

FARLIGA RATIONALISERINGAR

– VI KAN INTE JOBBA SOM VI SKA GÖRA

Jag jobbar på Loopen där vi har en station som heter Kylbygg där man bygger kylarpaket till motorerna. Vi hade tidigare tre byggbord där tre personer byggde kylarpaket och en satsade materialet. Men tekniker och produktionsledare ville ta bort en gubbe för att det kostade företaget mycket. Detta genomförde de vid ombalanseringen vecka 6 och idag står där tre personer istället för fyra. En ren besparing.

Det har aldrig fungerat bra. Produktionsledare, tekniker och lagledare misslyckades med ombalanseringen men de vill inte erkänna det. Vi kan inte jobba som vi ska göra, om vi jobbar långsamt försvinner bufferten och då riskerar banan att stanna. Då står en lagledare och stirrar på oss, det är kränkande och skapar stor press på oss som jobbar. Det leder till att många struntar i att använda den lyft vi har för att inte skada oss när vi jobbar. PL och lagledare struntar i detta trots att de då bryter mot Volvos värderingsdokument och skyddsföreskrifter som säger att hjälpverktyg ska an-

vändas. För dem är det enda som räknas att banan rullar på och de ger oss en tyst applåd fast vi inte jobbar enligt föreskrifterna. Lagledaren döljer problemen för PL som döljer det för sin chef. Vår PVC-are var själv här och såg att det inte funkar när vi jobbar enligt instruktionerna men ändå kör vi så fortfarande.

Vi har tagit upp det med facket men inget hände, huvudskyddsombudet säger att man ska larma och följa standard men ändå tvingas vi fuska och strunta i att avända lyften. Använder vi den så surar lagledarna och säger att montörerna jobbar långsamt och säger att det inte är viktigt hur vi jobbar eller om vi använder lyften eller ej så länge vi bygger tillräckligt många kylar för att hålla uppe bufferten.

Jag kan berätta mycket mer men jag vet inte om det här kommer att hjälpa. För vad ska vi göra när både fack, skydd och chefer vet om att det inte funkar och ändå så kör vi fortfarande?

Trött kylbyggare

FACK LÄMNAR LAS-FÖRHANDLINGAR

I veckan som gick beslutade flera stora LO-förbund att lämna förhandlingarna om försämrat anställningsskydd i protest. Vad gör IF Metall?

I Januariavtalet kom regeringen överens med C och L om att anställningsskyddet skulle försämrats. Om inte facken och arbetsgivarna skrev ett avtal som ledde till detta skulle riksdagen skriva om Lagen om Anställningsskydd, LAS.

Förhandlingarna om anställningsskyddet har nu pågått sedan i våras och arbetsgivarna i Svenskt Näringsliv har sett sin chans. I förhandlingarna har de fört fram att lagens viktigaste punkt, kravet på "saklig grund" för att kunna säga upp någon, ska bort. De vill kunna slänga ut vem som helst bara genom att peka på en person och säga "Du har fått sparken".

Detta har nu fått en rad fackförbund att lämna förhandlingarna. Redan tidigt lämnade Pappers och i förra veckan fick fem andra förbund nog, förutom LO:s största förbund, Kommunal, lämnar Seko, Fastighets, Byggnads och Målarna förhandlingarna. Även ett tjänstemannafack, Lärarnas Riksförbund har dragit sig ur. Enligt Kommunals ordförande har LO-ledningen förhandlat till och med över huvudet på dem och dessutom gått mycket längre än vad regeringen begärt. Men märkligt nog sit-

ter vårt fack IF Metall kvar i dessa förhandlingar för sämre anställningsskydd. Ja, det verkar till och med som om vår ledning är drivande i dem.

Hur kan det komma sig? I det Medlemsmagasin vi nyss fick i brevlådan från IF Metall i Göteborg finns en del av förklaringen. Där säger IF Metalls avtalssekreterare Veli-Pekka Säikälä att han vill ge varje individ större makt över sitt eget liv och är övertygad om att det finns många som gärna skulle vilja lämna löpande bandet. Det har han säkert rätt i. Men hur ska minskat anställningsskydd ge oss större makt över våra liv? Om vi vill lämna våra jobb så ska det vara för att vi själva har bestämt det, inte för att någon chef blir sur på oss eller tycker att vi inte duger längre.

Fackets uppgift är att försvara våra intressen. När politiker kräver försämrat anställningsskydd borde fackets uppgift vara att stoppa sådana lagar, inte att hjälpa till att genomföra dem. Det är hög tid att också våra representanter från IF Metall lämnar förhandlingarna om försämrat anställningsskydd och istället börjar slåss för att förbättra den.

Lars Henriksson



**KVASTEN
TACKAR
FÖR STÖD
OCH TIPS
UNDER
ÅRET OCH
ÖNSKAR
ALLA
ARBETS-
KAMRATER
EN VILSAM
OCH SKÖN
LEDIGHET**

KÄRA LEDNINGSGRUPP!

Detta inlägg är till er som planerar övertid i Torslandafabriken. De flesta av oss som jobbar i produktionen har inga problem med att arbeta en övertid eller fler. Ju tidigare vi får reda på det desto enklare blir det att planera privatlivet, men även nu i december vilken helg som vi kan använda våra trivselpengar på.

Direkt efter semestern så fick dagtid en lördagsövertid på en ojämn vecka (33) och kvällstiden fick helgen därpå (34). Så fortsatte det i ytterligare 6 veckor tills vi låg i takt med produktionen.

