

## Strejker i Kina

Eftersom vi numera arbetar på ett kinesiskägt företag som dessutom bygger fabriker i Kina försöker *Kvasten* att hålla ett öga på vad som händer i fabriker i det väldiga industrilandet i öst.

När jag i början av maj reste i USA passade jag på att vara med på en konferens med folk som var aktiva kring fackliga rättigheter i Kina. När de fick höra att Volvo numera ägdes av ett kinesiskt företag och höll på att bygga fabriker i Kina blev de mycket intresserade. Dessa kontakter kan förhoppningsvis att komma till nytta i *Kvasten* när Volvos fabriker i Kina startar.

### HÅRD DIKTATUR...

Kina är som bekant en hård enpartidiktatur utan fackliga rättigheter för dem som arbetar. Den officiella fackföreningens representanter är oftast en del av företagsledningen och inget som de anställda själva har valt.

### ...MEN ÖKAD AKTIVITET

Den enorma tillväxten av industrin i Kina har emellertid lett till att arbetare i ökad utsträckning börjat ställa krav och backa upp dem med olika påtryckningar, bland annat strejker. Strejkvågen i bilindustrin 2010 var ingen engångsföreteelse. Även om det inte finns någon officiell statistik och rapporteringen i media är mycket ofullständig ökar antalet strejker i Kina stadigt. På flera hemsidor, t.ex. China Labour Bulletin (clb.org.hk) försöker

Vänd! ↗

## Framgång för Byggnads

Att en fackförening går ut i strejk för makten över arbetstiden och vinner tillhör inte det vanliga. Men det är just vad Byggnads har gjort och här finns en hel del att lära för oss i Metall.

Nyligen avslutade Byggnads-arbetareförbundet en tre veckor lång strejk bland de medlemmar som arbetar inom områdena VVS, Kyla och Plåt. I det nya avtal som skrevs under i förra veckan fanns en viktig förändring när det gäller makten över arbetstiden. Tidigare hade Byggnads samma regler som vi i Metall, arbetsgivaren kunde beordra övertid. Att få bort detta och återta makten över fritiden var ett av de viktigaste kraven Byggnads gick ut i strejk för. Vi kan nu konstatera att strejken var framgångsrik, byggarbetsgivarna har inte längre makten att ensidigt bestämma när deras anställda ska jobba övertid.

### MAKT ÄR OCKSÅ PENGAR

Detta är en viktig facklig seger som gäller både makt och pengar. Makt över vår egen fritid är en av de viktigaste sakerna i våra liv, åtminstone för dem av oss som arbetar för att leva och inte lever för att arbeta. Men makt över tiden betyder också pengar eftersom när arbetsgivare kan beordra övertid så gör de det, punkt slut. Men om de *inte* kan beordra måste de be snällt och använda morot istället för piska. De som arbetat länge på Volvo minns säkert de tillfällen – innan företaget fick den nuvarande rätten att beordra övertid – då de fick locka med olika sorters extra bonusar och

tillägg för att få ut tillräckligt med övertid.

### KRAV INOM METALL

I de två senaste avtalsförhandlingarna för Metall har krav kommit på att ändra vårt avtal på denna punkt så att det är vi själva och inte våra chefer som avgör om vi ska arbeta övertid eller ej. Både 2007 och 2011 har våra förhandlare sagt att de skulle ta upp frågan. Och båda gångerna har de släppt kravet utan att fråga oss eller ta strid om den. Att varsla om strejk för sådana krav verkar inte ens ha fallit våra förhandlare in.

### VIKTIG FRAMGÅNG

Vi har inte varit bortskämda med fackliga framgångar på senare år. Byggnads avtalsrörelse är en ovanligt uppmuntrande historia som visar att det går att få igenom viktiga förbättringar i avtalen. Det behöver inte ens vara särskilt svårt om man vill och vågar använda det viktigaste fackliga vapnet vi har: strejken.

