

Utrymning på riktigt

Trots flera utrymningsövningar på senare år visade det sig att långtifrån allt fungerade bra när det brann på riktigt och fabriken utrymdes.

När en bil fattade eld under körning i Short track förra veckan testades för första gången utrymningsplanerna i TC på riktigt. Även om branden lyckligtvis snabbt släcktes av dem som jobbade närmast och ingen kom till skada, var det en hel del som inte fungerade bra, trots de brandövningar som ägt rum.

Kvasten har snappat upp synpunkter från olika håll i fabriken på några av de saker som fungerade dåligt och som behöver rättas till för att det inte ska bli allvarliga följder vid en större brand:

◆ Banorna gick.

Eftersom de allra flesta av oss är så inställda på att jobba så länge banan går stod många kvar och jobbade med larmet tjutande i fabriken. På något ställe fattade inte ens förmannen att det var dags att utrymma när larmet gick...

◆ Utrymningen skedde i samma riktning som det brann.

Tidigare hade vi flera uppsamlingsplatser, beroende på vilken

del av fabriken faran kom ifrån. Numera är samlingen alltid vid TB även om det är i den delen av fabriken det brinner. Flera avdelningar gick därför rakt åt det håll där branden var. Vid en större brand med mycket rökutveckling hade detta kunnat gå illa. Dessutom stod alla kvar på uppsamlingsplatsen trots att den låg nära branden.

◆ Bemanningspersonal var dåligt informerad

Från flera av dem som är anställda av Lernia har vi hört att de inte fått göra sådant som borde vara självklart för alla som är nya i fabriken, som att gå utrymningsvägarna.

◆ Dålig kommunikation

Fabriksledningen hade missat att ta med sig megafoner till uppsamlingen så trots att den bland dem som är bäst på att skrika gjorde sitt bästa för göra sig hörd nådde det långt ifrån alla som samlats där.

Vänd! ↗

Lernias semester

I förra veckan fick Lernias kontraktsanställda på Volvo e-post med information om den överenskommelse företaget gjort med IF Metall om semestern. Dessvärre verkade företaget ha missat några viktiga detaljer.

Enligt Lernias information hade de och IF Metall kommit överens om ett system där de som inte hade tillräckligt med intjänad semester kunde få låna pengar av företaget för de dagar Volvo håller stängt. Den fjärde veckan var hälften av timmarna utan krav på återbetalning. Besked skulle lämnas via e-post senast på fredagen och den som inte svarat skulle kodas som tjänstledig under fyra veckor.

Det finns flera saker med detta som är konstigt. Till exempel framgår det inte av brevet att alla arbetstagare enligt Semesterlagen har rätt att avstå från obetald semester. Det innebär att

arbetsgivaren antingen måste ge den som avstår från semestern arbete eller permittera honom eller henne. Grundregel för permittering är, enligt Permitteringsavtalet mellan LO och SAF som ingår i Teknikavtalet, att de anställda är lediga med bibehållen lön. Vid vissa tillfällen har en arbetsgivare enligt avtalet möjlighet att göra undantag och permittera utan lön, ett sådant tillfälle är de tio första dagarna på huvudsemestern. Efter dessa tio dagar måste arbetsgivaren dock betala lön under resten av permitteringstiden.

För att sammanfatta: om en person inte har någon intjänad semester har hon

Vänd! ↗

Mer om rullande

De rullande avlösningarna har diskuterats flitigt på många håll i TC. **Kvasten fortsätter debatten.**

På det fackmöte som Grupp 20 hade för några veckor sedan var till exempel en av de vanligaste frågorna varför klubbstyrelsen hade gjort denna överenskommelse utan att först diskutera med oss medlemmar. Om våra fackliga förtroendevalda hade gått ut och sagt: "Detta vill företaget. Vad tycker ni vi ska svara?" hade det väckt engagemang bland medlemmarna och skapat en diskussion i frågan innan beslutet fattades. Fler synpunkter hade kommit fram och vi hade gemensamt kunna sätta press på företaget. Kanske hade vi då kunnat få företagets representanter att sträcka sig längre i förhandlingarna.

ROTATIONERNA

På många avdelningar märker man nu att de rullande avlösningarna kräver att vi delar på avlösarna över laggränserna. Inget fel i det. Som vi skrivit tidigare finns det avdelningar i TC där montörerna själva i praktiken brutit upp de små rotationerna och på olika sätt byter över lagen. Men det är intressant att företaget nu begär att vi ska bryta upp gränserna för att kunna få ihop de rullande avlösningarna. I flera år har det varit en viktig princip att man bara ska få rotera på sitt eget lags balanser och att antalet balanser i ett lag ska vara få. Som så ofta går det bra att bryta denna heliga regel när det passar företaget. Oavsett hur det nu går med avlösningarna är detta ett bra argument för att ta upp kravet att det är vi själva på avdelningarna som ska bestämma över hur många balanser som ska ingå i våra rotationer, så som det var tidigare.

