

ÖVERTIDSVÅR

Knappt hade vi kommit tillbaka från juledigheten förrän beskedet kom: nu blir det övertid igen. Liksom förra året är det söndagar som gäller eftersom företaget tjänar några kronor extra på detta.

I höstas sänktes bantakten och strax efter började de planerade övertiderna. Det är visserligen få saker som är så svåra att förutsäga som framtiden men ledningen behöver nuförtiden inte ens anstränga sig för att försöka planera. De räknar kallt med att kunna beordra övertid när planerna inte håller.

I hela samhället uppmanas nu alla som kan att jobba hemifrån för att minska smittspridningen och på intranet kan vi läsa att många på företaget nu gör så. I fabriken går det naturligtvis inte att jobba hemifrån, är vi inte på plats blir det inga bilar gjorda. Men det borde räcka att vi är där fem dagar i veckan, särskilt i dessa smittotider. De höga cheferna pratar ofta vackra ord om att ta hand om medarbetarna. När det kommer till kritan handlar det bara om en sak: att dra in så mycket pengar som möjligt till ägarna.

LÅSTA BALANSER

Kvasten har tidigare skrivit om låsta balanser och med den höga sjukfrånvaron är detta ett ökande problem.

Låsta balanser är dåligt för dem som blir låsta, särskilt om det är arbetskamrater från bemanningsföretag som blir stående på samma balans, men också för hela laget som får sina redan små rotationer minskade.

Nu är sjukfrånvaron hög och problemet med låsta balanser därför extra stort. Den bästa lösningen är självklart att anställa så många som behövs på varje avdelning, men istället har frånvaropåslagen minskat.

Oftast finns det i varje lag en inlåningsbalans. Vid varje ombalans ska denna riskbedömas, både när det gäller konsekvenserna för den som står där och för resten av laget. Chefen är därefter ansvarig för att det finns tydliga regler som gör att varken den inlånade eller övriga i laget riskerar att skada sig. Det kan vara tidsgränser på max någon timme på röda eller gula balanser eller regler för att hindra att lagets samlade ergonomi försämras när någon balans blir låst.

LÖNEGAPET ÖKAR IGEN

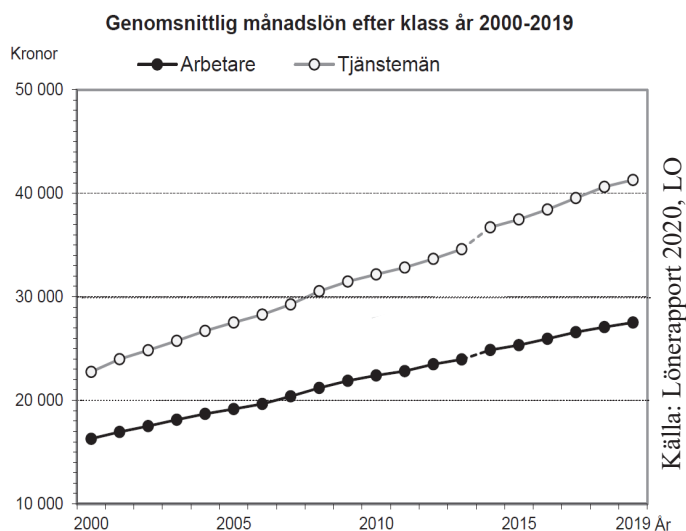
Det pratas mycket om att hålla avstånd i dessa coronatider. Ett avstånd som ökat under lång tid är avståndet mellan lågavlönade och högavlönade. Glappet mellan arbetare och tjänstemän blir större år för år och det är de i toppen som drar ifrån mest.

Varje år ger LO ut en rapport med lönestatistik från året innan. I rapporten från 2020 finns dessa fakta:

För arbetare var medellönen 27 500 kronor och för tjänstemän 41 300 kronor. Medellönen var alltså 13 800 kronor, eller 50 procent, högre för tjänstemän än för arbetare.

