

Korta raster och långa dagar

Nu har vi snart arbetat i två månader med det nya arbetstidsavtalet och det borde vara dags att fundera på en första utvärdering.

Efter en inledande mjukstart med kortare arbetsdagar börjar nu den andra sidan av det nya arbetstidsavtalet synas, att vi i fortsättningen aldrig kan veta när vi slutar utan måste räkna med övertid. Eftersom inkörningen av nya XC90 kommer att leda till mycket trassel, som alla nya modeller gör, kan vi räkna med att detta fortsätter hela våren oavsett hur försäljningen går. Om försäljningen sedan går så bra som företaget tror kan vi säkert räkna med att "volymkörning" blir det normala, det vill säga längre dagar och kvällar utan övertidsersättning. Och det lär dessutom redan planeras in en del helgövertider ovanpå detta.

En av de saker som det talades väldigt lite om var de kortare matrasterna. Efter att under snart två månader ha testat detta är det nu många som tycker att det har blivit alldeles för stressigt, särskild för dem som brukar gå till matsalen för att äta. Att äta under stress är naturligtvis inte bra, men våra raster är inte bara till för att få i oss energi så att vi ska orka fortsätta jobba. De är också viktiga för oss själva och gemenskapen med arbetskamraterna. Tio minuter hit eller dit

låter kanske inte så mycket för dem som inte är styrda av banan utan kan ta en kopp kaffe och småprata med vänner och bekanta lite när det passar. Men för oss andra är det värdefulla minuter. Den tid vi har för att sitta tillsammans i lugn och ro är inte lång och med tio minuter kortare rast försvinner en stor del. Att kunna prata med arbetskamraterna är viktigt, både för den allmänna trivseln och för att kunna diskutera saker och ting som hänt under dagen. Och ännu viktigare blir det när vi behöver prata ihop oss om sådant som är på gång, som nya monteringar, ombalanseringar eller rationaliseringar. Tid att diskutera är en förutsättning för att vi ska kunna komma med gemensamma svar på allt sådant som kommer uppifrån. Raster där vi hinner prata med varandra är därför ett viktigt fackligt krav.

När avtalet skrevs på fick vi som vanligt inte vara med och bestämma. Ska vi ha någon chans att påverka hur det utvärderas och om vi vill ändra något lär det behövas att vi säger till ordentligt. Det lär knappast vara någon som frågar oss självmant.

Lars Henriksson

Sömn, arbetsmiljö och hälsa

Att sömn har betydelse för hälsan är välkänt sedan länge och att arbetsmiljön påverkar hälsan är självklart. Men forskningen visar nu att arbetsmiljön slår igenom dubbelt på hälsan genom att den även påverkar sömnen. I rapporten *Arbetsmiljöns betydelse för sömnstörningar* presenterar Statens beredning för medicinsk utvärdering läget i forskningen på området.

I korthet sammanfattar de läget i två punkter.

Den första säger vad som leder till dålig sömn:

"Personer som har höga arbetskrav, psykiskt ansträngande arbete eller utsätts för mobbning på arbetsplatsen har mer sömnstörningar än andra. Även de som har en situation där belöningen (t ex lönen eller omgivningens uppskattning) är låg eller inte står i proportion till ansträngningen har mer sömnstörningar."

Och den andra vad som leder till att sömnen blir bättre:

"Personer som har gott medmänskligt stöd i arbetsmiljön, möjlighet till kontroll över det egna arbetet eller

Vänd!

Arbetseffektivisering och skadeprevention

År 1999 publicerade Göteborgs Posten en debattartikel av Tommy Johansson, återkommande skribent i *Kvasten*. Här är en lite kortare version av denna artikel som visar att det trots allt inte är så mycket som förändrats på 16 år.

I samband med den accelererande produktutvecklingen, internationaliseringen och utbytet av varor och tjänster och den allt mer betydande avkastningen av kapital, rationaliserar företagen och beskär antalet anställda till kritiskt låga nivåer. Rationaliseringskraven lägger en allt större arbetsbelastning på varje enskild individ. Ekvationen arbetseffektivisering och skadeprevention går dåligt ihop, särskilt som man samtidigt inte fäster något större avseende vid individens förmåga att omedelbart anpassa sig fysiskt och psykiskt till nya och högre

arbetsbeläggningar med åtföljande stress.

Samtidigt påstås att effektiviseringen ger bättre kvalitet eftersom individens uppmärksamhet hela tiden är hårt bunden till arbetsprocessen utan "distraherande" pauser.

Situationen på arbetsmarknaden börjar likna klappjakten på rekord inom elitidrotten som präglas av årtal av minutiösa förberedelser med hård träning, medvetna urval och ytterst med hjälp av manipulativa prestationshöjande åtgärder.

Inom arbetsmarknaden utgår indivi-

den självfallet från helt andra förutsättningar men dras lika fullt in i ett utslagningsssystem där de mest anpassade och robusta står som "segrare". De övriga, vilka tenderar att bli ett betydande antal – de utslagna från arbetsmarknaden, de arbetsskadade, de funktionshindrade, mindre stress-tåliga och andra icke önskvärda – underkastas det ekonomiska systemets utslagningsmodell.

Begreppet lagarbete som företagen så vidlyftigt använder sig av som en idé hämtad från lagidrotterna har inte tagit hänsyn till att detta lagarbete

Vänd!