### PÅ KURS HOS BYGGNADS?

Senast Metall var ute i strejk var för trettio år sedan, under storkonflikten 1980, så vår strejkkassa är inte direkt tom. Men kanske har vår ledning glömt bort hur man gör när man strejkar? En bra idé är i så fall att skicka Metalls ledning på kurs hos kollegorna i Byggnads.

Lars Henriksson

## Friska fläktar. Eller inte.

Varje år, ungefär så här års, påminns vi om hur fabriken ventilationssystem fungerar. Eller inte.

Visst är det skönt att sommaren närmar sig och det blir varmare ute? Problemet är bara att det också blir rätt varmt här inne, fabriken ventilationssystem klarar inte riktigt att hålla en bra arbetstemperatur när termometern går upp till högsommarnivå. Och banorna går inte långsammare för att det är sommar.

Här och var finns det avdelningar där man satt upp små fläktar. Dessa sänker visserligen inte temperaturen men kan

ändå ge lite svalka om man arbetar i luftdraget från dem.

På några håll har dessa fläktar väckt chefernas irritation och de har plockats ner. Ibland sägs det att det är på grund av brandrisken men så vitt vi på *Kvasten* vet har det inte inträffat några bränder i samband med fläktar.

Men visst är det viktigt att vara försiktig. Istället för att bara slänga ut fläktarna skulle det dock vara möjligt att

göra på samma sätt som det krävs att man gör med kaffebyggare (där det verkligen finns kända brandrisker): montera upp en timer så att strömmen bryts efter en viss tid.

Om det nu verkligen är detta som är problemet. För det kan väl inte vara så att fläktarna saknat märkning med den heliga gula tejpens och därför kastats ut i ett överdrivet anfall av "ordning och reda"? Så korkad kan väl ändå ingen vara?

Forts. "Strejker i Kina"

forskare och aktivister sammanställa rapporter över strejker och andra fackliga strider i Kina.

På flera håll har strejkerna även lett till krav på att själva få välja sina fackliga representanter, vilket ibland också skett.

#### "PRAKTIKANTER"

På många fabriker är en stor del av arbetarna "praktikanter", studenter som skickas dit under kortare eller längre tider för att få "praktik", ett lätt sätt att ordna extra lågavlönad arbetskraft. Även om detta kan leda till att arbetarna försvagas och splittras upp mellan fast anställda och sådana som struntar i förhållandena eftersom de vet att de bara är där tillfälligt, kan det också få motsatt effekt. Studenter som vet att de snart kommer att sluta kan just därför göra saker som de fast anställda inte vågar.

#### FÖRDUBBLADE LÖNER

Så har det varit vid flera tillfällen, bland annat i den uppmärksammade strejken vid en av Hondas fabriker 2010. Där stoppade arbetarna – som hade en snittålder på 19 år och till stor del var "praktikanter" – hela Hondas produktion i Kina under två veckor. Resultatet var bland annat fördubblade löner och att de anställda fick välja sina fackliga representanter.

*Kvasten* kommer att återkomma med rapportering om den fackliga utvecklingen i Kina.

Lars Henriksson

## Dålig dialog på Lernia

I förra *Kvasten* citerade vi ur **Bemanningsavtalet, det avtal som reglerar löner och arbetsvillkor för dem som arbetar i bemanningsföretag:** "En viktig grund för utvecklingen av de anställdas och företagens samlade kompetens är dialog mellan chef och medarbetare." Vi ställde frågan om det var så som det fungerade för dem som arbetar för Lernia på Volvo och fick detta svar från en Lerniaanställd som vill vara anonym.

“Redan en kort tid efter att jag blev Lernia-anställd upplevde jag hur "dialogen mellan chef och medarbetare" fungerar. Ett exempel är då jag blev sjuk under ett arbetspass och behövde åka hem. Jag ringde min chef och fick information om att vara kvar tills en ersättare skulle komma och lösa av mig. Detta skedde aldrig, utan jag fick jobba med feber i tre timmar innan jag blev avlöst av en lagkamrat. Ersättaren dök aldrig upp, men det verkade inte röra chefen i ryggen.

