

Stämplor och skrämnel

Kan man få sparken för att man inte stämplor i inloggningsbladen rätt? Det verkar som att en del chefer vill få folk att tro det.

Skrämnel och hot verkar vara det sätt företaget tycker är det bästa att leda verksamheten i TC genom. Det senaste är att använda hotfullt språk i info/utbildningslapparna.

“BRISTANDE DUGLIGHET”

På bland annat bana 1:01 har företaget gått ut med följande “information” som de vill att alla skall stämpla på:

*“Det ingår i balanserna att stämpla in och ut. Det finns även tid inlagt för detta. Om fallet nu är så att ni inte stämplor in/ut så innebär det **bristande duglighet**.”*

Formuleringen “bristande duglighet” är knappast något som en enskild förman hittat på utan låter som om det kom från någon stöddig brukspatron från början av förra seklet. Men källan finns nog närmare än så, troligen

kommer orden direkt från företagets jurister. Orden “bristande duglighet” är nämligen något som arbetsgivare ibland försöker använda som skäl till uppsägning. De vill med andra ord antyda att den som inte stämplor på inloggningspappret kan få sparken.

SAKLIG GRUND

Men fullt så illa är det inte ännu. Lagen om anställningsskydd (LAS) säger att en uppsägning måste ha “saklig grund”. I de mycket få fall där arbetsgivare fått rätt i domstol när de sparkat någon på grund av “bristande duglighet” har det rört sig om grova fall där folk under lång tid inte klarat sitt jobb. Och då har det inte handlat om någon som missat att stämpla ett loggblad.

Men kan företaget få oss att vara rädda för att få sparken för minsta felsteg så är de väl nöjda.

Lars Henriksson

Falsk matematik

De små rotationerna har aldrig varit något folk på banorna gillat. Nu börjar de till och med drabba företaget.

När fabriksledningen nu genomfört sitt konstiga beslut om korta rotationer och mindre lag så börjar resultaten av detta visa sig på banorna. Det redan tajta personalläget förvärras drastiskt av det nu mindre flexibla systemet. När folk är sjuka och lediga finns mindre utrymme för PL och lagledare att “spendera sina resurser på utbildning och kontroll av kvaliteten” som John-Erik uppmanar till.

LITEN ROTATION – LITEN KUNSKAP

I de små lag som nu finns på avdelningarna så har kompetensen minskat och försvunnit. Man kan bara sina balanser inom laget, inte som innan hela avdelningens balanser.

När det någon gång råkar finnas mer folk än balanser men det ändå inte går att fylla upp banan på grund av att de som är “för många” i ett lag inte kan balanserna i ett annat lag där det fattas folk, så visar sig de absurda resultaten av ett dåligt beslut från fabriksledningen.

Per Andersson 1:1an natt

Bemanningsföretag och arbetsskador

Sedan några år är ett stort antal av dem som jobbar i TC inte anställda av Volvo. Men det finns många skäl för oss som jobbar att ändå se varandra som arbetskamrater. Under hösten kommer Kvasten att ta upp frågor som gäller dem som jobbar på bemanningsföretagen. Vi börjar här med en artikel om skyddsfrågor och hoppas att ni som jobbar på dessa företag hör av er med egna erfarenheter.

Bemanningsföretag som Lernia, Adecco och CRS kallas inte bara in när det är tillfälliga arbetstoppar utan hör numera till vardagen. Företaget har haft en långsiktig plan att skaffa en “flexibel” arbetskraft. I Belgien har Volvo länge haft timanställda som de kunnat ta in en dag i taget och slänga ut lika fort.

GEMENSAMMA INTRESSEN

De som är anställda på bemanningsfirmorna har inte Volvo som arbetsgivare

och är inte med i samma fackliga organisation som vi. Det kan också vara svårt för den som inte har en fast anställning att säga till om missförhållanden på jobbet. Ett utmärkt sätt för företaget att splittra upp oss som jobbar. Desto viktigare att vi håller samman kring våra gemensamma intressen, oavsett vilken färg vi har på arbetskläderna.

ARBETSSKADOR

Att folk som jobbar här inte är anställda

Vänd

VAD ÄR EN ARBETSSKADA?

1. Arbetsolycka.

Skada som uppkommit plötsligt. T.ex. att man skurit sig eller trillat och slagit sig.

2. Arbetssjukdom

Skada som uppkommit under längre tid, T.ex. att man fått ont i rygg eller handled av dåliga arbetsställningar eller fått problem pga stress på jobbet.

3. Färdolycksfall

Skada som uppkommit av olycka på den normala färdvägen till eller från arbetet.

I alla dessa tre fall skall en arbetsskadeanmälan fyllas i.

Rutiner – deras och våra

Jag kommer inte ihåg exakt men det lär finnas en rutin som säger att PL skall ha "utvecklingssamtal" med oss varje år minst en gång med uppföljning efter en tid. På min avdelning, fd 1:43, och specifikt mitt fall, så har jag inte haft något sådant samtal sedan september 2005. Vi har visserligen bytt chefer men det hör inte till saken. Finns det rutiner så skall de följas. Det gäller ju oss, såsom klädrutiner och liknande påfund, så varför inte våra överordnade.

