

Och så var det rationaliseringsdags igen...

Med ett senarelagt nattskift behöver företaget spara pengar. Och vi vet ju var någonstans de brukar leta när det ska sparas...

Det senaste som sagts om nattskiftet är att det ska starta vecka 19, något senare än vad som var tänkt från början. Vi gör därmed färre bilar än planerat under våren och därför kommer det in mindre pengar än vad företaget hoppats på (och våra chefer lovat dem högre upp). Och då "måste" man dra ner på kostnaderna. Gissa var? Just det, på fabriksgolvet.

För att kompensera för de minskade inkomsterna började ledningen redan innan årsskiftet dra in extra mycket på kostnaderna och har satt igång en intensiv jakt på möjliga rationaliseringar. Särskilt har Teknik fått i uppdrag att dra bort så många "ex-män" som möjligt, alltså extrabalanser som företaget har varit tvungna att sätta till för att jobb som ser bra ut på pappret inte stämmer i verkligheten. Det kan vara alltifrån rena felräkningar eller monteringar som visat sig vara så besvärliga att de inte går att göra på den tid teknikerna tycker, till planerade rationaliseringar som stoppats av skyddsskäl. Men nu är alltså siktet inställt på att dessa jobb ska bort. Ännu en gång försöker de sopa trappan från det nedersta steget. Våra "extra" balanserna finns inte där för att cheferna är snälla utan för att vi som jobbar lyckats visa att produktionen inte fungerar annars. Om företaget inte löst de problem som gjort att vi har dessa "extrabalanser" finns det ingen anledning för oss att gå med på att ta bort dem.

Ny säkerhetskultur på företaget?

Nu startar utbildningar i det som kallas *Aspired Safety Culture* som enligt företaget ska förebygga arbetsskador. Skyddsombudet Tommy Johansson har gått kursen och funderar på vad det kommer att leda till i verkligheten.

Under 2014 inspekterade Arbetsmiljöverket tusen företag inom tillverkningsindustrin. Nästan åttio procent uppvisade brister i arbetsmiljöarbetet. Ofta var det olyckor i samband maskiner, truckar och lyftanordningar. Men det finns också stora problem med belastningsskador på grund av monotona och repetitiva arbetsmoment. Arbetsmiljöverket kommer därför att öka sina inspektioner och besöka två tusen företag under 2015.

Av en ren tillfällighet (?) kör Volvo samtidigt igång ASC, *Aspired Safety Culture*. Det bygger på en företagsfilosofi som går under namnet Gemba, (eller genba) ett japanskt uttryck som betyder ungefär "på plats i verkligheten". I tillverkningsindustrin är det liktydigt med nere på verkstadsgolvet. Undertecknad har precis genomgått en utbildning där idéerna med Gemba kommuniceras ut till produktionsledare, produktionstekniker och skyddsombud från varje avdelning. Förutom den teoretiska utbildningen tillämpas på praktiskt vis något som heter *Ohnos cirkel* (efter Taiichi Ohno, produktionsansvarig på Toyota när företagets produktionssystem utvecklades i början av 50-talet) vilket innebär att de tre representanterna gemensamt går ner på den egna avdel-

ningen och väljer ut ett område eller en enskild station. I 20 minuter står de still i en enskild "cirkel" och betraktar verkligheten och antecknar vad de ser för att sedan tillsammans lösa de problem med säkerhet, ergonomi och problem med balansering och utrustningar de iakttagit.

Efter att ha varit skyddsombud i många år och med de erfarenheter det givit mig är detta ingenting konstigt alls för mig, att alla ska respektera och lyssna på varandra och sätta sig in i verksamheten på detaljnivå för att kunna belysa och lösa existerande problem i produktionen. Det har jag efterlyst och arbetat för i säkerhets- och arbetsmiljöfrågor i många år och mött hårdnackat motstånd. Ofta har saker fastnat mellan stolarna i alla mellanled. Men innan ett sådant system börjar fungera på ett tillfredsställande sätt måste man då och då sätta sig vid pulpeten med pennan och peka på de brister som uppenbarligen existerar.

Till ambitionerna och visionerna som står skrivet på pappret har vi en mycket lång väg att gå. Det gäller att bli av med bristande kommunikation och förståelse och få en vilja att lösa problem liksom att skapa förutsättningar och genomföra åtgärder för att

skapa en hållbar arbetsmiljö på sikt. Omfattande arbeten måste påbörjas för att säkerställa belastningsergonomin på gula och röda balanser, se över psykosociala och organisatoriska brister. Undermåliga lyftverktyg och andra utrustningar måste bort. Bristfälliga balanseringsunderlag och bemanning rättas till. Företaget måste visa vilja till kommunikation mellan hierarkiska strukturer innan tekniska hjälpmedel sätts in i produktionen för att projektet inte skall uppfattas som ännu en kollektiv hallucination i arkiverade pappersagendor. All framställd dokumentation ska dessutom antecknas i justerade ASG-protokoll. I vissa fall kan det också bli nödvändigt att ta hjälp av Arbetsmiljöverket.

Sist men inte minst vill jag också beröra jämställdhetsfrågan som inte har prioriterats i den bemanningskultur som rått efter uppsägningarna 2009. Sedan länge råder en omfattande skev fördelning mellan skift och avdelningar vad gäller jämställdhet i fabriken. Mångfald inom företagsstrukturen kan bara bibehållas och utvecklas om kvinnligt och manligt blandas i lämpliga proportioner. I upptakten mot stundande nattskift är det alltså upp till bevis!