Forts. "Arbets effektivisering..."

sker vid höga belastningar. Inom idrotten har medvetenheten om kraven på fysiologisk anpassning och successivt tillvänjande vid högre belastningar alltid varit hög och borde utgöra en grundläggande målsättning även inom arbetslivet.

Detta innebär att skadeförebyggande åtgärder, träning och en rad andra funktioner såsom, kost och mentala förberedelser måste införas även inom arbetslivet på ett mer vetenskapligt sätt. Därmed är det inte sagt att arbetslivsrelaterad skadeprevention skall efterlikna kraven inom idrotten där den fysiska aktiviteten på individnivå trots allt sker på fri basis, efter egna intressen, förutsättningar och värderingar. Arbete ska inte vara en elitidrott. Därför skall man inte tro att ekvationen går ihop utan att först försäkrat sig om att arbetet är belastningsergonomiskt riktigt.

Arbetaren kröker rygg under den börda med vilken han upprätthåller samhällsapparatusens fundament utan annat tack än anställningsnumrets förmåga till produktivitet enligt nollfölsprincipens krav på kvalitet, leverans och ekonomi. Erhålls de rätta förutsättningarna för att närma sig detta krav i enlighet med humanitära villkor där individen inte blir sönderdelad till automatik i produktionstekniska tidsstudier kanske vi kan närma oss dessa villkor.

Med betydande andelar sjukskriven personal till följd av belastningsskador vid ökande produktionsbelastningar har vi också fått signaler från företagshälsovård att problemen är större än någonsin.

Arbetskadorna är ytterst beroende av den styrande faktorn ekonomin, även om gränsen för det maximalt acceptabla har uppnåtts styr den ekonomiska verkligheten utvecklingen bortom det rationella.

Tommy Johansson, f.d. elitidrottare och skyddsombud

HJÄLP!

DET ÄR NI SOM LÄSER KVASTEN SOM GÖR ATT DEN FINNS. SÅ HJÄLP TILL ATT:

- ◆ **SPRIDA DEN**
- ◆ **SAMLA IN PENGAR TILL TRYCKNING**
- ◆ **TIPSA OM VAD SOM SKA STÅ I DEN**

Forts. "Sömn, arbetsmiljö..."

... som behandlas rättvist har mindre sömnstörningar än andra. För var och en av dessa faktorer visar forskningen på samband med lägre förekomst av sömnstörning"

Bra stämning, rättvisa och kontroll över det egna arbetet gör att vi sover bra medan höga krav, stress och dålig stämning ger dålig sömn.

Arbetsmiljö är inte bara snubbelris-

ker, ventilation och andra fysiska problem. Den psykiska miljön är nog så viktig för hälsan och enligt lagen är arbetsgivaren lika ansvarig för denna som den fysiska, ändå tas den sällan upp på skyddsronder eller diskuteras på ASG-möten. Kanske skulle det bli jobbigt för tekniker och chefer att motivera indragna balanser och rationaliseringar om de var tvungna att ta hänsyn till den psykiska miljön.

Kinas bilfabriker från insidan

Hur är det att jobba på bilfabrik i Kina? En ny bok ger unika bilder av det hårda arbetet men också arbetarnas vardagliga motstånd .

Det mullrar i Kinas bilfabriker, det blev tydligt genom vågen av "vilda" strejker sommaren 2010. (Lagliga strejker finns inte i Kina och det enda tillåtna facket är centralt ett myndighetsorgan och lokalt en del av företagsledningen.) Men vad som händer på fabriksgolven är det få som vet. Att skildra kinesiska fabriker inifrån är ingen enkel historia, men i boken Inside Chinas Automobile Factories ger den kinesisk-amerikanska forskaren Lu Zhang en unik dokumentation av fabrikslivet. Arbetsförhållandena är mycket hårda, tiotimmarsskift och sexdagarsveckor är normala, övertiden obligatorisk och tempot extremt. Men de kinesiska arbetarna är inte fogliga slavar som håller tyst och jobbar. Zhang visar att motståndet inte bara finns när det exploderar i de synliga strejkerna utan framför allt finns det i vardagen. Det kan handla om att i protest vägra delta i den obligatoriska morgongymnastiken. Eller när de som har det allra sämst, de "praktikanter" som hyrs ut av sina skolor till bilföretagen, förvandlar de överbefolkade sovsalar där de tvingas bo till tillfälliga ledningscentraler för protester. Eller att arbetare på banan bryter reglerna om "standardiserat arbetssätt" (jodå, där också!), och döljer sina egna små genvägar för att kunna jobba upp sig några sekunder. När företaget försöker stoppa detta genom att övervaka dem med kameror svarar arbetarna med att hitta döda vinklar där cheferna inte kan se vad de gör. Och så vidare. Kort och gott bedriver de facklig kamp, fast splittrat, ojämnt och utan fackliga organisationer.

Förra året ökade strejkerna i den kinesiska industrin återigen kraftigt, något som stört både myndigheterna och företagen. Efter att i några år i viss mån ha tillåtit att forskare och journalister att skriva om förhållanden på fabriker verkar nu myndigheterna inta en hårdare linje. Till exempel stängdes i slutet av 2014 en unik universitetsinstitution i industriprovinnsen Guangdong som sysslat med fackliga frågor.

OCH, NEJ...

... ingen behöver visa upp något intyg för sin chef när de är hemma för tillfällig vård av barn. (Mellan 2008 och 2013 krävde Försäkringskassan intyg från dagis men en och annan PL verkar ha fått för sig att detta fortfarande gäller.)