De tre åren 2017-2019 har den genomsnittliga månadslönen för arbetare ökat med 6,4 procent och för tjänstemän med 8,1 procent, 1 660 kronor för arbetare och 3 100 kronor för tjänstemän.

År 2000 var månadslönen i genomsnitt 6 500 kronor högre för tjänstemän än för arbetare. Därefter har gapet ökat år från år vilket syns tydligt i diagrammet här



MEDARBETARUNDERSÖKNING - VEM BRYR SIG?

Så har vi fått resultatet av ännu en medarbetarundersökning. Som vanligt verkar resultatet vara rätt lika i fabriken: på de flesta ställen trivs vi med arbetskamraterna och tycker att vi beter oss bra mot varandra. I stark motsats står vår uppfattning om cheferna, de flesta av oss har lågt förtroende för ledningen.

Frågan är vad vi ska med den här informationen till? De saker vi kan göra något – hur vi är mot varandra – kan naturligtvis alltid bli bättre. Sammanhållning och solidaritet är det enda vi har för att försvara oss, det behöver företaget inte berätta för oss.

De saker vi tycker är problem – en ledning som inte lyssnar på oss och fattar dåliga beslut – kan vi inte göra mycket åt. Ledningen lär inte heller påverkas av att ännu en undersökning visar att vi inte litar på dem. De vet att det inte är vi som bestämmer deras löner...

Integring här i världen är gratis, inte heller sådana här undersökningar. Det borde finnas en massa saker att lägga tid och pengar på som gör mer nytta för hur vi trivs på jobbet än dessa enkäter. Vill företaget veta vilka förändringar vi vill ha går det bra att ställa frågan till våra fackliga organisationer.

En arbetskamrat som valde att inte fylla i enkäten sammanfattade sin syn på den här sortens undersökningar såhär: "Jag har fyllt i sådana underökningar i 25 år men ingen har brytt sig om dem så det räcker för mig nu."

Kvasten kan inte annat än att hålla med.

SAMMA FÖRETAG, OLIKA KRAV

Kraven skiljer sig verkligen på olika delar av vår arbetsplats. Om vi i produktionen inte gör vårt jobb rätt blir det alltid liv. När de högre upp i systemet kantar till det är det inte så noga, så länge det bara är vi här nere som drabbas.

Vi som jobbar i fabriken har hårda krav på oss, vi ska montera, leverera eller kontrollera exakt enligt instruktionerna och på sekunden. Den som missar får snabbt veta det och kan utsättas för disciplinära åtgärder. När vi själva har problem och behöver hjälp är det annorlunda. Det kan vara material som är svårt att montera, dåliga verktyg och hjälpmedel eller oergonomiska upplägg – då får vi ofta tjata och bråka om något ska hända. Vår arbetsmiljö ligger inte i topp på teknikernas och konstruktörernas att göra-lista, om den alls finns med.

Ett exempel från min egen avdelning, ML-banan, säger en del. Vi monterar bland annat det vita transportskydd ("cover") som ska skydda lacken på vägen till återförsäljaren. Sedan dessa kom in i produktion har det ständigt varit en dragkamp mellan oss på banan och konstruktörerna. De vill ha skydden så tajta som möjligt och vi vill kunna montera dem utan att riskera att skada våra fingrar, händer och axlar genom att dra och slita i materialet. Oftast har vi sett till att vara med när det ska ske förändringar men det är alltid konstruktion som har sista ordet och vi har ofta fått bråka i efterhand när det blivit för jobbigt.

Ett exempel är när cover till V60 i höstas plötsligt ändrades. Utan någon förvarning var det ett antal krokar till som vi skulle sätta fast där en krävde extremt stor kraft och ibland inte ens gick att montera. Teknik visste ingenting, inga PKI, alltså instruktioner för hur vi ska montera, hade kommit för det nya materialet. Efter en tid fick vi uppmätt

krafterna för monteringen vilket var en bra bit över Volvos standard. Ännu idag, nästan ett halvår senare, finns inga PKI för detta material! Inte heller har någon konstruktör tagit tag i frågan om att ändra materialet. Förutom att det leder till att vi riskerar att skada oss har vi ibland tvingats strunta i omöjliga monteringar med risk för att transportskydden lossnar på vägen.

