

## Kina och företaget

**Hur påverkas våra jobb av nedgången i Kina och de nya fabrikerna där?**

Att Volvos försäljning går neråt har väl ingen missat. I de optimistiska produktionsplanerna för Volvos framtid som sattes upp för något år sedan, att fördubbla årsproduktionen till 800 000 bilar fram till 2020, spelade försäljningen i Kina en viktig roll. Att försörja den kinesiska marknaden med bilar var orsaken, sades det, till att Volvo började bygga fabriker där.

Nu verkar det inte gå så bra i Kina och ledningen skjuter försäljningsplanerna på framtiden. I en intervju i Svenska Dagbladet i söndags säger VD Steven Jacoby att de mål för sålda bilar i Kina som sattes till 2015 flyttats fram till 2020.

Samtidigt fortsätter byggandet av de två monteringsfabrikerna i Kina och snart rullar de första bilarna av banan där (om bara Volvo får tillstånd att tillverka bilar vilket de ännu inte fått) och företaget skaffar också en mängd underleverantörer i landet. En fråga som då inställer sig är hur detta kommer att beröra oss. Kommer fabrikerna i Kina att gå på halvfart i fem år eller kommer företaget att flytta produktion till Kina?

## Kina och facket

**Hur ska vår fackförening agera när företaget nu bygger fabriker i Kina? Fördelarens reportage i somras väcker frågor om hur våra representanter egentligen tänker.**

I julinumret av Fördelaren fick vi en bild av hur Volvo Verkstadsklubbs styrelse ser på företagens verksamhet i Kina. Bredvid dåvarande platschefen John-Erik Hermansson (vars karriär i företaget strax därefter avbröts mycket hastigt) kunde vi se vår representant beundra det nya bygget.

Enligt Fördelaren "är man mycket intresserade av Sverige, vårt kollektivavtalssystem och det faktum att vi har väldigt få konflikter". Riktigt vem "man" är som är så intresserade framgår inte, men troligen är det de statskontrollerade kinesiska fackföreningarna. För det där med konflikter är ett stort bekymmer för dessa och tydligen även för Fördelaren som skriver om en "oroande utveckling på den kinesiska arbetsmarknaden som tar sig uttryck i ökande konflikter, vilda strejker i delar av landet".

*Kvasten* har flera gånger rapporterat om strejker i Kina som tvingat fram förbättringar av löner och arbetsvillkor, inte minst i bilindustrin. Att arbetare i Kina som saknar både rätten att strejka och att organisera sig i oberoende fack ändå går ut i strejker är ingen "oroande utveckling". Tvärtom är det mycket glädjande. Det är samma strid och samma metoder som våra förfäder en gång använde för att bygga upp fackföreningarna här. Särskilt vi som snart kommer att spelas ut mot de låga lönerna i Volvos kinesiska fabriker har allt att vinna på att stödja arbetare i Kina när de går ut i strejker för anständiga löner och arbetsvillkor.

Lars Henriksson

## Lernia kryssar galet

**När Lernia nu säger upp personal har vi återigen fått se hur viktigt det är att vi alltid bevakar våra rättigheter. Att något står i lagen räcker sällan.**

För två veckor sedan fick Lernias fast anställda veta vilka som ska sluta. Man fick ett samtal från Lernia som kallade dem till kontoret för ett extra möte. Under mötet skulle alla som varslades om uppsägning skriva på papper där de bekräftade att de blivit informerade om uppsägningen, en normal procedur för alla företag som varslar. Det som inte var normalt var att vissa Lerniaanställda inte fick behålla sin återanställningsrätt.

Denna rätt finns i Lagen om anställningsskydd (LAS) som säger att en person som varit anställd mer än tolv månader under senaste tre åren har rätt att anställas i första hand om företaget anställer igen inom nio månader efter att anställningen upphörde.

På uppsägningspappret finns det två rutor som man kan kryssa i. Den ena kryssar man i om man vill behålla sin återanställningsrätt, den andra om man vill avstå från den. Det som inte är acceptabelt var att några anställda fick sina rutor ikryssade av Lernia när de skulle skriva under sina uppsägningspapper. I ett fall kryssade Lernias personal i rutan om att avstå återanställningsrätt för en person som varit anställd längre än ett år på grund av att han inte varit anställd under glappet mellan jul och nyår. Detta var helt fel, de viktiga är den sammanlagda tid man varit anställd, inte om den hänger ihop eller varit uppdelad.

Flera andra som undrade och frågade var de skulle kryssa fick svar av Lernias kontorspersonal att de inte behövde kryssa i någon ruta alls. Det är givetvis bekvämt för företaget som då kan bestämma att vilka de vill återanställa och inte bry sig om turordningen.

Om det hade funnits ett fackklubb på Lernia då kunde klubben varit närvarande i hela processen så att ingen skulle mista sin rätt att kräva återanställning.

Kaan Özsan

### SÅ HÄR STÅR DET I LAGEN

**"Arbetstagare som har sagts upp på grund av arbetsbrist har företrädesrätt till återanställning i den verksamhet där de tidigare har varit sysselsatta. Detsamma gäller arbetstagare som har anställts för begränsad tid enligt 5§ och som på grund av arbetsbrist inte har fått fortsatt anställning. En förutsättning för företrädesrätt är dock att arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren sammanlagt mer än tolv månader under de senaste tre åren..."**

Lagen om Anställningsskydd, paragraf 25

# Fackligt missnöje på TA

På TA finns en gruppstyrelse som ger ut ett informationsblad **Karossen**. Ett nummer av detta letade sig fram till **Kvasten** och ett klipp ur den ger en intressant bild av hur åtminstone en av dem som skriver uppfattar att den fackliga verksamheten på Volvo leds.

