

Arbetsmiljöverket kräver – Volvo trollar

Som *Kvasten* skrivit tidigare gjorde Arbetsmiljöverket en inspektion på Pallet Line i TC i december. I januari kom resultatet, ett brev som ställde samma krav på Volvo som skyddsombuden gjort. Volvos svar var att trolla.

”Åtgärder måste vidtas så fort man bedömer att ett arbetsmoment ligger i det gula området.”

Det var kanske de viktigaste orden i Arbetsmiljöverkets brev. Bakgrunden var att flera skadat sig av att lyfta bromsskivor ur pallar och att de som arbetade krävde att få en fungerande lyft. Skyddsombuden på området drev frågan och dokumenterade alla problem och skador och när företaget ändå vägrade köpa en lyft som funkade vände sig skyddet i TC till Arbetsmiljöverket. I brevet påpekar Arbetsmiljöverket att lagen kräver att en arbetsgivare måste *”vidta alla åtgärder som krävs för att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa eller olycksfall”*. Alla åtgärder, alltså. Inte bara de som är billiga eller enkla att genomföra.

Verkets slutsats var att de övervägde att förelägga företaget att antingen ta bort den manuella hanteringen eller skaffa en fungerande lyft som alla lär sig använda på rätt sätt. Alltså precis det som var skyddsombudets krav från början. Företagets hade två veckor på sig att svara på detta.

Svaret var att de inte tänkte göra något av det Arbetsmiljöverket ville. Istället tänker de trolla. Och det har de nu gjort. De balanser som fanns i laget med den saknade lyften har nu blandats med andra balanser. *Av två rotationer som innan var bedömda som gula har det, simsalabim, blivit två gröna rotationer!* Och det utan att något gjorts åt den balans Arbetsmiljöverket krävde att Volvo skulle göra något åt.

En extra poäng är att balanserna i de rotationer som nu skapats är utspridda och bland annat kräver att de som

arbetar måste korsa truckgångar när de byter balans. När företaget för ett antal år sedan drev igenom kraftigt minskade rotationer var ett av argumenten att laget skulle känna ansvar för jobb som hängde samman. Som vanlig gäller argumenten när de passar.

På stora banderoller i fabriken kan vi läsa hur företaget berömmar sig självt för sitt arbetsmiljöarbete: *”Vår största tillgång är våra medarbetare. Ingenting är viktigare än deras säkerhet och välbefinnande.”* Om det inte kostar pengar, förstås, borde det kanske stå efteråt.

Att köpa en bra lyft är självklart inte gratis, det kanske kostar vad företaget tjänar in på en bil eller två. Man kan tycka att det är små pengar för att hindra att ytterligare några arbetare skadas men i en miljö där man jagar sekunder och ören och där budgeten är det viktigaste i alla lägen ger det säkert ett extra plus i kanten för de chefer och tekniker som lyckas stoppa en sådan *”onödig”* utgift. Kanske det rentav märks när deras löner ska sättas?

Frågan är nu tillbaka hos Arbetsmiljöverket som kommer att besluta hur de ska bedöma Volvos svar. Redan i sitt brev konstaterar de att samtliga arbetsuppgifter har likartat arbetsinnehåll och att få tillfällen ges till återhämtning och spontana pauser i arbetet. De konstaterar också att arbetet är *”styrt och bundet vilket innebär en förvärrande faktor vid belastningsergonomiska bedömningar”*. Det vore med andra ord mycket märkligt om de går på företagets trollkonster. *Kvasten* lär återkomma i frågan.

Lars Henriksson

Rationaliseringar på gång i TC

En våg av krav på rationiseringar sveper nu över fabriken. Här är några saker att tänka på i samband med detta för alla skyddsombud. (Att begära att chefer och tekniker tänker på ergonomi är kanske mycket begärt. Trots att det är deras jobb, åtminstone på pappret.)

– **Finns det röda eller gula balanser på avdelningen?**

På sådana balanser ska företaget vidta åtgärder för att förbättra arbetet, inte göra det hårdare. Det är alltså inte OK att de lägger på mer arbete på en gul eller röd balans, även om detta extra arbete i sig inte är oergonomiskt. Ökad arbetsbelastning minskar den tid musklerna behöver för att återhämta sig och försämrar på så sätt ergonomin, något som inte är tillåtet på en gul balans.

Rimligen borde det inte heller vara tillåtet att lägga på mer jobb ens på bra balanser i en rotation där ergonomin är dålig på några av de andra jobben. De bättre balanserna kan vara avgörande för återhämtningen. Vill företaget

lägga på mer jobb där måste de först rätta till de dåliga jobben.

– **Prata med arbetskamraterna**

Om chefer och tekniker ändå envisas med att lägga på jobb på gula eller röda balanser så är det skyddsombudets skyldighet säga nej på ASG-mötet och begära förhandling om saken.

Ta alltid upp alla förslag till förändringar med laget, på en rast eller ett KLE-stopp, så att alla vet vad som händer och att skyddsombudet vet att han eller hon har arbetskamraterna med sig. Det är också väldigt viktigt att prata ihop

Forts. "Rationaliseringar"

sig mellan skiften så att inte företaget kan spela ut dag och kväll mot varandra.

