

## Varsel och skiftnedläggning

**“Volvo. for life”** Så stod det längst ner på pappret där företaget informerade om att de varslat 1 200 personer om uppsägning. En grym ironi för de 600 metallare på Torslanda som ledningen anser skall bort. Just innan Kvasten går i tryck ger vi här några snabba kommentarer till varslet.

Så kom den då, nedläggningen av nattskiftet som Arp länge pratat i media om och som fabriksledningen för en månad sedan påstod inte var beslutad. Som vanligt fick de närmast berörda, nattskiftarna, först höra det på omvägar. Företaget tycker ju alltid att det viktigaste är att informera pressen.

### VARSEL INTE LIKA MED UPSÄGNING

I förra Kvasten skrev vi:

*“I lagen står att en arbetsgivare som planerar att genomföra en driftsinskränkning som kan innebära uppsägning måste meddela Arbetsförmedlingen minst sex månader innan om fler än 100 personer berörs.*

*Ett varsel innebär inte att någon är uppsagd men att det finns en risk att anställda sägs upp efter sex månader.*

*En gissning är därför att företaget kommer att lägga ett sådant varsel runt semestern om de, som Arp säger, tänker lägga ner natten runt nyår. Dels för att ha ryggen fri gentemot lagen, dels för att skapa en krisstämning i företaget.”* (Kvasten 18 maj -08)

Detta är alltså vad som skett nu. Ännu är ingen uppsagd och att de säger att 600 skall bort behöver alltså inte betyda att det verkligen blir så, det finns det flera exempel på sedan tidigare. Företaget har dock sagt att de kommer att säga upp folk i oktober.

Enligt Lagen om anställningsskydd (LAS) är det anställningstiden i företaget som avgör vem som skall sägas upp, principen är “sist in, först ut”. Undantag från detta kan bara ske om företaget och facket kommer överens om något annat.

### KRÄV: INGA UPSÄGNINGAR!

Att försäljningen gått ner vet alla och det gäller inte bara Volvo, större delen av bilindustrin är i kris. Men det borde inte automatiskt betyda att folk i produktionen slängs ut. Efter år av hårda rationaliseringar skulle det på många ställen behöva tillsättas folk för att få balanser som är vettiga, som gör att man orkar jobba kvar och hinner göra ett bra jobb. Eftersom det alltid finns en naturlig omsättning med pensioneringar, studier, folk som får andra jobb och så vidare

skulle företaget mycket väl kunna behålla en viss övertalighet en period. Det skulle ge ett välbehövligt andrum och ge möjlighet för utbildning och annat som varit eftersatt. På många avdelningar har det dessutom länge varit så ont om personal att chefen automatiskt svarat “nej” när man bett om ledigt, ett visst överskott skulle lösa detta problem. “Inga uppsägningar!” borde vara ett självklart fackligt krav idag.

### SNYGGA SIFFROR

Men sådan långsiktiga förbättringar är inte vad företaget är ute efter. För cheferna gäller det att snabbt visa upp fina siffror för Ford. Och kanske vill Ford ha snygga siffror att visa upp för de ryska och kinesiska företag som enligt allt envisare rykten håller på att förhandla om att köpa Volvo Personvagnar. Därför kommer de att göra allt för att pressa oss och komma med ytterligare krav.

### INGA EFTERGIFTER

Men en sak som varslet visar är att det inte hjälper hur mycket vi än sliter och

Vänd

## Hur långt får en PL gå, egentligen?

På KLE-stoppet i söndags ärade vår kära PL oss med sin närvaro. Vi skulle diskutera det ökande kvalitetsproblemen vi fått i vårt lag, lag 16C på Loop A.

Nu skall vi inte hymla om att kvaliteten har blivit sämre, för det har den. Vilket inte är konstigt med allt som hänt den sista tiden. Vi får aldrig några morötter bara piska. Vår framtid är fruktansvärt oviss just nu. Och många har väl börjat fundera på vad man skall göra istället.

Men vår kära PL hade också kommit på varför felet har ökat: “Vi babblar för mycket!”

Vi har för bra sammanhållning! Vi är ett lag på 8-9 personer uppdelade i två grupper (Volvo vill ju ha korta rotationer och hemmabalanser) så man börjar med samma personer varje dag och jobbar med dem hela natten. Är det konstigt att man blir “tighta” !?

Dessutom är vi ett lag som samlar upp fel från både laget innan och Bulycke och oftast rättar till dem själva. Vi hjälper lagledarna med städning och vid felbyggen.

Tillbaka till problemet. “Vi babblar för mycket”. Hans lösning på problemet var det som fick oss att tappa hakan, inte ett utan två hot: “Babblar” vi för mycket (det vill säga pratar med varandra) så skulle han vara tvungen att omplacera oss. Det var nummer 1. Nummer två var att om vi hamnar på felåterföringslistan skall vi behöva komma upp på hans kontor och förklara varför vi gjorde de felet. Alla människor gör fel! Vi är inga robotar.

Montör på Loop A 16C

Beter sig chefen illa? Kommer Teknik med orimliga rationaliseringskrav? Har du fått nog av ledningens utspel?

Gör då som “Montör på Loop A 16C” och många andra: skriv till Kvasten. Gillar du inte att skriva men har ändå något att säga så kan vi göra en intervju. Prata med oss som delar ut **Kvasten** eller maila: [kvastentips@hotmail.com](mailto:kvastentips@hotmail.com)

Forts. "Varsel och skiftnedläggning"

vilka försämringar vi än går med på "för att rädda jobben".