Detta är bara ett av flera liknande exempel på det ointresse som finns för våra problem. De förklaringar vi får är att folk har bytts ut på olika platser i företaget och att nya tagit över som inte hunnit sätta sig in i frågan. Det är säkert sant och höstens uppsägningar av tjänstemännen har belastat dem som är kvar mer och gjort att vissa fått hand om saker de inte behärskar. Men i en fungerande verksamhet skulle de som är ansvariga för material, konstruktioner och förändringar direkt komma ner till fabriken för att själva undersöka problemen på plats och prata med oss som arbetar.

Våra synpunkter och kunskaper har aldrig stått högt i kurs på företaget, vi är ju bara arbetare... På senare tid har denna inställning blivit ännu värre och vi uppfattar det nu som att företaget medvetet struntar i våra problem i hopp om att de ska försvinna av sig själva eller att vi ska tröttna på att tjata på dem. Lyckligtvis har vi på vår avdelning ett antal personer som är rätt envisa och inte ger upp i första taget även om en del av oss nu börjar tappa tålamodet.

Lars Henriksson

HÖGRE TAKT – SAMMA BEMANNING

I höstas sänktes bantakten och företaget gick som vanligt ut med krav på att antalet balanser skulle minskas. Vecka 6 ska taktén höjas igen till något mer än innan sänkningen. Nu är kravet att inga fler balanser ska tillsättas. När taktén minskas ska vi dra ner bemanningen, när den ökas ska vi ligga kvar i bemanning, så ser företagets matematik ut. Som vanligt är detta bara ett önskemål från företaget och som vanligt behöver vi komma med våra egna önskemål och inte bara svälja det tekniker och chefer säger.

En taktuppgång är ett bra tillfälle att kräva extrabemanning eller att bli av med monteringar på tunga balanser. Kanske finns det andra lag och avdelningar som har liknande problem och tillsammans kan vi komma med krav på att lägga samman jobb så att det blir en ny balans som avlastar flera avdelningar.

Något som företaget ofta slarvar med är de många balanser där det är höjd prestation. Vid varje ombalans ska dessa läggas tillbaka på 106 procent som är vår avtalade arbetstakt. Finns det särskilda skäl får företaget på nytt begära förhöjd prestation. Att det annars blir SBS-stopp är normalt inget skäl, det visar bara att balansen är för jobbig och behöver avlastning.

PRIS TILL KVASTEN!

I slutet av 2020 fick *Kvasten* en glad överraskning. Tidningen fick priset Arbetare till arbetare, ett pris som varje år delas ut till "någon som på ett extraordinärt sätt bidragit till att arbetarklassen flyttat fram sina positioner. De som delar ut det heter Förbundet Arbetarsolidaritet.

Även om *Kvasten* görs av och för oss som arbetar på Volvo Torslanda är det givetvis kul att den uppmärksammas och uppskattas av folk på andra arbetsplatser. Kanske kan det så småningom till och med leda till att vi får systertidningar på andra platser.

Priset är på 10 000 kronor, vilket inte heller är fel. *Kvasten* har idag inte ont om pengar, allt arbete är ideellt, vi trycker billigt och får hela tiden in pengar från er som läser den, men detta tillskott kommer att ge oss möjlighet att göra en del extra satsningar. Vi håller på att förbereda en av dem och hoppas kunna återkomma med våra planer i nästa nummer.

***Kvasten* ges ut av folk som jobbar på Volvo Personvagnar i Torslanda. Ansvarig utgivare: Lars Henriksson
Vill du ha *Kvasten* i din e-post? Mejla kvastentips@hotmail.com Bidrag till tryckning: Swish 0702195961**