Tommy Johansson, skyddsombud,
Palletline kväll, TC, avd 73223

”Det är montörernas fel!”

I förra veckan gick ledningen ut med ett bekymrat budskap om kvalitetsproblem i TC. Och naturligtvis är det vi montörer som är orsaken och ska skärpa oss.

Har vi blivit slarvigare av julleddigheten eller är det bara illvilja från vår sida att det blivit lite fler fel som behöver åtgärdas på bilarna? Det framgår inte av företagsledningens analys. Frågan är om de över huvud taget gjort någon analys av orsakerna. Och varför skulle de bekymra sig det, när det är så enkelt att skylla på oss i fabriken?

Men om det nu är så att det uppstått kvalitetsproblem, borde inte då ledningen komma ut och fråga oss som arbetar i produktionen om vi tror att det finns några problem?

Det skulle antagligen bli rätt jobbigt för dem eftersom de skulle få höra en hel del sanningar om saker som påverkar oss, och därmed produktionen, negativt:

Ombalanseringar, ombyggnationer, och ständiga rationaliseringar.

Tekniker och chefer som inte tar hänsyn till ergonomin.

Stelbenta PL som lägger energi på att klaga på folk som pratar i telefon istället för att rätta till tekniska problem.

Stressade lagledare som blir sura när montörer använder andonsystemet som det är tänkt och inte larmar av för att förhindra banstopp.

Nyanställda som inte får tillräcklig utbildning.

Bemanningsanställa som kastas runt från bana till bana eller står fast på samma balans i veckor.

Och så vidare och så vidare.

Men nej då, sådant har cheferna ingen lust att ta reda på, det skulle ju lägga ansvaret på dem själva. Då är det mycket lättare att göra som vanligt: skicka ut lite papper som lägger skulden på oss.

Lars Henriksson

OCH JA,

... för femtioefte gången: vi har rätt att larma för att få avlösning när vi behöver gå på toaletten.

Kinas slitna bilarbetare

Bilindustrin i Kina växer explosionsartat, regeringen och de världens bilföretag jublar. Men de som arbetar i fabriken betalar ett högt pris.

På några årtionden har bilvärlden förändrats kraftigt. Kina är numera världens största billand, både när det gäller försäljning och tillverkning. Låga löner och minimala rättigheter för arbetarna har gjort att biltillverkare från hela världen idag finns i Kina och tjänar stora pengar. Inte minst för oss som arbetar i ett kinesiskt företag med flera fabriker i Kina är det viktigt att försöka hålla oss informerade om vad som händer i detta jätteland. Det kommer inte att dröja länge innan våra chefer talar om hur billigt och bra det är att bygga bilar i Kina.

Den senaste tekniken och rationaliseringsmetoderna i kombination med frånvaro av verkliga fackföreningar gör att företagen kan göra mycket av det de vill göra här men inte kan. Med hjälp av den kinesiska diktaturen har det också i stort sett kunnat ske i tysthet.

Men efter den stora vågen av olagliga strejker i Kinas bilindustri (alla strejker är nämligen olagliga i Kina...) har det börjat komma rapporter och böcker beskriver verkligheten i de kinesiska bilfabrikerna.

De skador som är vanligast på världens bilfabriker är sådana som beror på långvarigt, ensidigt arbete, alltså belastningsskador. Sådana skador finns det ingen statistik på i Kina, precis som när det gäller våra ”Gröna

kors” är det bara olyckor som räknas.

I rapporten ”Disposable Bodies” (ungefär ”Engångskroppar”) har en grupp forskare lyckats få 1100 arbetare på olika bilfabriker att svara på frågor om just sådana belastningsskador. Inte särskilt förvånande visar det sig att problemen är mycket stora. Trots att de kinesiska bilarbetarna är betydligt yngre än i de flesta andra länder eftersom hela industrin är ung i Kina, hade 80 procent av de tillfrågade problem med belastningsskador. Det var också tydligt att ju mer besvär de hade det med stress, desto vanligare var det med belastningsskador.

När forskarna frågade en arbetare varför han inte tog upp problemen med facket eller chefen svarade han:

”Facket representerar företaget, det är inte arbetarnas röst. Att gå till förmannen är också meningslöst, han bryr sig bara om sin egen situation och talar inte för din sak.”

Inte så konstigt eftersom det enda tillåtna facket i Kina på central nivå är en del av staten och på fabriken en del av företagets personalavdelning.

De senaste åren har dock en hel del börjat hända i Kinas bilfabriker som antyder att arbetarna inte tiggande accepterar de hårda arbetsvillkoren. **Kvasten** kommer att återkomma till detta.

KINABILAR TILL USA

Att Volvo numera gör bilar i Kina är välbekant. Nu går företaget även ut med något som det ryktats om ett tag: Volvo kommer i vår att börja tillverka bilar i Kina för export till USA. Först ut är den förlängda lyxversionen S60 Inscription som görs i fabriken i Chengdu.

OSÄKRA JOBB VANLIGARE

Antalet personer i Sverige som fick ett nytt jobb under 2014 var 73 000. De otrygga jobben ökar dock snabbare än fasta anställningar och över hälften, 40 000 av de nya anställningarna var på tidsbegränsade jobb. Totalt har nu 720 000 anställda i Sverige ett tillfälligt jobb. Det innebär att mer än vart sjätte jobb är en otrygg anställning. Till detta kommer att många av dem som har fasta jobb i bemanningsföretag också i verkligheten har osäkra jobb eftersom bemanningsföretagen ofta fungerar som buffert åt andra företag med anställda som snabbt sägs upp när bemanningsföretagens kunder inte förnyar kontrakten.