Vid den ombalans som sker nästa vecka finns ingen anledning att göra fler eftergifter. Tvärtom. Om vi till exempel går med på in mer jobb på en balans än vad de har rätt till enligt avtalet (sådana lokala överenskommelser om högre beläggning är möjliga sedan några år) innebär det bara att vi blir av med ytterligare några arbetskamrater och för jobba hårdare

Det är också viktigt att vi inte går på några försök att spela ut oss mot varandra, skift mot skift, person mot person. På lång sikt har vi alla mest att vinna

på om vi tillsammans ställer krav som gynnar alla.

#### LÅNGSIKTIGT PROBLEM

En marknadsekonomi går alltid upp och ner. Men det som nu sker i bilindustrin är ett mycket mer långsiktigt problem och gäller hela industrins framtid. Trots att det är 35 år sedan ordet "oljekris" dök upp i rubrikerna första gången har bilindustrin fortsatt pumpa ut produkter som tuggat i sig allt större del av de begränsade oljetillgångarna. När nu den samlade vetenskapen dessutom kräver att vi skall sluta bränna olja för att

undvika en klimatkatastrof börjar det stå klart även för bildirektörerna att det inte går att fortsätta som vanligt

I vintras sa t.o.m. GM:s VD Rick Wagoner att tiden är ute för bensindrivna bilar.

#### VÅR FRAMTID

Vi som jobbar i fabriken kan inte göra mycket åt att ändra detta och ledningen verkar inte intresserade. Det borde vara en uppgift för vår fackförening, IF Metall, både Volvo och i hela landet, att ta upp en debatt om vilka förändringar som måste till i bilindustrin, inte minst när det gäller vad vi skall producera, för att den överhuvud taget skall ha någon framtid.

Lars Henriksson

#### FÖRETAGSSTYRD ARBETSTID

## Toastädning eller komplodigt?

Torsdagen 5 juni drabbades TC av karosbrist. Produktionen skulle stanna klockan elva på dagen. Ledningen gick då ut med ett erbjudande till dagtidarna: ta ledigt på egen bekostnad eller stanna kvar och gör rent toaletterna. Syftet var helt klart att låta oss som jobbar ta kostnaden för produktionsproblemen. Det gick inte för sig att städa egna avdelningar, göra försummat KLE-arbete eller justera bilar. Toalettansering var det enda arbete som erbjöds. Eftersom det var långhelg och stekande sol var det inte många som tvekade.

#### VAR GÅR GRÄNSEN?

Frågan är var gränsen går när företaget av en eller annan anledning vill skicka hem oss utan att behöva betala. Det

måste finnas en gräns för vilka jobb de kan "erbjudas" oss som alternativ till att ta ut komplodigt, eller om man inte har några timmar, ta obetald ledighet.

En halvdags oplanerad ledighet innan en långledighet tycker väl många är OK. Men om det uppstår problem en tisdag i november, kan de då kräva att alla som inte går hem knäskurar kulvertarna eller tvättar chefernas bilar?

#### FACKET HAR MAKT

När det gäller vilka jobb vi är skyldiga att utföra har vår fackförening en viss makt. I Medbestämmandelagen 34§ står att om det uppstår en tvist "mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisation... .. om medlems arbetsskyldighet enligt avtal, gäller

organisationens mening till dess tvisten har slutligt prövats."

Det vill säga: om facket säger att vi inte är skyldiga att utföra vissa jobb så gäller fackets ord till dess att företaget går till domstol med frågan. Vanligtvis går det inte så långt, det naturliga är att företag och fack gör upp om saken i förhandlingar.

#### RED UT ARBETSSKYLDIGHETEN!

Det vore bra om vår fackförening reder ut var gränsen för vår arbetsplikt innan företaget kommer med något "erbjudande" nästa gång det strular i produktionen och de vill tömma kompbankerna. Ännu bättre vore det om de också går ut och informerar oss medlemmar om saken.

Lars Henriksson

## Fackliga nedskärningar?

Gör facket i TC för mycket? Har du för mycket kontakt med dina fackliga representanter? Det tycker i alla fall företaget och kanske även klubbstyrelsen. Vad vi som jobbar tycker är det som vanligt ingen som frågar.

Enligt Förtroendemannalagen är arbetsgivaren skyldig att låta den som är vald till ett fackligt uppdrag utföra detta på betald arbetstid. Som en del i nedskärningarna har TC-ledningen sedan ett tag krävt att den fackliga tiden skall minskas, från kontaktombud till gruppordföranden.

Det är inget nytt, sådana krav brukar komma upp vart och vartannat år utan att det händer särskilt mycket. Lagen ger nämligen de fackliga representanterna "rätt till den ledighet som fordras för det fackliga uppdraget."

Den här gången verkar det ändå som om företaget är på väg att lyckas. Enligt uppgifter till **Kvasten** vill nämligen

klubbstyrelsen minska antalet gruppstyrelser i monteringen, från nuvarande tre till två. Varje styrelse skulle då få större område och fler medlemmar att hålla kontakt med.

Detta verkar alltså som om klubbstyrelsen också tycker att facket gör för mycket i TC, något som knappast särskilt många i fabriken håller med om. Tiden vi har framför oss, med omflyttningar, varsel och skiftnedläggning, lär knappast ställa mindre krav på facket.

Dessutom är det inte för mycket begärt att förändringar i hur vår fackförening organiseras diskuteras öppet bland oss medlemmar.

Lars Henriksson

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