

Färre bilar här – fler i andra fabriker?

Två besked samma dag som ser ut som en tanke: minskad produktion här och planer på ny fabrik i Nordamerika.

Så var det dags igen då. Bara en vecka efter senaste övertiden för att ta igen tappade bilar kom nyheten: den ekonomiska kris som pågår för fullt i Sydeuropa har gjort att ledningen beslutat att skära ner produktionen med ett antal arbetsdagar. Visst är det skönt med lite extra semester men de lediga dagarna är inget vi får gratis, det är vår egen inarbetade tid det handlar om.

Samma dag som ledningen meddelade oss om neddragningarna i Gent och Göteborg lät sig Volvo Personvagnars VD, Stefan Jacoby, bli intervjuad av bildtidningen Automotive News.

Jacoby berättade att han för samtal med ett antal biltillverkare om att starta produktion av Volvobilar i Nordamerika, helst i USA eller Mexiko.

– Inom fem eller sex år behöver vi hitta en passande lösning i Nordamerika, sa Jacoby till tidningen och berättade vidare att han helst såg en fabrik i USA eller Mexiko.

Man kan väl gissa att det som lockar Jacoby, liksom så många andra bildirektörer, är Mexiko med sina låga löner och de nästan fackföreningsfria amerikanska Sydstaterna. En sådan fabrik skulle matcha de fabriker som snart står klara i Kina.

Gå inte ensam

När chefen kallar in någon på kontoret för att ha ett samtal är det lite för ofta som vi snällt går med ensamma. Det är varken bra eller nödvändigt eftersom vi alltid har rätt att ha med oss en facklig representant.

Då och då händer det att vi kallas på samtal hos PL av olika anledningar. När dessa möten handlar om att PL har klagomål på personen i fråga de alltför ofta utan att någon förtroendevald är närvarande. Anledningen till att många väljer att inte ha med en facklig representant, något vi medlemmar har rätt till, är oklar. Antingen kan det bero på att man som medlem i Metall inte känner till sina rättigheter, att man faktiskt kan skjuta upp ett möte med chefen ifall man inte kan få med sig någon förtroendevald på mötet i just den stunden. Eller så kan det vara så att man inte orkar engagera sig i att försöka få med en förtroendevald då man inte tror

att det skulle innebära någon skillnad eller påverka situationen. Hur som helst har man faktiskt rätt att neka ett möte med PL ifall man inte vill delta ensam. Och visst kan närvaron av en förtroendevald påverka samtalet. En förtroendevald, som t.ex. skydds- eller kontaktombud, kan dokumentera samtalet och stödja personen ifall det visar sig att klagomålen inte kan anses befogade. Det kan till exempel gälla kvalitetsproblem, där produktionsledaren kan vara snabb med tillsägelser mot enskilda personer trots att problemet rätt ofta beror på att jobben är stressiga och oergonomiska. Då kan det vara en stor fördel att ha med ett skyddsombud

Vänd! ↗

Bemanningsstrid på AB Volvo

Inom AB Volvo (alltså Lastvagnar m.m.) har det bara funnits två fabriker utan bemanningsföretag, Tuve och Umeå. Nu har Volvo beslutat sig för att försöka köra in dem också där.

På fabriken i Umeå har de dock stött på hårt motstånd. Där har facket svarat med att hota att säga upp avtalet om flexibel arbetstid. Avtalet har varit en kompromiss som facket gått med på för att slippa bemanningsföretag. Detta ledde till att ett antal arbetare stämplade ut och gick hem

när de hade arbetat sin normala arbetstid för veckan, något företaget kallade "vild strejk".

Dagen före Midsommar kallade klubbstyrelsen i Umeå till möte och 5-600 medlemmar slöt upp för att diskutera hur de skulle gå vidare. Just som *Kvasten* skrivs hålls en omröstning där alla medlemmar får ta ställning till om de vill låta företaget få som de vill eller ta striden och säga upp avtalet om arbetstiden. *Kvasten* kommer att följa utvecklingen.

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

(Även om dagtidarna får längta ett tag till.)

På återseende i höst!

Forts. "Gå inte ensam"

som har mer kunskap om ergonomi och andra arbetsförhållanden på området. I de fall där PL har fog för sina klagomål är det kanske ännu viktigare att ha en förtroendevald närvarande som kan förklara vad som gäller enligt lagar och avtal men även se till att mötet går rätt till och att chefen inte går till överdrift.

Lite mer engagemang från oss själva skulle inte skada när det gäller detta och jag är säker på att många frågor om vad en PL får kräva och säga då skulle försvinna. Det är bara vi själva som kan minska den osäkerhet och ovisshet som råder på vår arbetsplats.

Så nästa gång chefen vill ha ett snack med dig så svara: "Visst, men inte utan min fackliga representant."

Aleksandra S.