Dagen därpå var jag fortfarande sjuk och ringde för att informera om detta. Inget svar, så jag talade in ett meddelande och bad om att få en bekräftelse på att de visste att jag inte skulle dyka upp. Inte ett knyst. Skickade sms, inget svar där heller. Till slut fick jag ringa kontoret. Är detta bra kommunikation mellan chef och medarbetare? Ska det vara så svårt att få ett enkelt "Ok, krya på dig" av sin chef som en bekräftelse på att han vet att man inte kommer in och jobbar?

En annan sak är problemet med att få passerkort. "Ni får ett sms när det är dags att fotograferas" är det man fick höra och även "Det tar olika lång tid för alla" när flera andra kollegor som började samtidigt som mig redan hade fått kort. Självklart kan Lernia inte påverka Volvos beslut att ge passerkort men de som börjar samtidigt borde få passerkort samtidigt. Man ska inte behöva tjata på sin chef! Att varje dag behöva visa upp sin arbetsorder (och stå i kö) i receptionen är inte hållbart, inte för någon konsult som jobbar i fabriken.

Kommunikationen mellan chef och medarbetare på Lernia fungerar tyvärr dåligt. Självklart har jag förståelse för att cheferna har oerhört många konsulter att hålla reda på och det kan vara svårt att göra alla till lags, men det måste bli bättre än vad det är idag. ”

**Har du några andra eller liknande erfarenheter så tar vi gärna emot dem också. Skriv bara till: kvastentips@hotmail.com eller prata med någon av oss som delar ut *Kvasten*.**

## Skadad av gamla skor

Lernias anställda får ibland skor som är använda när de börjar arbeta i fabriken till skillnad från våra volvoanställda arbetskamrater som alltid får nya skor. Vi har pratat med många som har fått skor som luktar illa, sitter dåligt eller gör ont. De flesta vi har pratat med är inte bara rädda för att be om nya skor när man är visstidsanställd och precis börjat på ett nytt jobb utan också för att gå ut med namn och berätta om det.

I VANLIG ORDNING FLYTER DET  
IN STORA OCH SMÅ BIDRAG  
TILL TRYCKNINGEN AV  
**KVASTEN.**  
STORT TACK TILL NYA OCH  
GAMLA BIDRAGSGIVARE!

*Kvasten* har pratat med Anders Lennartsson, tidigare anställd av Lernia men som nu är fastanställd på Volvo på 1:2an kväll. Han var en av dem som fick begagnade och dåliga skor när han började.

Anders berättar om hur han kände att det började göra ont i tårna men han trodde det skulle gå över. Det gjorde det inte utan bägge tårna blev blåa och efter några veckor vaknade Anders på morgonen men en stortånagel mindre och blod i sängen. Eftersom Anders inte var fastanställd och det började närma sig semester så tänkte han att det kanske var bättre att hålla ut till semestern, vilket han gjorde. Den andra stortånageln fick han dra av innan den lossnade helt och de nya naglarna som växte fram gjorde att han fick nageltrång. Efter semestern blev

Anders fastanställd på Volvo, fick nya ordentliga skor och har sedan dess inte haft problem med fötterna.

*Kvasten* har frågat Lernias fackliga nätverk var de tycker om att folk får gamla skor.

– Detta är naturligtvis helt oacceptabelt, säger Bobbo Malmström (1:6:an dag), en av nätverkets kontaktpersoner.

– Alla skall få nya skor när de börjar och inte begagnade. Det är en fråga vi redan arbetar med och vi kommer att fortsätta driva frågan tills den är löst. Målet är nya skor till alla utan undantag avslutar Bobbo.

Om man har frågor om sina rättigheter som lerniaanställd eller vill gå med i Lernias fackliga nätverk så går det att maila till:

lerniasfackliganatverk@gmail.com

*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)