, som då förvandlades till en tjänst som PL hade ensamrätt till att tillsätta, innebar helt klart att vårt tidigare mer demokratiska inflytande på avdelningarna minskade. Här passade företaget också på att kräva att lagledarna skulle delta i rationaliseringarna. Teknikerna började då liksom nu att ösa en massa monteringar över de olika banorna för att lagledare tillsammans med lagmedlemmarna skulle placera ut dessa på bästa sätt. På ett käckt sätt sägs det att lagledare med sina lagmedlemmar i själva verket är med lägger upp sitt egna arbete genom att de kommer med förslag. Jag håller med om att det är en bra idé att vi arbetare själva ska kunna vara delaktiga i våra balansupplägg. OM vi får rätt förutsättningar, alltså. Det får vi inte idag.

### GULA BALANSER IGEN

I flera års tid har lagledare och lagmedlemmar på min egna bana försökt att lösa balansuppläggen och det hela har i slutändan resulterat i att alla balanser förutom en är bedömda som gula. Gula balanser är enligt Arbetsmiljöverket inte OK. Det är jobb där "flera arbetstagare riskerar att drabbas av belastningsbesvär på kort eller lång sikt". Sådana jobb ska "undersökas noggrant" framför allt ska

saker som "tempo, frekvenser, varaktighet" utredas. (Arbetsmiljöverkets författningssamling 2002:2).

Detta är alltså Arbetsmiljöverkets regler om hur Arbetsmiljölagen ska tillämpas, men trots det fortsätter tekniker med företagsledningen bakom sig att försöka försämrade arbetsmiljön ytterligare genom att komma med fler monteringsmoment som vi ska klara av på dessa gula balanser.

### BESVÄRLIGT SKYDDSOMBUD

Det värsta med det hela är att jag som skyddsombud på

**VARFÖR SKALL VI PÅ  
BANORNA HELA TIDEN  
VISA HÄNSYN TILL ATT  
TEKNIKER OCH PL HAR  
KRAV PÅ SIG FRÅN FÖRE-  
TAGSLEDNINGEN NÄR VI  
SJÄLVA RISKERAR VÅR  
EGEN HÄLSA?**

min egna avdelning förväntas godkänna detta. Man vill att jag som facklig skall förbise att vi har en arbetsmiljölag och inte ha några invändningar. Men varför skall jag inte reagera på att folk som själva inte står och utför dessa skadliga arbetsmoment vill göra det värre för mig och mina arbetskollaboratorer? Varför skall vi på banorna hela tiden visa hänsyn till att tekniker och PL har krav på sig från företagsledningen när vi själva riskerar vår egen hälsa? Vad är egentligen viktigast? Ska vi hela tiden dra oss för att säga ifrån för att vi riskerar att anses vara besvärliga? Vem är besvärlig egentligen – ett skyddsombud som försvarar arbetsmiljön eller chefer och tekniker som vill försämrade den?

### FÖRETAGET BÄR ANSVARET

Min mening är inte att lägga skulden på våra lagledare och montörer för att vi har mer än 90% gula balanser på vår avdelning idag, men man måste också se hur det hänger ihop. Vår egen fackförening har inte heller arbetat tillräckligt bra i denna fråga. Men i grund och botten är det

Vänd!

## 248 000 000 000

**Hade du varit snäll förra året så att du fick något av tomten? Några som måste ha varit väldigt snälla var de som ägde mycket aktier. Det var nämligen länge sedan de fick så stora utdelningar.**

Nästan oavsett hur ekonomin sett ut har aktieutdelningarna i de stora företagen varit höga men för 2013 slår de dock rekord. 248 miljarder delar börsbolagen ut till sina aktieägare i år, åtta procent mer än 2012. I toppen ligger som vanligt bankerna men även en rad andra företag gör stora utdelningar. Detta var ganska exakt vad som förutsades tidigare i år eftersom de stora företagen samlat på sig väldiga summor på sina konton. Hårda rationaliseringar under krisåren, låga löneökningar och små investeringar har lett till att inkomsterna av ökad försäljning kunnat gå direkt ut till ägarna. I rätt hög utsträckning utan att det lett till någon diskussion. Som en jämförelse kan man ta den stora debatt som varit i fjol om det senaste så kallade jobbskatteavdraget. Detta gällde tre miljarder, ungefär en procent av den summa som samma år betalades ut till aktieägarna.

Forts. "Att vara ett "besvärligt" skyddsombud"

vår arbetsgivare som ansvarar för att det ser ut som det gör. Det är faktiskt ledningens ansvar att vi får rätt förutsättningar så att risken för att få belastningsskador blir så liten som möjligt. Jag är absolut för en bra samverkan på vår arbetsplats men då ska den även funka i praktiken och inte bara vara på företagets villkor.

Aleksandra S. Skyddsombud, Bana 1:6 Dag

## Kinabilar till USA

– Volvobilar som tillverkas i Kina kommer att exporteras till USA-marknaden ganska snabbt.