Tidigt på hösten så planerar många avdelningar att använda sina trivselpengar för att oftast ses på någon res-aurant och äta något gott tillsammans efter ännu en slitsam höst.

Mönstret har hela tiden varit att de olika skiften haft övertid antingen jämn eller ojämn vecka och då lägger man lämpligast en utgång på en arbetsfri helg. Tills ni i ledningsgruppen (vilka ni nu är) ändrar på spelreglerna och först skiftar helger på skiften och nu senast ändrar från lördag till söndag för dagtiden.

Vet ni att detta nu gjort att 14 avdelningar, bara på TC påverkats och att de flesta nu avbokar sina aktiviteter?

Så tills nästa år (om ni bryr er om oss) var konsekventa och skifta inte helger mellan skiften och inte heller helgdagar. Vi som i år blir utan får samtidigt passa på att önska ledningsgruppen ett trevligt julbord!

Blåst på konfekten

ORANGE DET NYA SVARTA?

Fabriksledningen har beslutat att alla ska gå klädda i orange från och med nästa år, som vanligt utan att diskutera med oss som det berör.

Varför orange tröjor? Vi är många som inte alls uppskattar att klä oss i den färgen. Svett och lite övertikt syns väldigt mycket. Varför gå ifrån "Volvoblå"? Av säkerhetsskäl sägs det, man kunde ju ändå ha frågat personalen som ska ha på sig "skiten". Det finns ju ändå alternativ. Titta på Volvo Lastvagnar till exempel, svarta tröjor med signalgult över axlarna.

Om det hade gällt säkerhet hade det ändå inte räckt med orange tröjor.

Vid allt arbete på gården duger det till exempel inte att ha orange tröja på sig. Där finns det beslut om att alla måste ha varselväst.

Besviken medarbetare

ÅR 2019 I KVASTENS BACKSPEGEL

Ett år har gått och vi får snart en välförtjänt helgvila. Även om det ofta känns som att den ena dagen på jobbet är den andra lik ger en snabb blick i *Kvastens* arkiv en påminnelse om att det hänt en hel del även 2019. Här är en liten sammanfattning av året som gått:

#131 Januari Tre veckor. Så lång tid tog det mellan den sista beordrade övertiden 2018 till att ledningen beslutade om stoppdagar med 50/50-ledighet under våren 2019.

#132 Februari "Jag tror alla är väldigt frustrerade över att vi inte kunde betala ut det här." Så sa VD Håkan Samuelsson efter att han varit med och fattat beslut om att vi inte skulle få någon bonus för rekordåret 2018. Det var inget mot hur frustrerade de anställda blev.

#133 Mars "Vi här på TA har ett allvarligt problem gällande svågerpolitiken när det gäller roller som PL, LL och maskinskötare." Så skrev en arbetskamrat från TA i *Kvasten*. Det startade en följetong och en hel del rabalder i TA.

#134 April Företaget vill införa entimmesrotationer i TC och för att på sikt öka till tvåtimmarsrotation.

#135 Maj Eftersom företaget "bara" gjort en vinst på 2,9 miljarder under årets första kvartal säger VD Håkan Samuelsson att företaget ska "se över vår bemanningssituation och inse att vi som organisation behöver vara mer produktiva."

#136 Juni Arbetsskadorna på Volvo Torslanda uppmärksammas i media. Arbetsskadade säger att de utsätts för påtryckningar att säga upp sig. Företaget tar offentligt avstånd från sådana påtryckningar. *Kvasten* publicerar inlägg från folk som varit med om just sådant. Problemen med droger på fabriken kommer upp till ytan.

#137 Augusti "Vi bedömer att det finns brister i er arbetsmiljö, som kan leda till att någon blir sjuk eller skadar sig." Så skriver Arbetsmiljöverket till TC-ledningen om bana 1:6, företagets så kallade Model Line.

#138 September Sexdagarsveckor blir vanliga när övertiden åter ökar.

#139 Oktober "Volvogrönt" blir ett nytt begrepp för balanser som blivit ergonomiskt "gröna" genom förändringar på pappret men inte i verkligheten. Stolstolar på gång igen, den här gången är det chefer i TB1 som tar bort stolarna.

#140 November *Kvasten* publicerar en läcka som säger att tekniker i projekten fuskar med ergonomiska bedömningar. Det uppskattas inte uppe på Berget...

VOLVO HÅNAR

ARBETSMILJÖVERKET

Kvasten har under året skildrat Arbetsmiljöverkets kritiska granskning av vad som hänt på bana 1:6 genom projektet Model Line. I förra *Kvasten* berättade vi att verket hotat företaget med böter om de inte genomförde krav på förbättringar och undersökningar som verket tidigare ställt.

Dessa allvarliga anmärkningar och skyddsorganisationens skarpa kritik mot hur företaget agerat på bana 1:6 är inget som den högre ledningen bryr sig om. Tvärtom! I vad som måste uppfattas som en ren provokation har ledningen nu utsett bana 1:6 till vinnare av kvalitetspriset för 2019. Säkert förtjänar montörerna på 1:6an ett pris för att de bygger bra bilar under tuffa villkor. Men det är inte det priset gäller utan just det som ligger bakom Arbetsmiljöverkets böteshot: de "pionjärinsatser", som "omformat tillverkningsverksamheten" och som "förbättrat säkerhet, kvalitet och effektivitet."

Model Line är säkert mer effektivt ur företagets synpunkt men att säkerheten förbättras håller nog inte de som skadats i arbetet där med om.