

SKANDAL I TA

Från arbetskamrater i TA har Kvasten fått denna berättelse om hur företaget hanterar problem med olämpliga lagledare. Deras berättelse visar på ett problem som *Kvasten* har skrivit om under lång tid: att lagledare tillsätts uppifrån och inte utses av lagen själva. Det var en förändring som företaget drev igenom 2006 och det fortsätter att påverka arbetsförhållandena till det sämre.

Under en längre period har montörerna på en line i TA haft problem med sin lagledare. Dessa problem diskuteras vid olika tillfällen på lagmöten och vissa medarbetare har även tagit upp det med produktionsledaren. Det skedde ändå ingen förändring. Problematiken innefattar bland annat rasistiska och homofobiska uttalanden från lagledaren samt ett bemötande som många uppfattar som respektlöst och nonchalant. Lagledaren tog inte till sig kritiken och situationen förvärrades. Det har under en längre tid funnits en favorisering och orättvis behandling bland operatörerna på linjen. De som favoriseras får gå ut och röka under produktionstid och är lösa mestadels under arbetsdagarna. Lagledaren vill heller inte lösa av vissa balanser där man bär utrustning i form av svets- och sliphjälm. Detta resulterar i att lagledaren löser av en operatör som står på en avlastningsbalans så att den personen i sin tur får lösa av operatören som står på balans där man bär hjälm.

Medarbetarna bestämde sig till slut för att gå vidare med problemet till facket för att få hjälp. Tretton personer skrev under ett papper där de uttryckte sitt missnöje med lagledaren. På pappret fanns det även en lista på personer som skrivit under angående missnöje med deras fackliga representant. Operatörerna tog med sig listan till ett möte med facket där de tog upp samtliga problem och diskuterade tillsammans med tre fackliga hur de ska gå tillväga. Dessa möten dokumenterades av en sekreterare och fackliga ordföranden lyssnade på operatörerna och ställde frågor som de sedan fick svara på. Operatörerna upplevde att de fackliga tog till sig informationen och de bad operatörerna dokumentera allt som skedde på avdelningen därefter. De fackliga sa att situationen skulle tas upp med produktionsledaren.

Efter detta möte hoppas operatörerna på en förändring men situationen förvärras. De kommande dagarna står två till tre olika produktionsledare på line och kontrollerar medarbetarna under samtliga pass. När de får frågan om varför de står och observerar operatörerna under arbetsdagen svarar de att de blivit ombudade att göra detta av sin PVC:are. Flera månader går och det sker ingen förändring. Till slut bestämmer sig operatörerna för att gå till facket i TC. Där möts de av två fackliga som menar att det som sker är oacceptabelt och att de kommer gå vidare med ärendet. Men återigen sker ingen förändring. Trots ett större missnöje hos majoriteten av de som arbetar på line händer ingenting. De kontaktar även PVC:aren och förklarar vad som har skett så hen får även till sig alla anmälningar som är gjorda till facket med mera. De får även reda på att lagledaren har blivit antagen till en utbildning för att bli produktionsledare. Detta blir en käftsmäll för alla operatörer. Istället för att få konsekvenser blir lagledaren belönad! PVC:aren har även fått till sig informationen men antytt att det inte finns något att göra åt situationen.

På Volvo Personvagnar finns en Code of Conduct som bland annat innehåller nolltolerans mot rasism och trakasserier. Ledningen på TA har inte brytt sig om att se till att denna följs och facket i TA har inte agerat för att stödja oss när vi krävt detta.

VEMS LAGLEDARE?

Frågan om vem som ska tillsätta lagledare är gammal men har, som berättelsen här bredvid visar, inte blivit mindre viktig med tiden.

När företaget 2006 tog kontrollen över tillsättningen av lagledare var det ett viktigt steg som ökade chefernas makt. Innan det var lagledare ofta en uppgift som delades mellan olika personer på avdelningen där arbetskamraterna valde den som var lämplig för jobbet. Sedan ändrades rollen, företaget tog ifrån oss rätten att välja lagledare och lade det på PL. Även om det fortfarande finns lagledare som ser sig som lagets representanter är det inte ovanligt med lagledare som uppträder som mini-chefer mot sina arbetskamrater. Precis vad företaget vill.

Det är en stor skillnad att arbeta på en avdelning där lagledarna är arbetskamrater som står på lagets sida och en avdelning där de är chefens förlängda arm. Ett viktigt tillfälle är vid ombalanseringar när det kommer krav uppifrån på att rationalisera genom att slå ihop balanser och dra folk. Företaget ser det som lagledarens uppgift att då göra grovjobbet och lagledare som är rädda om sina jobb säger inte gärna emot medan de lagledare som ser sig som arbetskamrater kan ge ett bra stöd när det gäller att stoppa saker som försämrar arbetsmiljön.

I teorin ska lagledare tillsättas av laget och PL tillsammans men i praktiken är det ofta PL som ensidigt bestämmer. I förhandlingar har företaget och facket kommit överens om att lagledaren ska utses i samråd med de anställda. Om chefen kör över laget kan facket kräva förhandling. Men det kräver att vi som arbetar säger ifrån och driver frågan. Och förstås att de fackliga representanterna gör sitt jobb genom att ta upp förhandlingar och rapportera tillbaka till de som berörs.

