

Lokala förhandlingar

Som alla märker har de lokala förhandlingarna börjat. Efter att gruppstyrelserna organiserat omfattande diskussioner på alla avdelningar sprids nu tät och innehållsrik information om våra krav och företagets svar på dem i varenda vrå. Förhandlingsdelegationen står i nära kontakt med oss medlemmar genom klubbens hemsida och möten runt om i fabriken. Fackföreningen sjuder av aktivitet och alla känner sig delaktiga. Eller...?

Så kunde det ha sett ut men tyvärr är det som vanligt. Efter att ett centralt avtal slutits över våra huvuden sker nu de lokala förhandlingarna i största möjliga tysthet.

Enligt uppgift har det varit en gruppordförandekonferens där gruppstyrelserna lade fram ett stort antal krav. Det var alltifrån ökade bundenhetstillägg till gratis frukt och minskade (!) arbetslag. Vilka av dessa krav som sedan förts fram till företaget och vad företaget svarat är höljt i dunkel. En förhandlingsdelegation som ska föra fram kraven till företaget valdes också. Från TC ingår Gert Jonsson.

Fackföreningens styrka kommer av att vi är många som är medlemmar. Det får vi alltid höra. Men hur ska vi kunna utnyttja den styrkan när vi inte ens får veta vilka krav våra representanter för fram eller vad företaget har att säga? Ännu har ingen lyckats förklara varför förhandlingarna ska ske i hemlighet. Företaget vet väl förhoppningsvis vilka krav som framförs och hur de

själva besvarat dem. Det är bara vi medlemmar i facket som hålls utanför.

I LO-tidningens senaste nummer finns ett reportage från Scania i Södertälje som kanske kan ge en ledtråd. Även där sker förhandlingarna i hemlighet. Den ende av de som intervjuas i reportaget som tycker att detta är bra är en medlem i klubbstyrelsen. Han menar att om medlemmarna fick reda på vad facket krävde "är risken stor att det skapar förvirring" och "dessutom skulle öppenhet kunna skapa ett dåligt förhandlingsklimat".

Längre bort från medlemmarna kan nog en facklig ledning inte komma. Det viktiga med förhandlingar blir att hålla företaget på gott humör samtidigt som de tycker att medlemmarna är för dumma för att förstå vad som sker. Ser våra förhandlare här på Volvo saken på samma sätt? Eller har de någon annan förklaring till hemlighetsmakeriet?

Lars Henriksson

Personuppgiftslagen och vårt arbete

Under det senaste året har vi på satsningen arbetat med ett system som kallas "voice", vilket innebär att vi har hörlurar på oss som talar om vad vi skall plocka. När rösten säger en sak måste vi repetera samma sak i en mikrofon. Det här systemet har vi fått som ett kvalitetssystem så att rätt sak kommer på rätt plats. Förutom att tala om vad vi ska plocka och var vi ska lägga det registrerar systemet också när vi plockar det. Enligt personuppgiftslagen finns en rättighet att samla in uppgifter som är relevanta för den användning som är avtalad då ett system införs. Däremot får man inte samla in uppgifter som inte är relevanta för vad som deklarerats vid införandet. När det gäller tiderna har de uppgifterna använts till annat syfte än kvalitet. Frågan är då vad är det som gör att kvaliteten på satsningen blir bättre av att man vet exakt tid för när en artikel har blivit satsad? Det här är uppgifter som går att missbruka t.ex. vid balansering eller uppföljning av enskilda personer. Och kan man missbruka dem så kan man också vara säker på att de missbrukas för eller senare. Vi driver nu frågan på satsningen med hänvisning till personuppgiftslagen. Det här är inte det enda system på Volvo som samlar in personuppgifter. Fundera över vilka system som kan finnas på era avdelningar och hur de används. Vad är de för uppgifter som samlas in, vad används de till och hur länge lagras de? Är de relevanta för vad det är sagt att de skall användas till eller är det något som företaget i smyg kan använda till att övervaka eller rationalisera?