Dörrmusik

Som vi skrev om i februarinumret av *Kvasten* håller företaget på att göra ett prov på Dörr Vänster med ett så kallat Andonsystem. Förutom de stora konsekvenserna med minskade rotationer, mer bundna lagledare, ökat tryck på montörerna och, naturligtvis, rationaliseringar som ska betala tillbaka de pengar som investeras i systemet och mer därtill, finns även små problem som redan börjar synas. Ett sådant är de ljudsignaler som systemet ger ifrån sig. När man drar i det snöre som ska ersätta dagens larmknappar spelas en liten trudelutt i högtalarna. Det kan kanske låta trevligt en eller två gånger men den femtielfte gången kan man hålla sig för skratt. Som att ha Hemglassbilen körande runt banan hela dagen...

En montör från avdelningen berättar för *Kvasten*:

– Systemet med larmsnöre är inte igång ännu men maskiner och pokajoka är anslutna. Det innebär att varje gång dessa varnar för fel moment, fel detalj, missad skruv eller annat – där det förut kom ett pip – spelas nu samma melodi. Otroligt irriterande! Och då är som sagt ännu inte "musiken" från våra egna larm igång ännu...

Detta är alltså ett system företaget vill införa i hela TC om de är nöjda med hur det fungerar på Dörr Vänster. Om montörerna är nöjda är nog en helt annan fråga.

Lars Henriksson

Rättvisa jobb!

Hur går det till när nya jobb ska tillsättas? En av *Kvastens* läsare har funderat på hur det är och skulle kunna vara.

Ibland undrar jag hur företaget tänker när det gäller personalpolitiken. De flesta jobb på banan är väldigt ansträngande och många har svårt att orka med dem i långa loppet. Samtidigt finns inte så många lätta jobb utanför banan att få, åtminstone inte i TC och ändå kan man ibland se ganska unga personer som har fått lättare jobb, framför allt från bemanningsföretag. Missförstå mig inte, jag är inte ute efter dem som är anställda på Lernia, de har lika lite att säga till om som vi och vem skulle inte ta ett lättare jobb hellre än ett tungt? Felet är att det inte verkar finnas några regler för hur de lättare jobben ska tillsättas. Det bästa skulle vara om alla jobb gick ut på annons så att alla som var intresserade kunde söka dem. Det skulle också vara mest

rättvist om jobben tillsattes efter anställningstid, självklart bland de sökande som hade tillräckliga kunskaper för att klara jobbet.

Och det räcker inte att lägga ut annonser på Intranet, de flesta av oss som arbetar i fabriken har inte tid att sitta framför datorn och leta efter jobb på vår arbetstid. De jobb som vi kan söka skulle kunna sättas upp på tavlorna eller så kunde PL nämna det på de möten vi har. Annars blir det som vanligt, de som har rätt kontakter som går före.

Även om det bara är tillfälliga jobb, som att vikariera för föräldralediga eller någon som är utlånad till ett projekt, skulle säkert många på banan vara glada över att få ett lättare jobb under några månader.

Marie Andersson

Har du funderingar på hur vår arbetsplats skulle kunna bli mer rättvis? Eller har du något annat du vill ta upp? Skriv till *Kvasten*: kvastentips@hotmail.com eller prata med någon av oss som delar ut den.

Bemanningsföretag ifrågasatta

Efter klagomål från enskilda företag och en ökad forskning om bemanningsföretagens påstådda flexibilitet och ekonomiska fördelar så börjar synen på inhyrning av personal nu ändras. Senast den 12 juni så publicerades nya forskningsresultat i tidningen *Arbetarskydd* om bemanningsföretagens överdriva fördelar. Artikelns rubrik "Nu krossas myten om bemanningsföretagen" och handlar om en ny avhandling från Göteborgs

universitet. Avhandlingen tar bland annat upp att bemanningsföretag även kan innebära minskad flexibilitet bland annat eftersom de bemanningsanställda måste läras upp och ingen kan garantera att samma personer återkommer till samma jobb. Detta kommer kanske också att resultera i att färre företag vill hyra in personal och minskad andel inhyrda på de företag som fortsätter att hyra in personal. Åtminstone bland de företag som ser till verkligheten och inte bara följer modet.

Designed Around *Who*?

Tillhör du dem som då och då söker information på Intranet? Då har du kanske märkt att det fått ett helt nytt utseende. Väldigt tjustigt och möjligt att utforma precis efter dina egna behov, sägs det. "Designed Around You", med företagets senaste paroll.

Men kanske du istället blivit lite förvirrad av det nya upplägget där inget

finns på den plats där man är van att hitta det? Du är inte ensam i så fall. För att råda bot på detta ordnades informations-träffar dit alla som var intresserade kunde komma. Eller åtminstone alla som kunde gå iväg från sitt jobb ett par timmar utan att det märktes...

Att det inte är oss på golvet ledningen talar till när de säger "You" är väl ganska tydligt.