

Stolstollar

Då och då kommer det nya chefer till företaget eller fabriken. Nästan alltid känner dessa chefer behov av att på något sätt visa att de bestämmer.

Nu har vi fått en ny chef igen, Javier Varela produktionsdirektör för alla Volvo PV:s fabriker.

När särskilt höga chefer kommer på besök i fabriken händer det ibland att de får syn på en arbetare som inte arbetar. Eller i alla fall inte ser ut att arbeta. Då blir chefen upprörd och bestämmer något. För det mesta har det som chefen bestämt mycket lite med produktionen att göra, i alla fall är det inget som förbättrar produktionen. En chefsfavorit är att förbjuda stolar. (Våra stolar alltså. Inte deras egna.) Under åren har högre chefer flera gånger blivit upprörda när de sett arbetare sitta ner trots att de, enligt vad chefen tycker, borde arbeta (eller i alla fall se ut som om de arbetade.)

Vid Varelas första besök i TC såg han ett antal arbetare sitta ner. Möjligen missade han att det var lucka på banan eller att banan stod stilla på grund av de enorma problem som rått i produktionen under lång tid nu. Varelas slutsats var hur som helst att stolarna skulle bort.

Kvasten vill därför påpeka samma sak som vi gjort ett antal gånger innan: **När vi sitter ner beror det på att banan står stilla. Banan står inte stilla för att vi sitter ner.**

Så funkar fabriken och om den högste produktionsdirektören inte fattat en sådan viktig sak är det illa. Med tanke på hur produktionen gått det senaste året borde en produktionsdirektör ha viktigare saker att göra än att bråka om våra stolar. Ännu värre är det om våra chefer här inte förklarat det för honom. De kunde också översatt vad Arbetsmiljöverket kräver i sin föreskrift Arbetsplatsens utformning: **"Den som i huvudsak arbetar stående eller gående ska ha möjlighet att sätta sig"** (§ 38 i AFS 2009:2)

Chefer kommer och chefer går men stolarna ska tillbaka!

Avtalsrörelse 2017

Strax innan nyår började förhandlingarna om vårt centrala avtal, Teknikavtalet, mellan IF Metall och Teknikarbetsgivarna. IF Metall har gått ut med blygsamma krav, löneökningar på 2,8 procent och en sänkning av antalet obligatoriska övertidstimmar. Arbetsgivarna har tagit i desto mer. Som vanligt finns det inga pengar till löneökningar, max 1,5 procent som i så fall ska betalas av oss själva (!) genom att andra saker i avtalen försämrar. Det är ungefär vad direktörerna sagt i varje avtalsrörelse. När det gäller dem själva är läget ett annat. I december publicerades en undersökning som visade att de tio högst betalda direktörerna ökat sina redan svindlande löner med 26 procent på ett år. Detta är såklart bara en liten handfull personer men det är de som anger tonen och kräver att vi som arbetar ska gå med på försämringar. Som vanligt fortsätter arbetsgivarna att kräva mer makt över vår fritid. De vill kunna beordra arbete på helger utan övertidsersättning och lägga semestern tidigare eller senare än vad lagen säger.

EUP – bemanning med lägre lön

Enligt Bemanningsavtalet ska inhyrd personal ha samma betalning som gäller på arbetsplatsen. Detta struntar EUP i.

Vi fick ett brev till **Kvasten**. Det började så här:

"Hej, jag undrar om ni vet vem man kan kontakta angående att Sveriges största företag tillåter att ett företag jobbar inne på Volvo med upp till 55 kr mindre i timmen än övriga."

Brevet handlade om företaget EUP vars anställda har funnits i TC under många år. Eftersom EUP påstår att de inte är ett bemanningsföretag tillämpar de inte Bemanningsavtalet, det avtal som ger anställda på t.ex. Lernia och Randstad den genomsnittliga lönen (GFL) på den arbetsplats där de jobbar.

