

## Ett konstigt sätt att ta tillvara kompetens

I vintras hade Kvasten ett antal artiklar om en rad märkliga händelser på Blåbackslagret. Vi följer här upp en av dessa händelser, snart ett år senare.

Vad som hände var att två av truckförarna i TV, Tony och Per, "erbjöds" nya jobb. (Ett sådant där "erbjudande" man inte kan tacka nej till...) Eftersom de var så duktiga, sa deras förman, skulle de få speciella jobb med en ny godsmottagning som skulle byggas upp i TC.

Nu har det snart gått ett år sedan de två truckförarna förflyttades från sina arbeten och sina arbetskamrater sedan många år. Av de nya jobben såg de inte röken! Vad som hände var att de skickades ut att köra truck i TC, ett tyngre jobb än det de hade tidigare.

*Hur kom detta sig?*

– Det fanns helt enkelt ingen sådan godsmottagning som liknade det som sades ha varit anledningen till tvångsflytten, berättar de. Istället fick vi köra in motorer och tankar. Det är klart att det finns mycket att berätta om hot, trakasserier, falska anklagelser och annat på Blåbackslagret.

– Som en sådan sak att PL hotade med

omplacering till TC för dem som inte gjorde precis som de blev tillsagda några månader innan vi blev förflyttade. Fram tills dess att allt elände började trivdes vi båda med vårt arbete och aldrig har någon klagat på vårt sätt att arbeta förut. Vi är båda över 50 år och har jobbat i TC i många år innan.

*Vad gjorde ni när detta hände?*

– Naturligtvis försökte vi få hjälp av facket och personal men det visade sig helt meningslöst. Vi båda satt på möte med fack och personalansvarig men det gav inget. De lovade att höra av sig men vi har inte hört ett ord från dem, trots att vårt fack lovade att ringa oss. Hur allt gick till vet vi inte. När vi ville se protokoll från mötet sa vår ordförande att det inte fanns några!

– Allt hände bakom våra ryggar och vi fick bara beskedet att vi skulle flyttas in till TC, berättar de båda truckförarna. Samtidigt flyttades folk från TC till TV för att lära sig det jobbet som vi redan kunde. För oss verkade det väldigt

*Vänd! ↗*

2006-2011

## KVASTEN fyller fem!

Hösten 2006 var en besvärlig tid i TC. En hårdare stil från företaget och en fabriksledning som gillade att peka med hela handen gjorde att missnöjet växte. Men det få som sa något högt. Bland några arbetskamrater väcktes idén om ett informationsblad för att öppet säga det som många pratade om sinsemellan. **Kvasten** var född!

Redan i första numret, i november 2006, tog vi upp några av dessa saker: rationaliseringarna, övertiden och att fabriksledningen tvingat igenom minskade rotationer på banorna genom att dela in avdelningarna i lag.

Några av de saker vi tagit upp har blivit närmast klassiska i fabriken. Som när en chef inspekterade städningen genom att fråga om folk ville äta hans mackor från golvet, eller smygfotoferingen som skulle bevisa att några arbetare satt ner på arbetstid (men avbildade fel skift!).

Nedläggningen av nattskiftet, de dramatiska uppsägningarna 2008 och turerna kring vilka som skulle bli av med jobbet var naturligtvis stora ämnen. Vi har skrivit om strulet när Bulycke flyttades in i TC i all hast, problemen på Logistik och mycket, mycket annat. Vi har försökt att inte bara vara en tidning för dem som är anställda av Volvo utan även för dem som är anställda av bemanningsföretag.

Vi inbillar oss inte att **Kvasten** har förändrat särskilt mycket, vi varken kan eller vill ersätta fackföreningen när det gäller att företräda oss som arbetar. Men vi har heller inget emot att att driva på förtroendevalda som har glömt bort varför de har sina uppdrag.

Från att ha varit ett blad där några få arbetskamrater uttryckte sina åsikter har **Kvasten** blivit ett forum för alla som vill göra sin röst hörd i fabriken. Runt femtio personer har skrivit själva i **Kvasten** och ännu fler har blivit intervjuade efter att ha hört av sig. För att inte tala om alla som hjälpt till att sprida **Kvasten**, betala för tryckningen och så vidare. Med sådant engagemang och stöd från våra arbetskamrater kommer **Kvasten** att fortsätta komma ut i fem år till. Minst.