Lars Henriksson

Anonyma TA-arbetare

BRISTER OCH STOPPDAGAR

Den brist på material som nu gör att stora delar av världens bilindustri går på halvfart är både unik och samtidigt väntad. Ett fåtal fabriker i världen gör de mikrochips som idag sitter i nästan varenda elektrisk pryl, från tandbors- tar till mobiltelefoner. Samtidigt har alla företag under årtionden jobbat på att minska sina lager i alla led och även drivit på för att underleverantörerna ska göra det. Coronapandemin blev droppen för det känsliga systemet. Först av- bokade bilföretagen blixtnabbt alla beställningar när försäljningen upphörde förra året. När försäljningen sedan steg gick det inte att öka beställningarna lika snabbt eftersom andra branscher redan hade bokat upp produktionen av halvledare. När olika företag dessutom började köpa komponenter på samma sätt som många köpte toalettpapper i början av 2020 förstärktes problemen och nu verkar det troligt att det kommer att vara skakigt en bra bit in i nästa år.

De som planerar produktionen här på Volvo hade uppenbarligen inte riktigt koll på läget. Det var alldeles för optimistiskt att tro att det skulle räcka med att stå stilla vecka 19 och att allt skulle ha ordnat sig till semestern så att tappet kunde tas igen genom att köra vecka 32.

Så sent som i januari fick vi ett nytt arbetstidsavtal eftersom företaget sa att de inte längre behövde den flexibilitet som fanns i det förra, med inarbetning, 50/50-avtal med mera. Sedan kom pandemin, vi blev permitterade och före- taget fick miljoner skattekonor i bidrag. I år var vinsten 13 miljarder första halvåret och ändå letar företaget igen efter sätt att låta oss betala stoppen. Dels vill de att vi tar ut individuell ledighet och dels har de nu gjort upp med klubb- styrelsen om ett slags tillfälligt 50/50-avtal genom att lägga ut en av våra in- arbetade dagar – tänkta för klämdagar och långhelger – i utbyte mot en betald ledig dag, samt möjlighet att ligga på minus i kompbanken. Det är viktigt att veta att ingen kan tvingas att ta komp eller annan ledighet under de dagar då det är stopp i produktionen. Alla har rätt att komma till jobbet och få fullt betalt så länge det inte finns avtal om något annat.

KVASTENS CHEFSSKOLA

För några år sedan hade vi en serie artiklar i *Kvasten* som vi kallade *Kvastens Chefsskola*. Det var ett antal grundläggande sanningar som alla chefer i fabriken borde ha klart för sig och som det kan vara bra att på- minna om ibland.

LEKTION 3:

OM SKILLNADEN MELLAN CHEF OCH LEDARE

Det har blivit allt vanligare att företaget kallar chefer för "ledare".

Men det finns stora skillnader mellan att vara chef och att vara ledare. En ledare är någon som förtjänar sin position genom sina handlingar. Som får respekt och blir lyssnad till på grund av det hen säger och gör. I en demo- kratisk organisation väljs ledare av medlemmarna, ett sätt att visa att de har förtroende för vissa personer. (Vilket inte hindrar en del valda ledare att bete sig som om de vore anställda på sina poster och inte representanter för med- lemmarna.)

En chef däremot är en person som är tillsatt av företaget för att genomföra de beslut som kommer från andra chefer högre upp. En chef har sin överord- nade att tacka för sin position, det viktigaste blir då att vara lojal uppåt och utföra order uppifrån. En chef har makt att bestämma över dem som är under, en ledare får frivilliga anhängare.

En bra chef kan visserligen ibland förtjäna sin position genom att vinna för- troende av sina anställda men det är inget som sker automatiskt utan kräver ansträngningar, självständigt tänkande och ett mycket klokt uppträdande.

OJÄMLIKA ARBETSTIDER

LO har kommit ut med en ny rap- port om deltidansättningar som vi- sar att skillnaden mellan arbetare och tjänstemän ökar, liksom när det gäller löner.

Av samtliga 4,4 miljoner anställda var drygt en miljon, 23 procent, del- tidsanställda år 2020. Skillnaden var stor mellan arbetare och tjänstemän och mellan kvinnor och män.

Bland arbetare var 33 procent del- tidsanställda och av kvinnliga arbete- re var varannan deltidansatt, jäm- fört med 18 procent bland männen.

Bland tjänstemän var 19 procent deltidansatt, 25 procent av kvin- norna och 11 procent av männen.

Deltid var vanligast bland unga, i åldern 16-24 jobbade 54 procent av arbetarna och 48 procent av tjänste- männen deltid. I övriga åldrar var an- delen deltidansatt runt 30 procent för arbetare och runt 18 procent för tjänstemän.

FLER SJUKA AV JOBBET

Känner du dig sliten efter jobbet? Då är du inte ensam. En ny rapport från Arbetsmiljöverket, Arbetsorsaka- de besvär 2020, visar att allt fler har besvär som orsakas av jobbet.

Totalt är det 32 procent som uppger att de har sådana besvär, en ökning från 2018 då motsvarande andel var 28 procent.

– Vi tycker att det är en tydlig och stor ökning. Fyra procentenheter kan låta lite men räknar man upp det till antal sysselsatta är det ändå 200 000 personer, säger Ann Ponton Kleve- stedt enhetschef på Arbetsmiljöverket till tidningen Du&Jobbet.

Hon konstaterar att om resultatet räknas upp till hela befolkningen så innebär det att 1,6 miljoner människor upplever att de har besvär på grund av jobbet.

–74 procent av de sysselsatta med besvär till följd av arbetet besväras av trötthet. Men det finns också problem som kanske inte syns, som sömnstör- ningar, huvudvärk, oro, ångest, säger Klevestedt

Nära 30 procent av de tillfrågade uppger att de varit frånvarande till följd av sina besvär.