FLER AVLÖSARE

Hur man än lägger upp de rullande avlösningarna kommer det inte att bli bra i höst. En sak som kan mildra det lite är om man får fler avlösare på avdelningen. Då går det att pressa ihop klockslagen när avlösningarna ska äga rum till något mer normala tider. Att kräva en avlösare till på en avdelning är inte orimligt.

Lars Henriksson

Forts. "Utrymning på riktigt"

◆Trafik genom uppsamlingsområdet

Trots att det inte var länge sedan vi hade en utrymningsövning och en av de saker som påpekades då var att trafiken måste stängas av trängde sig flera lastbilar igenom folkmassan vid uppsamlingen innan ledningen såg till att stänga av vägarna till och från platsen.

ÅTGÄRDER

Självklart sker nu en undersökning av brandorsaken men minst lika viktigt är att ansvariga på företaget och Metalls skyddsorganisation går igenom alla svagheter i utrymningen som visade sig och rätta till det som fungerade dåligt.

Som till exempel:

❖Automatiskt banstopp

Det kan aldrig finnas något skäl att köra banan om utrymningslarmet gått.

❖Olika utrymningsvägar

Det ska alltid gå att ta sig till uppsamlingplatsen utan att gå i den riktning det brinner.

❖Genomgång med icke-volvoanställda

Det är mycket viktigt med en speciell genomgång av vad som skedde med dem som arbetar i fabriken men inte är anställda på Volvo. Hade de innan blivit informerade om vad de skulle göra när larmet gick? Utrymde de? Såg någon till att de räknades in vid uppsamlingen? Detta gäller inte bara anställda från Lernia, EUP och andra bemanningsföretag utan även t.ex. de från Coors som städar i TC.

Förhoppningsvis kommer dessa och andra förbättringar att ske innan det brinner nästa gång.

Vad är *Kvasten*?

Eftersom det kommer en strid ström av nya arbetskamrater in i fabriken gör vi här åter en kort presentation av *Kvasten*.

Kvasten är en oberoende tidning som ges ut av folk som arbetar på Volvo Torslanda.

Tidningen startade hösten 2006 av några personer i TC. Vi var trötta på ständiga rationaliseringar, hårdare krav och en ledning som jagade oss på golvet och bara gav order istället för att diskutera och behandla oss med respekt.

Med *Kvasten* ville vi ge röst åt ett missnöje som var utbrett i fabriken men som sällan nådde utanför fikarummen.

Genom att många hört av sig under de år tidningen funnits och skrivit, tipsat eller bett om att få bli intervjuade i *Kvasten* har vi tillsammans kunnat sprida information mellan avdelningarna och visat att cheferna måste stå för det de säger och gör.

Här kan vem som helst skriva som har åsikter eller något att berätta om saker som hänt i fabriken.

Vi försöker inte ersätta facket men har inget emot att sätta eld i baken på fackliga representanter som glömt sitt uppdrag.

Allt arbete med *Kvasten* är ideellt och för att betala tryckningen har vi inga andra sponsorer än våra arbetskamrater. Vi tar tacksamt emot all hjälp med att skriva, producera och dela ut *Kvasten*.

Kvasten sprids även via nätet och den som vill vara säker på att inte missa några nummer kan prenumerera genom e-post.

Forts. "Lernias semester"

eller han rätt att avstå från hela semestern. Har företaget semesterstängt i fyra veckor kan den anställde då permitteras utan lön i högst två veckor, sedan måste företaget antingen bereda honom eller henne arbete eller permittera med full lön de två sista veckorna. För den som arbetar på ett bemanningsföretag som Lernia gäller då Bemanningavtalet vilket kan innebära att den anställde ska stå till förfogande för arbete men får gå på grundlön. Åtminstone är det så vi på *Kvasten* förstår de lagar och avtal som gäller.

Det är inte konstigt om de som har osäkra och korta kontrakt inte vågar bråka om detta. Just därför skulle det varit lämpligt om de som skött förhandlingarna från IF Metall sida hade informerat de Lerniaanställda på Volvo om vad som gällde. Detta är skäl så gott som något för dem som arbetar på Lernia att engagera sig i facket och välja sina egna representanter. Och naturligtvis att bli medlemmar i facket för dem som inte redan är det.

Läs själv på nätet:

Semesterlagen: <http://www.notisum.se/rnp/sls/lag/19770480.htm>

Permitteringsavtalet finns som en del av Teknikavtalet. Finns på Metalls medlemsportal eller på http://www.teknikforetagen.se/Documents/Arbetsratt/Teknikavtalet_ifmetall_2010_2012.pdf

Bemanningsavtalet. Allmänna regler för den som arbetar i i bemanningsföretag. Finns på LO:s hemsida: www.lo.se under "Viktiga områden", "Avtal och löner"

Kvasten önskar (nästan) alla läsare en skön, vilsam och stärkande semester!

Vi ses i höst med nya krafter. De lär behövas...

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? Skicka mail till kvastentips@hotmail.com