Brevskrivaren, som själv jobbar på ett annat bemanningsföretag, fortsatte:

"Att EUP:s chefer kan komma undan med att ha sitt företag som ett hantverkarföretag istället för bemanning för att själva stoppa fickorna fulla med pengar är bara beklämmande. På vissa av Volvos underleverantörer (t.ex. IAC) tar man inte längre in EUP då det visat sig att företaget inte följer GFL. Men att Volvo inte kan sätta ner foten och kräva detta av EUP är för dåligt. Senast nu i natt fick jag se att dom endast fick 2.67 timmars storhelgstillägg för Nyårsdagen. Vi på andra bemanningsföretag fick för 10 timmar plus 500 kr till för att vi ställde upp och jobbade. Det blir nästan 10 ggr så mycket extra som EUP trots att dom jobbar minst lika mycket som vi. Jag tycker verkligen att det är skrämmande att detta kan pågå 2017 i Sverige... Hoppas ni kan hjälpa mig med detta då jag lider med mina kollegor på EUP."

Vad är då EUP för slags företag? **Kvasten** tog upp detta redan 2012: *"De som är anställda av EUP har lägre lön än t.ex. de som går i Lerniakläder, trots att vi alla arbetar för Volvo Personvagnar. Orsaken är att de EUP-anställda inte räknas som bemanningspersonal och därför inte går under Bemanningsavtalet utan under EUP:s avtal som ligger under Volvos avtal. Så här står det på EUP:s egen hemsida: "EUP kan erbjuda extrapersonal till produktions och lagerarbete både som långsiktig outsourcing och för att täcka tillfälliga toppar."*

Låter rätt likt ett bemanningsföretag, eller hur?"

(Kvasten 57, mars 2012)

Vänd!

De verkliga förhandlingarna kommer framför allt att ske i mars och vårt nuvarande avtal går ut i april. Skulle det inte finnas något avtal klart då är det så kallat "avtalslöst tillstånd" vilket innebär att det är tillåtet att använda stridsåtgärder som övertidsblockad och strejk.

Forts. "EUP – bemanningsföretag med lägre lön"

Då, för fyra år sedan, skulle vår fackförening ta upp frågan med företaget men vad vi vet har inget hänt sedan dess.

Idag, 2017 beskriver EUP sig så här:

"Vi erbjuder högt kvalificerade tjänster inom kontrollering och montering samt bemanning."

Och de påstår alltså fortfarande att de inte är ett bemanningsföretag! Trots att vi har arbetskamrater från EUP i fabriken som rangerar bilar, kontrollerar kvalitet med mera, alltså en del av de vanliga arbetsuppgifterna i en bilfabrik.

Självklart bör de EUP-anställda som gör detta arbete gå under Bemanningsavtalet och ha den genomsnittliga Volvolönnen.

Detta är ett problem som hänger samman med hela det trask som bemanningsföretagen har fört med sig. Otrygga arbetsförhållande, oklara anställningar och sämre villkor för alla.

Den enda långsiktiga lösningen på detta är att gå tillbaka till den situation som gällde innan lagen ändrades och bemanningsföretagen vällde in på arbetsplatserna: att vi alla är anställda av det företag där vi arbetar.

Kvasten tar gärna emot tankar och idéer om hur vi kan få EUP att betala sina anställda en riktig lön.

DET VAR FREDAG EFTERMIDDAG OCH KLOCKAN HADE SLAGIT TVÅ...

Karosserna var slut, banan stannade, de anställda fick gå hem och ljuset släcktes i hela fabriken. *Hela fabriken?* Nej! Det fanns ett litet område där ljuset fortfarande var tänt. För justerarna i Hockeyrinken skulle inte bara arbeta till den ordinarie arbetstidens slut utan till och med arbeta övertid. Detta trots att fabriken stod stilla både före och efter deras arbetsplats. Detta var inget undantag. Hockeyrinken har arbetat övertid i stort sett varenda dag, till och med fredagen före julafton!

På Finalområdet, dit Hockeyrinken hör, har det sedan länge varit vanligt att ledningen beordrat övertid även när resten av fabriken stannat. Det leder sällan till att fler bilar blir gjorda totalt. Eftersom banan står stilla skapas det istället en lucka till nästa skift. Men siffrorna ser kanske lite bättre ut just den dagen för cheferna på just det skiftet som jobbar övertid.