Det sa vår VD Håkan Samuelsson till pressen vid bilmässan i Detroit i mitten av januari. Han ville inte ge något bestämt datum men underströk att det kommer att ske snart och påstod att Volvo PV är det enda företag som kan tänka sig att använda fabriken i Kina för export.

Enligt Volvo är planen för fabriken i Chengdu att tillverka 30 000 bilar under 2014. Vid full produktion, 30 bilar i timmen på två skift, är kapaciteten 120 000 bilar per år.

För två år sedan förklarade vår dåvarande VD, Stefan Jacoby, strategi när det gäller Kina med att "företagets fabriker i Torslanda och Gent kommer att leverera till de mogna marknaderna medan fabriken i Chengdu and Daqing ska producera för Kina och de nya marknaderna däromkring".

"En normal sanning varar i höst tjugo år", skrev en gång den norske författaren Henrik Ibsen på 1800-talet. Idag verkar en sanning bara hålla en tiondel av den tiden.

## Mer flexibel arbetstid?

Sedan ganska länge har vi ett avtal om produktionsanpassad arbetstid som gör att vi normalt jobbar längre än grundarbetstiden och samtidigt ger företaget rätt att lägga ut den tid vi arbetar in när det passar dem. Nu verkar det som om företaget vill gå vidare med detta.

Enligt vad *Kvasten* snappat upp har företaget kontaktat Verkstadsklubben styrelse för att förhandla om vår arbetstid. Orsaken ska vara att företaget räknar med att nästa bilmodell kommer att sälja mer och att det därför behövs ytterligare produktionstid. Det skulle i så fall inte vara något nytt, det har pratats om att starta ett nattskift nästan ända sedan det lades ner förra gången, våren 2008. Vad vi förstått gäller diskussionerna nu inte främst detta utan företagets favoritämne: flexibilitet.

Enligt Svenska Akademiens Ordlista betyder flexibel "anpassbar, föränderlig, böjlig" och när företaget talar om "ökad flexibilitet" är det inte svårt att gissa vem det är som ska anpassas, förändras och böja sig.

## Företaget gjorde fel

I förra *Kvasten* skrev vi om att Arbetsmiljöverket varit på inspektion i fabriken eftersom företaget vägrat att köpa en lyft som skyddsombuden hade krävt. Enligt färskas uppgifter till *Kvasten* har deras yttande nu kommit, Och de ställer sig på skyddsombudens sida! Det är mycket viktigt och visar att cheferna inte kunnat tolka lagen rätt. Även när det gäller de gula balanserna lär Arbetsmiljöverket ha sagt en del intressant. Vi lär få anledning att återkomma till detta.

## "Det enda som gäller är att skydda cheferna"

I många sammanhang säger ledande företrädare för Volvo att alla ska behandlas lika och med respekt. Men hur är det i verkligheten? Skulle en arbetare som knuffat och skrikat åt sin chef kunnat fortsätta som om inget hänt?

För ett antal år sedan hade vi ett system där den som var positiv till att bli utlånad fick en AV-grupp högre lön. Sedan fick alla detta och företaget anser numera att alla ska kunna bli utlånade hur som helst. Under en lång tid hade jag varit den i mitt lag som blev utlånad mest och till slut fick jag nog. En dag när jag skulle lånas ut sa jag till min PL att jag inte ville bli utlånad mer än andra och att det borde finnas en utlåningslista så att alla blir utlånade lika ofta. Det gillade inte min PL. Han började skrika åt mig när vi stod på banan och puttade till slut till mig.

Denna händelse ledde till att jag kallades till samtal med en person från personalavdelningen. Hon sa till mig att jag hade dålig attityd och inte kunde anpassa mig på avdelningen och föreslog att jag skulle byta bana eller söka ett annat jobb. Det ville jag inte – det var ju min chef, inte jag som betett sig illa. Det tyckte hon var ett bevis på att det var jag som var problemet och skickade mig därför till ett möte med en psykolog (!) på Feelgood för att "bearbeta mina psykiska problem". Jag tycker inte att en personalansvarig ska bete sig så utan vara rättvis mot alla. Vi är inte mindre värda bara för att vi är arbetare.

Utan oss skulle det varken finnas chefer eller personalansvariga.

Min PL har sagt att jag aldrig kommer att komma någonstans så länge han är chef och han har tagit bort min roll i laget som kvalitetsansvarig. Jag har inte ens fått ha kvar min hemmabalans!

Tänk om det hade varit tvärtom, att jag stått på banan och skrikat åt min chef och sedan knuffat till honom. Hur många tror att jag då kunnat jobba kvar som om inget hänt medan förmannen skickats till psykolog och kallats för en problemperson med dålig attityd?

Företaget säger att alla ska behandlas lika men så är det inte i verkligheten. Det enda som gäller är att skydda cheferna i alla lägen.

Jag har fått stöd från Metall men det känns inte som om de har så mycket att säga till om som förr. Särskilt inte när de som varit med vid olika tillfällen inte vågar ställa upp och vittna mot chefen. Många är rädda men vi behöver våga ställa oss upp och säga till när vi ser något som är fel, annars får företaget bara ännu mer makt över oss.

Honoré Lulendo