Christer Pålsson, Satsningen TC dag

Info till inhyrda

Sedan några veckor har antalet personer som är inhyrda från bemanningsföretag ökat kraftigt i fabriken. Några ord om detta och lite information till er som är inhyrda.

Företaget var snabbt med att utnyttja det avtal som Metall slöt som ger dem rätt att ta in bemanningsföretag trots att det finns uppsagda som har rätt att bli återanställda. Att det behövs folk kan inte ha kommit som en överraskning ens för ledningen i TC och att det skulle ta så lång tid att få in dem som blivit uppsagda är inte speciellt troligt. Särskilt som de redan kan jobben när de väl kommer hit.

De som nu hyrs in har självklart ingen skuld i detta och det är viktigt att vi ser dem som arbetskamrater och tar hand om dem på bästa sätt.

Av tidigare erfarenhet vet vi att de som är nya riskerar att hamna mellan stolarna, inte minst när det gäller arbetsskador. Därför ger vi här en kort information om detta till dig som är inhyrd. Förhoppningsvis har ni som är inhyrda fått denna information men man kan inte vara säker. Cheferna är inte alltid lika noga med att förklara företagets skyldigheter som våra... För frågor rekommenderar vi att du vänder dig till skyddsombudet på den avdelning du jobbar på.

Det är alltid arbetsgivaren där man arbetar som är ansvarig för arbetsmiljön. Det vill säga om man anser att något innebär en risk på arbetsplatsen ska man säga till den chef som är ansvarig på området där man arbetar. Säg också till arbetskamraterna som jobbar där och avdelningens skyddsombud, både för deras egen skull och för att de troligen har idéer om vad man ska göra åt saken. Skyddsombudet har

Vänd

Felgångad?

Kvasten har långa och många öron. Här är en liten historia som en montör berättade och som vi inte vill undanhålla våra läsare.

Har du snappat upp något som en chef sagt som borde spridas? Kontakta oss: kvastentips@hotmail.com

På de flesta avdelningar drar vi fast muttrar och skruvar och de flesta av oss är rätt vana vid att göra det. På vissa viktiga förband måste man äntra muttern eller skruven innan man drar åt för man inte ska dra snett. Inte heller det är särskilt märkvärdigt.

På en avdelning är det bestämt att om en mutter trots allt dras snett ska en högre chef tillkallas. Inte vilken chef som helst. Högste Chefen ska det vara. Riktigt varför just han bättre skulle veta vad som hänt än montörerna som står där dagligen eller lagledaren som kan jobbet och vet hur man felåterför, det hade de som arbetar där svårt att förstå. Att det varken räcker med att förmannen eller ens PVC-aren konstaterar vad som hänt säger en del om vilket förtroende Högste Chefen har för sina underställda.

Förklaringen kom kanske för ett tag sedan då Högste Chefen informerades om en sneddragning. Montören hade hävdat att muttern var äntrad som den skulle men att det av något skäl ändå blivit fel. Högste Chefen förklarade då, när han trodde att ingen montör var inom hörhåll, att det inte var möjligt. Han hade nämligen gått på Högskolan och där fått lära sig att en mutter som äntrats inte kan dras snett. Så anledningen till att bara Högste Chefen får kolla sneda muttrar är tydligen hans överlägsna utbildning.

Kvastens Utbildningsredaktion har inte riktigt kunnat klarlägga vilka kurser på Högskolan som lär ut konsten att äntra muttrar. Kanske är det en del av samma kurs som låg bakom Högste Chefens design av en ökad sopskyffel på bana 1:3 för några år sedan. (Skildrad i Kvasten nr 20, finns på www.kvasten.tgk.net)

Några montörer funderade efteråt på om det kan ha rört sig om en missuppfattning. Han kan ha menat "Högstadiet" och inte "Högskolan".