*Vänd! ↗*

**AVTAL 2012**

## Strejk eller avtal?

När du läser detta är det möjligt att 2011 års avtalsrörelse är slut. Eller att Metall håller på att förbereda en strejk. Ett "slutbud" kommer att läggas fram tisdag 29/11 och det är oklart när parterna ska svara.

Om inte Metall och arbetsgivarnas organisation, Teknikföretagen, slutit ett nytt avtal upphör den så kallade fredsplikten att gälla 1 december. Det innebär att facket kan varsla om stridsåtgärder som övertidsblockad eller strejk och arbetsgivarna utlysa lockout, dvs utestänga oss från jobbet.

(Egentligen gäller avtalet och fredsplikten till 1 februari 2012 men genom en särskild överenskommelse har detta kortats ner till 21/11.)

I årets avtalsrörelse har arbetsgivarna

gått ut hårdare än på länge. Trots höga vinster hävdar de att det inte finns några pengar till löneökningar. Nu är det inget nytt. Förra avtalsrörelsen fick vi låga påslag eftersom ekonomin var i kris. Nästa gång är det väl att ekonomin måste återhämta sig efter krisen. På 80-talet skulle lönerna hållas nere för att bekämpa inflationen och på 90-talet skulle var det för att rädda jobben. Till direktörlöner tycks det alltid finnas pengar: år 1980 tjänade en VD på ett börsnoterat företag i snitt 11 arbetarlöner och 2010 tjänade

*Vänd! ↗*

Forts. "Ett konstigt sätt att..."

konstigt. Blir man behandlad så här efter 25 år på Volvo är det naturligtvis inte lika lätt att gå till jobbet. Men man kämpar vidare.

Vad var orsaken till att ni skulle flyttas?

– Det som sades på mötet med PL och den personalansvarige var att vi hade sådan kunskap inom logistik att den skulle utnyttjas på ett mycket bättre sätt i TC. Jag frågade om jag kunde tacka nej men det fick jag inte, säger Tony. Vi blev ju faktiskt flyttade till TC ett helt halvår innan bygget var färdigt och det var många som frågade sig vad vi skulle göra där för det krävdes bara tio minuter att lära personal från Lernia jobben som fanns där inne.

När vi pratar om vad som har hänt tycker varken Tony eller Per att det verkar som om någon bryr sig om vad som har hänt i TV under dom senaste åren.

– "Vi flyttar runt på lite folk så löser det sig nog", tycks företaget tänka. Men det har inte löst sig. Nu är den allmänna uppfattningen att inte säga som det är om man vill ha sitt jobb kvar ute i TV.

Vad tycker ni om det som hänt?

– Hur det kändes där kan jag bara prata för mig själv, förklarar Tony men det har varit det tyngsta året i hela mitt arbetsliv. Det gick så långt att jag till och med funderade på att säga upp mig och börja på ett bemanningsföretag. Men jag ville inte offra alla mina år på Volvo där jag faktisk har trivts väldigt bra.

Varför tror ni att ni blev flyttade?

– Det vet vi inte. Det kan bero på att vi ifrågasatte hur det kunde bli en sådan stämning på en avdelning där våra kamrater helt plötsligt mådde så jävla dåligt. Det syntes också på den årliga attitydundersökningen att det var ett stort missnöje bland personalen i flera år i rad. Men inget hände, istället fick vi på golvet ta smällen och nu är det faktiskt så att flera har sökt sig till TC på egen begäran. Borde det inte vara någon som reagerar på allt detta?

Hur är läget nu för er två?

– Vi har nu fått jobb Logistik inne i TB1. Men det har vi ordnat på egen hand.

Har du något du vill berätta? **Kvasten** är alltid öppen för dig!

Forts. "Strejk eller avtal?"

han (det är nästan alltid en han) inte mindre än 41 arbetarlöner.

När de så kallade "opartiska" medlarna 19 november la fram ett första förslag till avtal låg det mycket nära arbetsgivarnas nivå: 2,1 procents höjning på nästan två år. Arbetsgivarna kunde tänka sig 1,7 procent på ett år medan Metalls krav ligger på 3,7.

