

LÖNERAPPORT FRÅN LO:

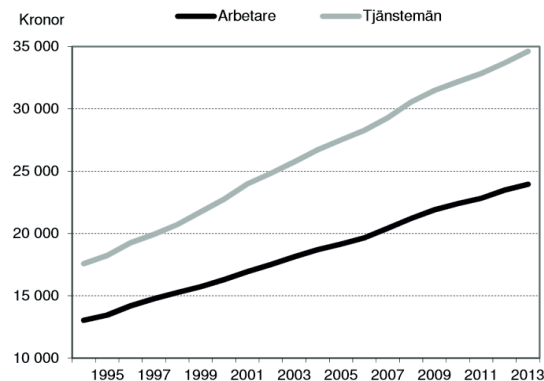
Lönegapet ökar

LO har kommit med en rapport om löneutvecklingen under de senaste 101 åren, från 1913 till 2013. Det slående är hur mycket gapet ökat mellan arbetare och tjänstemän på senare år.

Rapporten visar bland annat att skillnaden i lön mellan arbetare och tjänstemän i industrin idag är rekordhög. Tjänstemän tjänar i snitt 51 procent mer än arbetare, det största gapet sedan 1934. Medellönen för en arbetare var år 2013 24 000 kronor i månaden. För tjänstemän var medellönen 34 600 kronor. Medellönen är alltså 10 600 kronor (45 procent) högre för tjänstemän än för arbetare.

Framför allt är det sedan 90-talet skillnaden stigit.

Genomsnittlig månadslön år 1994-2013



Ur: Lönerapport år 2014, LO

INDIVIDUELLA LÖNER

Men det är inte alla tjänstemän som fått så mycket högre löner. Lönespridningen bland samtliga anställda har ökat med 12 procent mellan 1996 och 2011. Framför allt är det tjänstemännens löner som dragits isär genom att de högst betalda fått mycket högre ökning. En viktig orsak till detta är att tjänstemännens fack har slutit avtal med allt mer individuella löner där arbetsgivarna kunnat fördela löneökningarna som de velat. Och då har de som redan tjänat mest fått ännu mera.

MÄN OCH KVINNOR

Bland arbetare minskade löneskillnaden mellan kvinnor och män framförallt under 1960- och 1970-talet i samband med att kvinnolönerna togs bort i kollektivavtalen. (Även i Metalls avtal fanns olika löner för män och kvinnor ända in på 1960-talet!) Sedan 1980-talet har löneskillnaderna mellan manliga och kvinnliga arbetare nästan legat stilla.

De genomsnittliga månadslönerna i tillverkningsindustrin är idag:

För arbetare:

23 600 (kvinnor), 26 100 (män)

För tjänstemän:

36 200 (kvinnor) 43 000 (män)

TRÅKIGA JOBB ÄR FARLIGA JOBB

En finsk undersökning som publicerats i den vetenskapliga tidskriften *Journal of Occupational & Environmental Medicine* har undersökt effekterna av att ha det tråkigt på jobbet. Undersökningen visar att det både är ohälsosamt och dyrbart med trista jobb. De som hade de tråkigaste jobben var de som arbetade i transport, lager och tillverkningsindustri.

Undersökningen visar att det finns stora konsekvenser, både för individen och arbetsplatsen när de anställda har det tråkigt på jobbet. De som hade det tråkigast uppgav sämre hälsa, planerade oftare att sluta och pensionera sig i förtid.



Bild: Robert Nyberg

NYA REGLER FÖR PSYKISK ARBETSMILJÖ

Arbetsmiljöverket har just lagt fram ett nytt förslag till föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö. Förslaget är ute på remiss där olika myndigheter och organisationer kan yttra sig om det. Om inget speciellt inträffar kommer reglerna att träda i kraft under 2015. En intressant formulering som finns i de nya föreskrifterna är:

”Arbetsgivaren ska se till att de arbetsuppgifter som tilldelas arbetstagarna inte ger upphov till ohälsosam arbetsbelastning. Det innebär att arbetstagarna ska ha resurser för att utföra arbetsuppgifterna. Resurserna ska vara anpassade till kraven i arbetet.”

Det finns nog en hel del jobb i fabriken där vi kan ifrågasätta om vi verkligen har resurser som är anpassade till kraven. Och även om dessa regler säkert kan vara till nytta behöver vi inte vänta på för att ställa krav på att resurserna ska vara anpassade efter kraven. Det borde vara självklart, till exempel för balanser som nu förbereds inför taktnedgången vecka 43.

TACK FÖR HJÄLPEN!

TACK ALLA NI SOM GER BIDRAG, STORA SOM SMÅ!
DET ÄR NI SOM SER TILL ATT VI KAN FORTSÄTTA
TRYCKA KVASTEN VARJE MÅNAD.

Ergonomer – behövs de?

Behöver företaget ergonomer eller kan cheferna lugnt strunta i vad sådana säger? Ibland verkar det som om företaget anser att de är onödiga. Åtminstone när de inte säger det som företaget tycker.

Ibland hyr företaget in experter för att få specialkunskaper på områden där de ansvariga inte kan tillräckligt. Det kan gälla att bedöma hållfastheten i en konstruktion vid en ombyggnad eller att programmera ett nytt datorsystem.