– Be om hjälp

Ibland kan det kännas jobbigt för den som är skyddsombud att sitta ensam och säga emot cheferna. Förutom att prata ihop sig i laget kan man alltid begära att få ta med någon arbetskamrat till mötet eller kräva att någon från skyddsorganisationen kommer till mötet.

Tycker man att detta är för jobbigt och funderar på att gå med på försämringar bara för att slippa "bråk" ska man nog först prata med arbetskamraterna om det inte finns någon annan som vill vara skyddsombud.

– Berätta för Kvasten!

De flesta av oss utsätts för ungefär samma saker och argument när det gäller rationaliseringar. Ett av företagets favoritargument är att säga: "Alla andra avdelningar rationaliserar. Det är bara ni som sätter er på tvären."

Vi behöver sprida information och kunskap mellan oss

och ett sätt att göra detta är att berätta för **Kvasten** om vad som händer på er avdelning. Det kan vi alla ha nytta av.

Och sist, men viktigast:

Kraven på rationaliseringar som kommer uppifrån är ingen lag. De är högre chefers önskemål om att vi ska jobba hårdare. Vi som berörs av deras önskemål har våra egna önskemål om bra arbetsmiljö och vettiga arbetsvillkor som vi ska utgå ifrån.

Arbetstiden

Sedan en tid tillbaka lär det pågå förhandlingar om våra arbetstider mellan företaget och klubbstyrelsen. Enligt flera uppgifter vill företaget ha mer flexibla arbetstider. **Kvasten** har frågat runt om vad som händer i förhandlingarna och här är all information vi än så länge fått fram:

Från facklig till chef – ett naturligt steg?

Är det naturligt eller till och med bra när arbetskamrater som valts till fackliga uppdrag blir chefer? Den frågan har vållat het debatt sedan LO:s veckotidning kommit med goda råd till dem som tänker byta sida.

LO:s tidning Arbetet har haft några stora artiklar om fackligt förtroendevalda som byter sida och blir chefer. Ett problem för den fackliga organisationen, inte minst eftersom det minskar trovärdigheten för de fackliga representanterna. Hur ska man kunna lita på facket om den person man nyss vände sig till plötsligt sitter i en chefsposition?

Men det var inte det bekymret LO:s tidning skrev om utan om hur fackliga representanter ska bete sig för att bli chefer! Tipsrutor med rubriker som "Sköt förhandlingarna respektfullt", "Dra nytta av fackliga utbildningar" och "Visa att du har visioner och drivkraft" skulle leda vägen för den som ville byta sida.

Många läsare reagerade, en av dem, Frances Tuuloskorpi, själv mångårig fackordförande inom Livs i Stockholm, skrev ett skarpt svar där hon bland annat tar upp rådet om att "förhandla respektfullt":

"Arbetsgivare anser det inte respektfullt om vi alltför envist tar upp saker på bordet som de inte vill höra. Det anses ofta inte heller respektfullt att säga att nu måste vi bordlägga förhandlingen för att rådgöra med våra medlemmar."

Hennes svar är väl värt att läsa på nätet:

<http://arbetet.se/2014/02/07/nu-gar-skam-pa-torra-land/>

När LO:s vice ordförande Tobias Baudin fick frågan vad han tyckte om sidbyte var svaret helt annorlunda:

"Många väljer att gå vidare till politiken, vilket jag tycker är bra. En del väljer att bli chefer och det tycker jag också är bra, vi får in den fackliga kunskapen där, vilket förhoppningsvis också gynnar medlemmarna."

Kanske är det sidbyte på gång även i LO-toppen?

Även här på Volvo har vi genom åren haft ett flertal personer som enda dagen varit Metallrepresentanter och nästa dag representerat företaget.

Och det är väl inte så konstigt om människor ändrar sig och byter ståndpunkt. Lustigt nog sker sådana ändringar bara åt ett håll, genom alla de år jag arbetat i TC har jag sett åtskilliga fackliga företrädare byta sida men jag kan inte komma på en enda person som gått åt andra hållet...

Att arbetsgivarna köper över våra representanter är inte något nytt fenomen. Den här dikten skrevs för 50 år sedan:

Recept

Välj ut en framgångsrik fackföreningsordförande.

Fjälla och tag ur. Låt huvudet sitta kvar, men klipp bort fenorna. Skölj i vatten från ett socialt planerat fritidsområde.

Hacka ett par framstegsvänliga åsikter och en färsk överenskommelse.

Fyll och sy ihop. Stek i medelvarm ugn. Se till att stekskorpan inte blir för hård.

Garneras med tjänstemannaförmåner och serveras varm.

En bättre personalchef har ni aldrig fått.

Birger Norman ur diktsamlingen "Strykfågel" (1964)

Lars Henriksson

KVASTEN – ENVIST KVAR PÅ SAMMA SIDA

HJÄLP OSS FORTSÄTTA MED DET!