

Våra löner... ...och deras

Ännu har varken de centrala löneökningarna lagts ut eller några lokala påslag synts till. Vad händer egentligen?

På Intranet skriver cheferna vackra brev om våra fina insatser men när de kommer till förhandlingsbordet verkar dessa ord inte betyda något. Enligt uppgift från fackligt håll vill inte Volvocheferna ge något utöver det centrala avtalet som slöts i december. Detta är också det enda som kommer ut från förhandlingarna. Till exempel vet vi inte hur det går med kravet på att minska företagets rätt att bestämma över vår fritid genom att beordra övertid eller vår rätt att själva utse lagledare. Det är lite svårt att förstå varför våra fackliga företrädare inte går ut till oss medlemmar för att sätta lite press på företaget. Även om det råder fredsplikt när ett centralt avtal är påskrivet, det vill säga förbud att strejka eller vidta andra stridsåtgärder, finns det inget som hindrar en fackförening att kalla till stormöten, organisera uppvaktningar och andra protester mot en företagsledning som är motsträvig.

Men det kräver förstås att man uppträder som en fackförening.

“Börstoppar har lyfts upp på nya lönehöjder.” Så lød en rubrik i Dagens Nyheter 19 mars för en artikel om hur många av de redan mycket högavlönade direktörerna höjt sina löner med 15-20 procent.

“Oerhört provocerande”, kommenterar Metalls ordförande Anders Ferbe i Dagens Arbeta.

Och visst är det provocerande när man jämför med de 2,6 procent Anders Ferbe själv var med och förhandlade fram i vårt avtal strax innan jul. Då sa samma direktörer att det egentligen inte fanns utrymme alls för lönehöjningar. Men det är inte direkt första gången vi får ett lågt avtal för att “det inte finns pengar”, “samhällsekonomin inte tål mer”, “rädda jobben”, “hålla nere inflationen”. Eller vilket argument som passar just det året. Och det är absolut inte första gången direktörerna sedan upptäcker att det nog fanns pengar i alla fall och ger sig själva mångdubbelt högre påslag. Det är heller inte första gången vår fackliga ledning blir upprörd och skäller på direktörernas lönehöjningar. Frågan är om det handlar om dåligt minne eller teater?

Lars Henriksson

Fabriksledningens nya kläder

För något år sedan var det en notis i VCT-nytt om att det skulle komma nya arbetskläder. På några håll i fabriken ställdes det upp skyltdockor med de nya kläderna som främst skilde sig från de gamla genom att jackan hade orange axlar. Under mars distribuerades kläderna, eller rättare sagt byxorna. De av oss som av olika skäl brukar använda jacka – för att skydda oss mot smuts eller olja, för att vi behöver fickorna till glasögon, små verktyg eller annat – undrade när de nya jackorna skulle komma. “Aldrig”, var det svar vi fick av cheferna. TC-ledningen hade ensidigt beslutat att vi inte skulle ha jackor längre. Det var nämligen så få som använde dem... Nu kan man tycka att det vore en enkel sak att vi fick välja själva men så “Designed around you” skulle det inte vara.

På Final tog vi kontakt med TC-ledningen och

huvudskyddsombudet Carlos da Silva. Efter lite betänketid svarade företaget att vi skulle få jackor men att vi skulle få tvätta dem själva. En försämring mot hur det är idag och på tvärs mot det som står i företagets dokument “Dresscode/ Klädstandard” som säger att för oss kollektivanställda ska det ingå tvätt i arbetskläderna. Carlos da Silva från skyddet stödde vårt krav.

På en avdelning (av barmhärtighet låter vi den vara anonym...) där man ställde krav på att få jackor fick montörerna förslaget att de skulle kunna dela en jacka med andra skiftet när de gjorde ett speciellt smutsigt jobb. (Att cheferna skulle dela jacka över skiftet var det inte tal om.) Och vi talar alltså om ett företag med mångmiljardomsättning...

Frågan om jackor och tvätt är ännu inte avgjord.

Lars Henriksson

Designed around you...

...blev DESIGNED WITHOUT YOU! Eller är det någon som märkt av någon som helst förbättring för oss enkla ersättningsbara arbetsmyror? Senast i raden av alla briljanta förslag från ledningen är att bonusen endast delas ut till personer som varit anställda innan 1 juli. Vi som lurades att förlänga kontraktet med Lernia för att “bevara vår kompetens under semestern” som det så fint förklarade blåstes och fick anställningsdatumet flyttat till september.

Det blir inte mindre tragiskt av att det bara för någon vecka sedan proklamerats att företaget vill ha tillbaks “Volvokänslan” och bli en attraktiv arbetsgivare som rekommenderas utav de anställda.

Tack Volvo för denna tydligt medvetna och utarbetade strategi.