Minst lika viktigt som lönen är de maktfrågor som förhandlingarna gäller, framför allt makten över arbetstiden. 2006 fick företagen med sig Metalls ledning på sin tolkning av reglerna för övertid, nämligen att arbetsgivaren kan beordra oss att arbeta på vår fritid. Sedan dess har missnöjet växt på många arbetsplatser när cheferna beordrat övertid istället för att anställa mer folk och denna fråga är nu uppe i förhandlingarna. Företagens svar på kravet om att begränsa chefernas rätt att beordra övertid har varit att kräva ännu mer makt över vår arbetstid!

1 december kan som sagt Metall utlysa stridsåtgärder t.ex. övertidsblockad eller strejk. (Medlarna kan dock skjuta upp stridsåtgärder i upp till två veckor.)

Det skulle i så fall vara första gången sedan 1980 som Metall utnyttjade strejkrätten så vår strejkkassa borde vara välfylld och står arbetsgivarna kvar på sin provokativa linje är det hög tid att vi utnyttjar dessa fonder till det de är avsedda för.

#### AVTALSOMRÖSTNING

En stark markering mot arbetsgivarna, och ett sätt att engagera oss vanliga medlemmar i förhandlingarna, vore att tydligt gå ut och säga att det blir inget avtal påskrivet förrän en majoritet av

medlemmarna godkänt det i en omröstning. Bara det skulle sätta press på arbetsgivarna.

#### "FÖRHANDLINGSMANDAT"

Metalls ledning brukar försvara sig mot krav på avtalsomröstning med att de måste ha "förhandlingsmandat". Det är en konstig syn på fackligt arbete och en kraftig överskattning av den egna rollen. Självklart är det viktigt med förhandlare som vet vad de gör men det inte där som fackföreningens styrka finns, det är i de många medlemmarna. Det är det enda skälet till att arbetsgivarna över huvud taget förhandlar med facket. Och det är faktiskt vi medlemmar som ska jobba under avtalen så det är inte mycket begärt att vi också ska ha sista ordet.

#### MEMLEMMARNA VID BORDET

Att ha avtalsomröstningar innebär i praktiken att sätta alla oss medlemmar vid förhandlingsbordet. Det skapar ett extra tryck på motparten när våra förhandlare kan säga till medlare och företag: "Visst, det där budet kanske låter bra men vi kan aldrig få med våra medlemmar på det. Då måste ni sträcka er längre."

#### LOKALA FÖRHANDLINGAR

När ett centralt avtal väl är påskrivet börjar de lokala förhandlingarna. Där skall det centrala avtalets pengar fördelas och det finns även möjligheter att ställa krav utöver det centrala avtalet. Redan nu är det därför viktigt att vi börjar diskutera vilka krav och frågor våra representanter ska föra fram i de lokala förhandlingarna.

Lars Henriksson

## Passionerad...

... var ordet för dagen när vi för några veckor sedan samlades för att titta på en reklamfilm om företagets strategi.

Det var ingen måtta på hur kul jobbet hade blivit nu när Ford sålt företaget till Geely, åtminstone om man fick tro de skrattande personerna i filmen. (Fast, ärligt talat, var det inte samma glada miner i propagandan även under Fords tid?)

Och vem vill inte känna passion för sitt jobb? Fast om vi som gör bilarna ska bli passionerade krävs det nog lite mer än de enda konkreta förändringar som reklamfilmen lyfte fram: att bilarna blivit fem centimeter lägre och fått större hjul. Eller att vi får en nyckelring.

## Nominerad...

... måste en person bli om han eller hon ska kunna bli invald i en facklig styrelse.

Som vi skrev i förra **Kvasten** är det snart dags för fackliga val. De kommande månaderna avgörs vilka personer som ska väljas in i våra fackliga styrelser.

Första steget är de nomineringsmöten som snart ska hållas i de olika grupperna. Dit kan alla medlemmar gå och föreslå kandidater. Där beslutas också hur valen går till, om man ska välja styrelsen på årsmötet eller genom en omröstning på golvet.

Så om ni vill påverka vilka som ska företräda er så snacka er samman om lämpliga kandidater och håll ögonen öppna efter mötesaffischer.

**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](mailto:kvastentips@hotmail.com)