Döm av min förvåning när jag i mars-april fick ett papper av min nuvarande chef med lite frågor och sådant jag skulle fylla i innan vi skulle ha samtal. Jag fyllde i mitt papper och väntade på att få en tid då vi skulle sätta oss ner och gå igenom vad jag inte fått gjort sedan det förra mötet. Jag sa också att jag ville ha en facklig representant närvarande och räknade med att chefen skulle ordna det, det var ju hon som "ville" ha mötet. Då fick jag vänta lite till och lite till och lite till.

Under tiden fyllde jag inte i några papper, bl.a. operatörslicensen och lite andra papper. Jag har varit OP-ansvarig så jag vet hur detta skall gå till.

Så blev det veckorna innan semestern, chefen ringde min lagledare och bad denne fråga mig om jag tänkte fylla i min OP-licens. Mitt svar var:

– När skall vi ha mitt "utvecklingssamtal" då? Med facklig representation så klart.

Jag fick då svaret att jag själv skulle fixa fram en sådan till mötet! Jag påpekade att jag går balans och har svårt att hinna leta efter folk. Men skulle chefen komma ner och lösa av mig så jag skulle jag säkert kunna hitta någon ... Nej, det funkade ju inte. Så PL fick helt sonika leta reda på någon, så hon satte igång att leta. Nu är det så att jag har mycket lågt förtroende för min gruppstyrelse, 17, så jag sa att jag vägrar att ha vissa personer från denna närvarande som jag totalt saknar förtroende för. Och det förstod hon ju.

Typ 2 dagar innan semestern kommer PL och vårt fackliga kontaktombud fram .. och säger att det inte finns några fackliga kvar för dom har redan tagit semester! Ja, men hallå! Går dom på semester före oss som dom skall representera? Högst beklagligt agerande från deras sida enligt mig.

Vad vill jag ha sagt?

Jo, för det första: Man kan inte lita på att företaget följer rutiner och sköter inte dom sig, så varför skall vi? (Förutom att vi inte vill ge dom chansen att ge oss foten. Vi måste självklart följa de rutiner som krävs för att utföra det jobb vi är anställda för.)

För det andra:

Det är uselt att facket inte finns närvarande när medlemmarna behöver hjälp. Vad är det dom säger: vi finns för din skull eller liknande, tillsammans är vi starka...

Och för det tredje:

Att vi på banan är för feiga för att göra något åt det.

Jag undrar också vart våra UVA möten har tagit vägen? Är inte facket skyldigt att ordna möten ett visst antal gånger per år för oss medlemmar? Sist jag hörde hade vi rätt till 5 timmar varje år:

Conny Andersson 1:42 Dag

SKRIV TILL KVASTEN!

Har du också upplevt något du vill berätta om? Skriv till **Kvasten!** Tycker du att det är besvärligt att skriva kan vi intervjua dig. Om du vill får du vara anonym.

Skriv till kvastentips@hotmail.com eller prata med någon av oss som skriver eller delar ut **Kvasten**.

Forts. "Bemanningsföretag"

av Volvo har också betydelse när det gäller arbetsskador. Dels blir statistiken felaktig. De som inte är anställda räknas nämligen inte med och statistiken blir därför bättre än verkligheten. Men framför allt är det stor risk att de som är inhyrda inte får sina arbetsskador rapporterade alls eftersom det inte är någon som bryr sig om det.

Det finns exempel på att detta inte fungerar särskilt bra. Banans PL struntar i det, chefen för bemanningsfirman är inte här och många vet inte sina rättigheter. I vissa fall kan det till och med vara så att folk inte vågar anmäla arbetsskada för att inte verka besvärliga.

DOKUMENTERA!

Att rapportera arbetsskador är viktigt av två skäl, dels för att förhindra att det händer igen och dels för att den som är skadad skall få skadan dokumenterad. Detta är viktigt om man vill begära ersättning från arbetskadeförsäkringen TFA. Även om en skada inte känns så farlig när den händer kan man få problem senare och har man då inte rapporterat skadan när den inträffat kan det bli svårt att få den godkänd som arbetsskada senare.

Dessutom är arbetsgivaren enligt lag skyldig att rapportera alla arbetsskador.

Detta gäller alla, oavsett vilken arbetsgivare man har.

För den som är anställd på ett bemanningsföretag är det chefen på detta företag som skall skriva på skaderapporten. Dock är det klokt att ta hjälp med anmälan av skyddsombudet som finns på den avdelning där man skadat sig. (Blankett för den som *inte* är volvoanställd finns på <http://www.av.se/blanketter>)

RAPPORTERA TILL VOLVO

Enligt skyddsorganisationen i TC skall alla arbetsskador på icke-volvoanställda *dessutom* rapporteras till Volvo. Antingen genom att lämna en kopia på arbetsskaderapporten till den ansvarige på Volvo eller genom att fylla i en blankett om så kallat "tillbud" (en händelse som *kunde* ha förorsakat en arbetsskada) för att inte dessa skador skall "försvinna" helt. Det är fortfarande Volvo som är ansvarigt för att arbetsmiljön är säker för alla som jobbar i fabriken.

Lars Henriksson

Kvasten ges ut av folk som jobbar i Volvo Personvagnars Monteringsfabrik i Torslanda. Ansvarig utgivare: Lars Henriksson
Vill du ha **Kvasten** i din e-post, hjälpa till att sprida den eller har tips på saker att skriva om? Skicka mail till kvastentips@hotmail.com