En av dessa specialkunskaper är ergonomi, hur arbetet påverkar våra kroppar, där de specialutbildade experterna kallas ergonomer. När det gäller ett särskilt jobb är det för det mesta vi som utför arbetet dagligen som själva är de främsta experterna. Men en ergonom ska genom utbildning och erfarenhet kunna bedöma ett jobb på förhand och även kunna se saker som det är lätt att bli blind för när man arbetar med något hela tiden. Och naturligtvis även kunna komma med förslag på förbättringar när det är problem.

Nu pågår som bäst arbetet med att balansera om inför taktnedgången vecka 43. På vår avdelning, ML/U-massa, håller vi fortfarande på och tjafsar om de förändringar företaget genomförde innan semestern. I samband med en ombyggnad för den nya XC90 fick en balans, där vi bland annat sprutar in rostskyddsolja i balkarna, mer jobb. Denna balans var sedan länge klassad som ”gul” av ergonomen och dessutom rätt stressig. Sådana ”gula” balanser ska enligt Arbetsmiljöverkets regler (som bygger på Arbetsmiljölagen) ”utredas närmare” för att se vad som går att göra för att förbättra ergonomin. Och att lägga på mer jobb, kan *aldrig* vara en ergonomisk förbättring...

Balansen blev efter förändringen mycket högt belagd och så stressig att vi som arbetar ofta inte hinner med utan tvingas stoppa banan. Vi skyddsombud sa givetvis nej till denna försämring. Vårt krav var att den ex-man vi hade som inkörningsstöd skulle vara kvar. Företaget begärde då

att en ergonom skulle bedöma balansen. Det tyckte vi var ganska onödigt, den hade ju redan bedömts en gång och det enda som hänt var att vi hade fått mer jobb på balansen.

Ergonomen kom, gjorde sin bedömning och kom fram till precis samma sak som senast. Ergonomens rekommendation till åtgärd var också precis det vi på avdelningen hade krävt: att låta den extra balansen vara kvar. Därmed borde saken vara klar. Men så enkelt var det naturligtvis inte. Det är cheferna som bestämmer och deras beslut påverkas inte av sådana småsaker som vad experterna (vi som jobbar där och ergonomen) säger. Extrabemanningen kom inte tillbaka. Om ergonomen hade sagt tvärt om och hållit med företaget skulle de självklart kört det i halsen på oss och krävt att vi böjde oss för expertisen. Men nu blev det ”fel” svar och då gällde inte ergonomens rekommendation.

Vi begärde att detta skulle tas upp av fack och skyddsorganisation och vad vi vet har de också gjort det. Ingen från avdelningen har dock fått vara med i förhandlingarna, trots att vi framfört krav på detta. Det skulle ju kunna hända att vi som står där dagligen har en del argument som kan vara bra att ha med i förhandlingarna.

På våra tavlor brukar det finnas ett papper som talar om olika former av ”slöseri”, en kopia av det som rationaliseringsmästarna på Toyota hittat på. Ett av dessa ”slöserier” kallas ”överarbete”. Att ta ner en ergonom, som har rätt mycket annat att göra, för att bedöma en balans som redan är bedömd och som blivit sämre, för att sedan helt strunta i vad denna ergonom säger, det måste väl vara ”överarbete” om något.

Lars Henriksson

BEMANNINGSFÖRETAGEN ÖKAR

De otrygga jobben fortsätter att öka kraftigt i Sverige. Störst är bemanningsföretagen i industrin, år 2001 jobbade 1 500 bemanningsanställda inom verkstadsindustrin, 2014 är det 20 000. Som vi sett under lång tid på Volvo väljer företagen numera allt oftare att ta in bemanningsanställda istället för att anställa. Bara på det senaste året har antalet bemanningsanställda i industrin ökat med 33 procent!

Och det är en lönsam bransch, på 10 år – från 2001 till 2011 – tiodubblades bemanningsföretagens omsättning från 500 miljoner kronor år 2001 till 5,1 miljarder.

BEMANNINGSLÖNER PÅ VOLVO PV

Lönen för anställda på bemanningsföretag bestäms enligt Bemanningsavtalet av den genomsnittliga lönen på det företag där de arbetar. Detta kallas ”genomsnittligt förtjänstläge”, GFL. På Volvo Personvagnar är denna

GFL något olika beroende på vilket avsnitt det gäller. Från anställda på Lernia har **Kvasten** fått denna lista på vilken GFL som för närvarande gäller på de olika delarna av Volvo PV, siffrorna är kronor per timme:

TC: 170	Logistik: 164	G-Fabrik Under-
TC Final: 173	Satsning: 164	håll :179
TC Underhåll: 179	G-Fabrik: 170	Volvo Bil: 161
TA: 170	G-Fabrik Logis-	R&D: 170
TB: 170	tik: 164	PVÖ: 170
TB Renzon: 191		

LERNIANÄTVERK PÅ FACEBOOK

Du vet väl att det finns en facklig Facebookgrupp för anställda på Lernia? ”Lernia Verkstadsklubb IF Metall” heter den (även om det inte längre är en verkstadsklubb utan mer ett nätverk). Det är öppet för alla medlemmar i Metall som är anställda på Lernia Göteborg. Där kan Lerniaanställda utbyta erfarenheter och hjälpa varandra med tips och råd.