*“Dom senare åren har Verkstadsklubben glidit ifrån oss på golvet allt mer, när man kommer ner till deras lokaler så möts man allt oftare av stängda dörrar.*

*Den öppenhet som fanns förr, var är den?*

*Företaget blev mer toppstyrt under Ford, men inte trodde jag att det skulle smitta av sig på Verkstadsklubben. Mötena har inte längre karaktären av medlemsmöten utan man får på bästa*

*regeringsnivå föränmäla sina frågor och VVK tar upp dessa på mötet, förhoppningsvis.*

*VVK styr allt som sker, man känner inte någon uppbackning i dom frågor man har med företaget, utan ett varnande finger istället. Är det lite mer företags intressanta frågor, så förhandlas dom alltid på en nivå över oss. Det bara ramlar ner e-post som talar om för oss vad vi ska rätta oss efter i framtiden.”*

## Ingen höjning för Lernia

När det nya avtalet började gälla för oss på Volvo antog många att även de som är anställda av Lernia skulle få höjd lön eftersom de enligt Bemanningsavtalet ska ha ett genomsnitt av den lön som finns på arbetsplatsen. Det har de dock inte fått.

Orsaken är att Volvo PV nyanställt under året och de nyanställdas lägre löner har dragit ner den genomsnittliga lönen, trots avtalets löneökningar.

Efter förhandlingar har dock Lernias löner fått ligga kvar på det gamla genomsnittet.

*Många tack...*

*...till alla er som stöttar Kvasten ekonomiskt! Genom era bidrag, stora som små, kan vi fortsätta trycka Kvasten.*

## Lernianätverket bloggar

När besked om varslen kom så startade Lernias fackliga nätverk en blogg där man rapporterade varje dag om själva varslet och tipsade om olika rättigheter man har och saker som är bra att veta så man kan bevaka att uppsägningarna i alla fall går rätt till.

– Bloggen startade vi för vi behövde komma ut med mycket information på kort tid. En blogg kan man göra dagliga uppdateringar på och sprida information till alla montörer som behövde det, berättar en av nätverkets kontaktpersoner på dagtiden, Bobbo Malmsten som arbetar på bana 1:6.

– Vi kommer fortsätta uppdatera bloggen med allt möjligt, fortsätter Bobbo. Från att sprida kunskap om våra rättigheter, nyheter om situationen för oss inhyrda till vår väg från nätverk till fackklubb. Vi kommer inte uppdatera varje dag som innan men förhoppningsvis en gång i veckan. Tid och plats för alla våra planeringsmöten utanför arbetsplatsen kommer vi också att skriva om på bloggen.

Om man vill bli aktiv i Lernias fackliga nätverk så kan man gå på deras möten på Highway kafés övervåning varje torsdag klockan 11.00 för dagskiftet och 20.42 för kvällsskiftet, eller maila: [lerniasfackliganätverk@gmail.com](mailto:lerniasfackliganätverk@gmail.com)

Lernias fackliga nätverk bloggar om varslen på: <http://lerniafacket.blogspot.se/>

## INFÖR OMBALANSEN - TÄNK PÅ BELASTNINGSSKADORNA!

Nu sänks bantakten samtidigt som företaget som vanligt vid ombalanseringar försöker att rationalisera så mycket som möjligt. Det leder till att de flesta avdelningar får färre balanser och att rotationerna då blir ännu mindre.

På de ASG-möten som ska gå igenom balanserna kan det då vara värt att komma ihåg hur Arbetsmiljöverket tolkar Arbetsmiljölagen när det gäller ensidigt arbete:

*“Enligt reglerna ska ensidigt upprepat arbete samt starkt styrt och bundet arbete normalt inte behöva förekomma. Går det inte att undvika helt måste riskerna för överbelastning undvikas genom arbetsväxling, arbetsutvidgning, pauser eller andra åtgärder som ökar variationen i arbetet.”*

Ur Arbetsmiljöverkets skrift “Belastningsskador - Nej tack!”

## KÖR TRUCK, DÖ UNG

Nära 72 procent av dem som bor i Sverige kan räkna med att bli 80 år. Men bara i genomsnitt, det skiljer mycket beroende på vilket yrke man har. I en undersökning som gjorts av tidningen Du&Jobbet bland yrkesverksamma som var 58 år 1990 är truckförare den grupp som låg sämst till, bara hälften blev 80 år gamla.

## SNACKET GÅR...

Efter en kort period av andhämtning befinner vi oss åter igen i nedskärningstider. Samtidigt som arbetskamrater från Lernia skickas av ökar jakten på kostnader bland oss som finns kvar. Senaste ryktet är att alla förmän ska rapportera vad varje instämplad anställd gör varje timme. Fabriksledningen är tydligen orolig för att det vid något tillfälle inte är exakt så många människor i fabriken som det finns balanser. Eller i alla fall att det finns fler av oss än det finns balanser.

Är ryktet sant kommer vi snart att få se oroliga förmän stressa runt på avdelningarna och “erbjuda” eventuella övertaliga att stämpla ut och gå hem för att kunna visa upp snygga siffror för sina chefer. En bättre metod hade kanske varit att en del av cheferna gick hem istället.