Men till och med när resten av Final får gå hem vid ordinarie tid tvingas alltså laget i Hockeyrinken arbeta övertid. Trots att det inte kommer några bilar från Gummibandet att justera, att de inte kan köra in justerade bilar i flödet igen eftersom det inte finns något flöde och att de dessutom ibland inte ens kan få tag i material de behöver eftersom Logistik stämplat ut.

När vårt lokala avtal om arbetstider med igenkörning och volymkörning infördes 2014 fick nog de flesta intrycket att den övertid som kallades "igenkörning" var något som skulle användas de dagar vi tappat produktion. Det är det inte så många som tror längre. Men om ett enskilt lag, som i Hockeyrinken, dag efter dag inte hinner med sina arbetsuppgifter på ordinarie arbetstid utan tvingas till "igenkörning" även när resten av fabriken står stilla, då handlar det om något annat. Då är det istället en tydlig signal om att detta lag är underbemannat och det är inte övertid utan fler anställda som är lösningen.

För få anställda

I förra Kvasten skrev vi om att det finns för få anställda på många håll i fabriken. En av våra läsare skickade in ett viktigt påpekande:

På vår avdelning, och troligen på många andra ställen är det alldeles för få anställda. Företaget måste planera för den komplidighet vi arbetar in, sjukdomar, vård av barn och så vidare genom att ha ett tillräckligt frånvaropåslag. Idag är det så illa att inte ens om alla ordinarie anställda är här räcker det till för att bemanna avdelningen. Det går inte en dag utan att företaget måste ta hjälp av flexpoolare och folk från de andra skiften för att bemanna alla balanser. Då är något ordentligt fel.

En montör som kan räkna

Ny ordförande för IF Metall

På IF Metalls kongress i maj ska det väljas ny ordförande. Sådana val brukar inte vara dramatiska utan göras upp i förväg i en liten krets. För den som läste senaste Dagens Arbete noggrant fanns det därför en förvånande nyhet. Ett flertal av IF Metalls avdelningar hade föreslagit någon annan än nuvarande ordförande Anders Ferbe som ny ordförande. Det fanns dessutom flera kandidater. Ferbe borde egentligen ha gått i pension vid förra kongressen men satt kvar, troligen för att förbundstoppen inte kunde enas om vem av dem som skulle ta över. Att fråga medlemmarna var inget de tänkte på. Nu verkar det ha pågått intriger och interna kampanjer för olika personer, bakom kulisserna och utom synhåll för vanliga medlemmar, som lett fram till att nuvarande viceordföranden Marie Nilsson förts fram av många avdelningar. I förra veckan hade valberedningen möte med Ferbe som efter det gick ut och sa att han inte ställde upp till val. Troligen hade han fått reda på att han inte skulle föreslås av valberedningen. Med all sannolikhet kommer det nu att läggas fram ett förslag som kongressen får "välja" till ordförande.

Ett annat sätt att välja ledning skulle annars kunna vara att alla kandidater fick presentera sig själva och vad de vill göra med vår fackförening inför medlemmarna som sedan fick välja bland dem. Det skulle naturligtvis kräva en del jobb men framför allt skulle ledningen få släppa ifrån sig makt till medlemmarna. Och det är de inte så pigga på.

TACK FÖR JULKLAPPARNA!

Kvasten fick ett rejält tillskott i kassan som julklapp. I kon-tanter och via Swish kom det in små och stora julklappar, tillsammans inte mindre än 2000 kronor efter vårt december-nummer och vi tackar så hemskt mycket!

Kvasten görs som vanligt på fritiden helt ideellt och det enda som kostar pengar är tryckningen. Eftersom vi nu har pengar i kassan kommer vi att öka upplagan så att **Kvasten** kan spridas till fler. Vi börjar lite försiktigt och hoppas att det ska komma in mer pengar så att vi kan öka ytterligare.

Det går fortfarande att swisha pengar till 0702195961

Självklart går det lika bra att ge några kronor till oss som delar ut **Kvasten**.

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