

100 Kvastar har sopat

Detta är *Kvasten* nummer 100.

Hösten 2006 var det många som kände sig irriterade, på övertid, minskade rotationer, besvärliga chefer och mycket annat. Ett gäng arbetskamrater som skingrats i fabriken kom överens om att det behövdes någon som sa emot och skrev det som många pratade om i fikabåsen. I november 2006 föddes *Kvasten* och har kommit ut ett hundra gånger. Svenskt rekord för en oberoende fabriktidning, så vitt vi vet. Så här såg det första numret ut:

Kvasten nr1 nov-06

Sopa trappan uppifrån!

I din hand håller du första numret av tidningen *Kvasten*. En tidning av och för oss som jobbar i TC. Vi som ger ut *Kvasten* är trots på mycket av det som händer i fabriken. Trots på ständiga rationaliseringar och hårdare krav. Trots på en ledning som pekar med hela handen istället för att diskutera. Trots på att de ger sig på oss länge när trots att det oftast är deras egna beslut som ligger bakom problemen.

Alla som någon gång stått vet milstolpe i trappans uppifrån. Företaget gör vår om: det ger sig alltid på oss på ligga trappan. Vi tycker att det nu behövs någon som säger emot, som säger att debatten med ledningen och kräver att de börjar behandla oss med respekt. Någon som pekar på att trappan skall städas uppifrån. Vi har därför börjat ge ut *Kvasten* för att ge företaget svar på tal och sprida information mellan olika delar av fabriken.

Men en kvast kan inte sopa av sig själv. Det krävs någon som håller i skafvet och även om vi som startat *Kvasten* finns på många ställen finns vi inte överallt utan behöver hjälp från fler.

Alla kan hjälpa till, var vi än jobbar. Skrivna själv, komma med tips och något som har hänt eller idéer på ämnen vi borde skriva om och så vidare. Eller hjälpa till att sprida den.

Vill du hjälpa till eller få *Kvasten* som e-post så prata med någon av oss som gör eller sprider *Kvasten*. Eller maila till: kvastentips@hotmail.com

Övertid och avtal Makten över din fritid	Rationaliseringar Jobba och var glad?
I höst har övertiden slagit alla rekord. Och det stackas om att företaget redan har börjat bocka in lördagar i januari... Många pressas att jobba övertid fast de egentligen inte rekter eller vill. Även om företaget inte tror det har de flesta här andra intressen än att jobba. Så här skrev företaget för några år sedan: "Isho Personvagners ambition är att främja ett arbetsmiljö som gör utrymme för individens att skapa sin egen balans i livet. I detta arbete har ledarna en viktig roll genom att föregå med gott exempel och stötta sina medarbetare." Har många här känt stöd från sin chef när ni inte vetat jobba över den senaste tiden? I stället har förtroendet fått ordet att tvinga så många som möjligt till jobbet på lördagarna, avsevärt om folk vill eller ej. Till sin hjälp har de haft vårt centrala avtal, Teknikavtalet och den gemensamma samsynen som Metall och arbetsgivarna kom överens om för ett år sedan. Vänd! 1121	Rationaliseringar är inga nyheter på fabriken, men frågan är om inte det företaget har gjort i höst har varit. Som om inte kassat eller semester rökter har taktiken nu höjts, trots att massor av problem finns kvar. Och en ny höjning planeras om några veckor? Företaget vill att vi bara håller tyst och jobbar. Men vi kan faktiskt göra en hel del för att bekämpa onödiga rationaliseringar. Här är ett exempel: Efter en sådan semester mitter jag (och många andra) av ett kaos i fabriken. Överbelastningar och brist på personal var bara några av problemen. Efter två veckors konstanta maratonslapp fick jag nog! Jag tog kontakt med facket och med min fackledare, som i sin tur meddelade mig PL. Och så... på bara en timma hade vi fått en fackskulle till den halva som var överbelastad. Jag förtroende dock att ligga på facket om att de skulle hjälpa oss att "släcka" balansen, eftersom vi inte får ta alla PL:n. Vänd! 1121

Övertid och rationaliseringar var huvudfrågorna då, hösten 2006. En lång tid har gått och mycket har hänt sedan dess. En hel del är sig ändå likt. I höst fyller *Kvasten* 10 år, vilket vi kommer att fira med en särskild Jubileumskvast.

OVÄNTAT FIRANDE

Vi visste visserligen att även en del högre chefer läser *Kvasten* men vi hade inte väntat oss att de skulle uppmärksamma vårt hundra nummer så mycket. Vi tycker att det är en trevlig gest att bjuda alla anställda på bakelse för att fira att den hundra *Kvasten* delas ut. Men att de skulle ta hit självaste Kungen för att delta i firandet var mer än vad vi hade räknat med. Vad ska de då hitta på när tidningen fyller 10 år i höst?