Forts. "Info till inhyrda"

också samma rätt att stoppa ett arbete som innebär "omedelbar och allvarlig fara för liv eller hälsa" för dem som jobbar på bemanningsföretag som för volvoanställda.

Det finns två fall där chefen är skyldig att skriva en rapport: vid tillbud och vid arbetsskada.

TILLBUD

Ett tillbud är när något händer som var på väg att bli en olycka, till exempel om ett tungt föremål faller ner nära en person eller när någon går ut framför en truck som tvingas tvärbromsa.

Alla tillbud ska rapporteras på en särskild blankett. Det kan göra att någon annan slipper råka ut för något liknande och då kanske med olycklig utgång.

ARBETSSKADA

Att rapportera arbetsskador är viktigt av två skäl, dels för att förhindra att det händer igen och dels för att den som är skadad skall få skadan dokumenterad. Dessutom är arbetsgivaren enligt lag

skyldig att rapportera alla arbetsskador. Detta gäller alla, oavsett vilken arbetsgivare man har. En arbetsskada är när någon verkligen skadas. Det finns tre typer av arbetsskador:

1. Arbetsolycka

Skada som uppkommit plötsligt. T.ex. att man skurit sig eller trillat och slagit sig.

2. Arbetssjukdom

Skada som uppkommit under en tid, t.ex. att man fått ont i rygg eller handled av dåliga arbetsställningar eller fått problem av stress på jobbet.

3. Färdolycksfall

Skada som uppkommit av olycka på den normala färdvägen till eller från arbetet.

I alla dessa tre fall skall en arbetsskadeanmälan fyllas i.

För att sammanfatta, om något händer som skadar dig eller skulle ha kunna göra det: säg till arbetsledaren och skyddsombudet!

Toaavlösningar – igen!

En insändare med en fråga som dessvärre ständigt tycks dyka upp i fabriken.

Har man rätt att neka en montör att gå på toaletten bara för att man är Lagledare? Vi på 1:2 har problem med att en lagledare nekar vissa montörer att gå på toaletten under arbetstid. Han blir sur och grinig och kommer med dumma kommentarer som "Små barn lär man gå på toa innan man ska åka långt med bilen". (Trots att han inga barn har...) och "Du får gå på toa på din rast eller innan/efter jobbet."

Har man denna inställning är man kanske inte lämpad att ha det jobbet.

Montör, Bana 1:2

Felskyltat

Vecka 20 sattes en del enkelriktatskyltar upp i TC och kanske på fler ställen. En del av dessa skyltar hindrar oss som kör de små dragtruckarna i vårt arbete. När vi framfört detta får vi som svar att skyltarna bara gäller de stora truckarna (gaffeltruckarna).

Men det är väl knappast så att en vedertagen trafikskylt ska betyda en sak utanför Volvo och en annan här inne?

Mitt förslag är att kontrollera vilka tillägsskyltar som är relevanta på vilken plats. Ett annat tips är att ha en dialog med oss som kör material till det berörda stället.

Christer Pålsson, satsningen TC, dag

PÅ ÖNSKELISTAN:

Osäkra anställda

I Göteborgs Posten säger Volvos informationschef att företaget vill att 10% av oss som jobbar ska vara tillfälligt anställda. (Det gäller antagligen inte chefer...) Det är en gammal dröm för arbetsgivarna att bara ha ett minimum anställda och sedan plocka in de extra som behövs vid behov. Som bonus får de då ett läge där var tionde av oss hela tiden är oroliga för sin anställning och troligen inte vågar säga emot vad chefen än säger. Om man skadar sig vågar man kanske inte säga till av rädsla för att inte bli uppringd nästa gång det finns jobb.

1990 fanns 370 000 tillfälligt anställda i Sverige. I dag är det runt 600 000.

Tack till ML/U-massa!

Den här gången tackar vi särskilt er som jobbar på ML/U-massa för bidraget till Kvastens tryckkostnader. Utan att därför glömma er andra trogna bidragsgivare.