En som redan tröttnat på *Designed without you!*

Utän bidrag från läsarna skulle *Kvasten* inte finnas. Gör som arbetskamraten här och många andra gjort: skriv till *Kvasten*! Har ni problem i laget eller på avdelningen? Har ni löst dem på något bra sätt? Är det något du retar dig på? Har du idéer på hur vår arbetsplats kan bli bättre? Skriv ner vad du tänker och skicka in det eller be någon av oss göra en intervju! Adressen är som vanligt: kvastentips@hotmail.com

Bemanningsanställda organiserar sig

“Målet är att vi skall få en fungerande och stark fackklubb och fler fackliga medlemmar så att vi skall kunna använda vår kollektiva styrka när vi kräver våra rättigheter. Istället för att vi en och en skall be om förändring, för då kommer vi alltid att förlora.”

Så står det i ett flygblad som just nu håller på att spridas till alla Lerniaanställda på Volvo Torslanda. Det är ett viktigt initiativ som är värt allt stöd, också från oss som är anställda av Volvo. En av de stora förändringarna under senare år på Volvo och hela arbetsmarknaden, är att allt fler arbetar med otrygga arbetsförhållanden. En viktig del av detta är de bemanningsföretag som vuxit fram sedan början av 90-talet. **Kvasten** är till för alla som arbetar på Volvo Torslanda, oavsett för vilken arbetsgivare, därför har vi tagit upp de bemanningsanställdas situation och arbetskamrater från Lernia

har även flera gånger skrivit i **Kvasten**. Det nätverk för Lerniaanställda som vi tidigare skrivit om håller nu på att ta form på allvar. Detta är inte bara en sak som angår dem på Lernia, om en grupp på arbetsplatsen har svårare att försvara sig och sina rättigheter kommer företaget att använda det till att försäkra för oss alla. Volvoanställda har därför all anledning att stötta våra arbetskamrater från Lernia som nu organiserar sig.

Här publicerar vi ett inlägg från en av de aktiva i nätverket för Lerniaanställda på Volvo och en liten fundering kring ett av de andra företag som finns i fabriken, EUP.

Från nätverk till fackklubb!

Under flera månader har vi nu byggt upp ett fackligt nätverk för de Lerniaanställda som arbetar på Volvo Torslanda. Nyligen började vi sprida ett flygblad på fabriken om vårt nätverk och varför vi organiserar oss, samtidigt blev vi även intervjuade av Västekot. Vi har haft möten både på arbetsplatsen och utanför. Snart kommer vi publicera tid och plats för de möten vi har utanför arbetsplatsen en gång i månaden och de mötena vi har en gång i veckan på arbetsplatsen på de olika skiften. Målet är att skapa en fackklubb för alla Lerniaanställda i hela Göteborg.

VI HAR RÄTT

Vi möter ibland montörer som är rädda att vara öppna med att de är aktiva i att organisera sig i facket med hänvisning till att Volvo kan sluta hyra in dom som montörer eller att Lernia skulle ge dom dåliga uppdrag. Men även i fall man kan känna sig otrygg som anställd genom ett bemanningsföretag så har vi laglig rätt att vara aktiva i vår fackliga organisation och även att vara med att bygga upp en fackklubb.

VAD SÄGER LAGEN?

I Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet under rubriken Föreningsrätt 7 § så står det följande “Med föreningsrätt avses rätt för arbetsgivare och arbetstagare att tillhöra arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation, att utnyttja medlemskapet och att verka för organisationen eller för att sådan bildas.”

Detta känner både Lernia och Volvo till och skulle de bryta mot lagen genom att bestraffa eller diskriminera någon för facklig aktivitet kan de hamna i Arbetsdomstolen. Detta skulle inte bara kosta företagen pengar utan skulle även vara en PR-katastrof för de två stora och kända företagen. Vi utgår naturligtvis ifrån att Lernia Bemanning och Volvo PV är seriösa företag som följer de avtal och lagar som gäller på svensk arbetsmarknad. Vi vet att vissa av våra arbetskamrater på Lernia ändå är rädda och eftersom det inte är alla som känner till denna lagstiftningen så har vi valt att skriva om den här i **Kvasten**.

DET KOMMER MERA!

Vi kommer komma ut med mer info om nätverket i vårt nästa flygblad. Har man inte fått tillgång till det första flygbladet eller vill fråga om andra saker så är det bara att maila oss på lerniasfackliganatverk@gmail.com

*Per Andersson 1:3an kväll
aktiv i Lernias fackliga nätverk*

EUP—BEMANNINGSFÖRETAG ELLER INTE

Även om Lernia idag är det absolut största av de utomstående företag som har anställda på fabriken syns även folk från andra företag då och då. Ett av dessa är EUP. Men 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? EUP-anställda går visserligen inte på balans men gör ändå i många fall jobb som annars skulle utförts av Metallare på Volvo, alltså är det rimligt att de får samma lön. Enligt uppgift är frågan uppe till diskussion mellan Volvo och Metall. Kanske läge för EUP-arna på Volvo att starta ett nätverk de också?

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