Avtalet dröjer

Efter flera månaders förhandlingar löper nu våra avtal snart ut. Om inget avtal sluts innan 31 mars råder avtalslöst tillstånd och konflikter är möjliga.

De avtalsförhandlingar som nu pågår gäller vårt centrala avtal, Teknikavtalet. Det senaste Teknikavtalet, som var på tre år, löper ut 31 mars, därefter råder så kallat "avtalslöst tillstånd". Det betyder inte att vi helt saknar avtal men att det är lagligt att gå ut i konflikt, det vill säga att använda stridsåtgärder för att tvinga fram ett nytt avtal. Från fackets sida handlar det främst om övertidsblockad och strejk. Sju dagar innan en stridsåtgärd blir verklighet måste facket varsla, alltså meddela arbetsgivaren. Numera finns även de så kallade "opartiska ordförandena" som leder förhandlingarna och de har rätt att skjuta upp eventuella stridsåtgärder i fjorton dagar. Vår strejkrätt är alltså väldigt begränsad.

Arbetsgivarna har under lång tid ställt allt hårdare krav, framför allt när det gäller makten över arbetstiden. Något inte minst vi på Volvo har känt av det senaste året. Nu vill de ha ännu större rätt att bestämma över våra arbetstider, ännu mer möjlighet att beordra övertid och helst inte betala något extra för det.

Inom Metall har det sedan länge funnits krav på att avtalet om övertid ska ändras så att företagets makt över vår arbetstid minskas och att de inte ska kunna tvinga oss att jobba övertid.

Den 8:e mars sa arbetsgivarna nej till det förslag som de "opartiska ordförandena" lade fram och som våra representanter sagt jag till. De tyckte att förslaget skulle ge för höga löner. Vad våra motståndare tycker är "la-

gom nivå" på våra löner kan vi bara gissa. En fingervisning är hur populärt det är bland företagen att lägga produktionen i Östeuropa, Indien och Kina. När det gäller chefslönerna ligger "lagom" på en helt annan nivå...

Det är inte bara IF Metall som förhandlar nu, i stort sett alla fack ska ha nya avtal i vår. En betydligt tuffare linje än IF Metall har de förbund som samarbetar under namnet "6F", bland annat Byggnads och Seko. De driver högre lönekrav och mer rättvisa löner. Men även krav på att begränsa visstidsanställningarna och osäkra anställningar. Detta är ett krav som funnits länge inom IF Metall men som verkar helt frånvarande i årets avtalsförhandlingar.

När det väl finns ett förslag som arbetsgivarnas och våra representanter går med på vore det rimligt att vi medlemmar får frågan om vi tycker att det är rätt att skriva på. Oddsden för att vi ska få den frågan är dock i samma storleksordning som att ÖIS ska vinna Allsvenskan i år. Våra förhandlare tycker att de vet vad vi tycker, bättre än vi själva.

Nästa steg är lokala förhandlingar här på Volvo. Där förhandlas det lokala avtalet fram med bland annat de regler som bestämmer vår arbetstakt. Med tanke på de nya reglerna om social och organisatorisk arbetsmiljö som träder i kraft 31 mars borde arbetstakten var en het fråga i dessa förhandlingar. Andra frågor som bör komma upp är våra arbetstider och arbetsorganisation, t.ex. regler för rotationer och hur lagledare ska utses.

S90 till Kina?

Snart ska V90 och S90 köras in här i Torslanda. I förra veckan kom det uppgifter om att S90 ska produceras i Kina och att Torslanda skulle göra betydligt färre sådana bilar. Företaget har inte gått ut med några officiella uppgifter och vi har fått lite olika versioner via olika fackliga representanter, om vi alls ska göra S90 i år eller om bara en del av dem hamnar i Kina. Skälet skulle enligt företaget vara att produktionen inte gått enligt planerna i Torslanda. Det är svårt att säga emot detta, ända sedan inkörningen av den nya XC90 i fjol har stopp

Forts. ”S90 till Kina?”

och luckor varit vardagsmat som vi fått ta igen med igenkörning och andra typer av övertid.

Men det är inte alltid det som sägs som är den verkliga orsaken, det har vi lärt oss genom åren. Det är alltid bra att vara skeptisk när företaget påstår olika saker. Om de nu lägger mer produktion i Kina kan det vara ett sätt att visa att det är de som bestämmer och att de kan flytta verksamhet när som helst. En lämplig maktdemonstration i den pågående avtalsrörelsen. Eller så kan det vara kinesiska myndigheter som krävt mer produktion i Kina för att fortsätta låna ut pengar. Kanske har också en del höga chefer lovat lite mer än de kan hålla när det gäller hur många bilar som går att producera.

FLER STREJKER I KINA

Eftersom vi arbetar i ett kinesiskt företag försöker *Kvasten* hålla lite koll på vad som sker på arbetsplatserna i Kina. Och det är en hel del just nu.

Efter att ha hållit igång världsekonomin i två årtionden bromsar nu Kina in rejält. De kommande åren ränknar regeringen med att fem, sex miljoner anställda sägs upp, närmare två miljoner bara i kol- och stålindustrin.

Protester och strejker fortsätter att öka i landet och ofta gäller det innestående löner som inte betalats ut.

Alltifrån fabriksarbetare till golfcaddies (!) har varit ute i strejker.

Förutom att de luras på löner och pensioner är det som oftast ligger bakom strejkerna missnöje med låga löner, den allt större ojämlikheten och dålig arbetsmiljö.

Myndigheternas svar har varit att slå hårt mot dem som försöker organisera sig för fackliga rättigheter. Kravallpolis slår ner strejker och demonstrationer. De som pekats ut som ledare fångslas och försvinner. Ibland blir dock protesterna så stora att myndigheter och företag måste backa. För bara en vecka sedan tvingade gruvarbetare i kolstaden Shuangyashan i nordöstra Kina de lokala myndigheterna att betala ut löner de var skyldiga arbetarna. Det krävdes en veckas strejk och stora demonstrationer för att skrämja de styrande tillräckligt.

Brandlarm och banstopp

När larmet går ska vi omedelbart lämna fabriken. Ändå fortsatte banorna att rulla när larmet gick senast.

Nyligen gick brandlarmet igen och fabriken utrymdes. Lyckligtvis brann det inte men liksom när larmet gått tidigare, oavsett om det brunnit eller ej, fortsatte banorna att gå som vanligt och på minst ett ställe stod några personer från bemanningsföretag kvar och jobbade.

Det är inte så konstigt, särskilt nyanställda och arbetskamrater från bemanningsföretag kan vara oroliga över om de ”får lov” att lämna banan när larmet hörs. (Och om någon undrar: ni inte bara *får* lämna arbetsplatsen när larmet går, ni *måste*!)

Ett utrymningslarm är alltid på riktigt och det får inte finnas några oklarheter hos någon om vad vi ska göra när larmet går: lämna fabriken. Att banan fortsätter att rulla ger signaler som säger något annat.

Att banan fortsätter gå vid brandlarm är något som diskuterats efter varje utrymning och det är helt obegripligt att det inte rättats till. Det ska naturligtvis finnas en automatisk koppling mellan utrymningslarm och banstopp. De system som styr banan håller reda på var varenda kaross befinner sig och hur mycket jobb som görs på de olika balanserna. Det kan inte vara något större problem att se till att ett utrymningslarm automatiskt stoppar alla banor. Det är skandal att detta inte åtgärdats redan för länge sedan.

Kod 35 för sjukdom?

Det talas en massa om ”Code of Conduct” och vi får skriva på papper om hur vi ska uppträda på jobbet. Men vad gäller för chefernas uppträdande mot oss?

På sista tiden har *Kvasten* fått höra om arbetskamrater som har blivit hotade med ”kod 35” av sin chef. Vid något tillfälle för att de inte städade tillräckligt när det varit upprepade stopp. Vid ett annat tillfälle när någon sjukanmält sig.

Detta är givetvis uppåt väggarna. ”Kod 35” är en registrering av ”olovlig frånvaro” och inget annat, det vill säga om en person uteblir från arbetet utan att ha anmält något godkänt skäl, t.ex. sjukdom, vård av barn eller överenskommen ledighet. Om en chef tycker att det är för dåligt städade får hen ta upp en diskussion med dem som arbetar på avsnittet om vilken nivå som gäller. I många fall verkar det inte handla så mycket om att det ska vara rent (har det varit stopp ett antal gånger under en vecka brukar det vara rätt välstädat) utan mer om att folk ska göra något, vad som helst, för att det ”ska se bra ut”. Att prata om ”kod 35” för att någon inte städade ett rent golv är mest fånigt. Menar chefen allvar om att det är arbetsvägran får hen ta upp det med fackföreningen.

När det gäller att hota med ”kod 35” för någon som är sjukskriven är det mer allvarligt. Vi har laglig rätt att sjukskriva oss själva, det en chef kan göra vid sjukskrivning är möjligen att begära läkarintyg från första dagen, men då ska detta först tas upp med facket. Om en chef börjar prata om ”olovlig frånvaro” vid sjukdom är det ett direkt brott mot lag och avtal och bör leda till att chefen får en varning.

Kanske är det snart dags för ett nytt kapitel i *Kvastens Chefsskola*. Finns det någon som missat de tidigare kapitlen ligger dessa uppe på Facebook under ”*Kvastens Utbildningsanstalt*”.

TACK!

Som vanligt har det kommit in bidrag till tryckningen av *Kvasten* och vi tackar så mycket för dessa. Eftersom det nu finns så mycket folk i fabriken kommer vi att öka upplagan något. Det kostar lite extra men vi räknar med att våra läsare kan hjälpa till så att *Kvasten* kan nå ut till alla skift och avdelningar.

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