

Fackliga val – på riktigt

Våra fackliga företrädare utses i val. Det är viktigt för det innebär att de har sina uppdrag underifrån, från medlemmarna, i motsats till företagets chefer som tillsätts uppifrån. Men hur kan man få detta att fungera i praktiken?

För det mesta är fackliga val i TC inte särskilt spännande. Det vanliga är att det finns en kandidat till varje uppdrag som ska väljas. Inte mycket till "val" alltså. Men i januari i år hände något ovanligt. Som vi beskrev i *Kvastens* januarinummer var det riktiga val till TC:s två gruppstyrelser. Alltså val där medlemmarna hade flera kandidater att välja på. I Grupp 17 blev resultatet att förändringar i styrelsen. *Kvasten* har inga synpunkter på om den ena eller andra personen är en bättre facklig representant i detta fall. Det viktiga är att det som hänt är ett exempel på vi medlemmar faktiskt kan påverka facket.

En av dem som blev inröstade var Behzad Zahiani som jobbar kväll på Power Pack 3 (en av de banor som byggdes upp efter att Bulycke lagts ner och verksamheten flyttats in i TC). *Kvasten* pratade med några av dem som jobbar på PP-banorna och dessutom med Behzad själv om hur det gick till.

– Det var väldigt stora problem när vi flyttade hit till TC från Bulycke, förklarar Behzad. (*Kvasten* har skildrat en del av detta, framför allt i nummer 31 och 33) Många här kände att vi blev överkörda och att ingen lyssnade på oss.

Valet ägde rum på Grupp 17:s årsmöte. Mötet var i Folkets Hus på morgonen den 9 januari, sista dagen innan vi började jobba efter juledigheten. Inte en tid som garanterade största möjliga deltagande kan man tycka. Men det kom ovanligt mycket folk på mötet och Behzad fick flest röster av alla och blev invald.

– Vi behövde någon som talade för oss som vi litade på, berättar en av montörerna på PP3. Vi kände Behzad och många litade mycket på honom.

Det är tydligt att Behzad har stort förtroende bland dem som arbetar på kvällsskiftet på PP. Behzad var redan innan skyddsombud och hade även facklig erfarenhet från Bulycke. En sak som verkar ha spelat en roll är att de som arbetat på Bulycke är en stor grupp där många känner varandra över avdelnings- och laggränser. På så sätt spred sig snacket om att

Vänd

Nytt lönesystem?

Enligt uppgifter från flera håll är ett nytt lönesystem på gång. Det är tänkt att ersätta både det KV-system som finns på banorna och Lön -95.

Som vanligt när det gäller avtal och förhandlingar råder stort hemlighetsmakeri. Hur systemet är uppbyggt och vad det skulle innebära för oss är fortfarande höljt i dunkel.

Kanske vore en poäng att berätta för alla oss som ska jobba under det nya lönesystemet? Vi kan ju tänkas ha synpunkter, både på hela systemet och olika detaljer. Och inte minst skulle vi få en känsla av att det var *vår* fackförening som förhandlade.

BEMANNINGSKONSTIGHETER:

Olika fötter?

Att ha skyddsskor är ett krav i fabriken. Men det minsta man kan begära är då att skyddskorna inte själva skadar den som har dem på sig! Oavsett om man får sin lön från Volvo eller Lernia.

En Volvoanställd montör kontaktade *Kvasten* och berättade hur det kan gå till när folk från Lernia och andra bemanningsföretag får skor:

– De får vad som råkar finnas inne, bara det är rätt storlek. Många får inte prova ut vilken sko som passar. Ibland är det till och med begagnade skor som delas ut.

– Flera Lerniaanställda hos oss har fått ont i fötterna av skor som klämmer, skaver eller inte passar i största allmänhet

– Vi har tagit upp detta med vår PL men han säger att det inte går att göra något åt saken. Men det måste vara fel, de som kommer från Lernia jobbar här som alla andra och ska ha samma rätt till skyddsutrustning som vi.

Anställningar?

Även om ett antal av de närmare 400 bemanningsanställda som jobbar i fabriken nu kommer att anställas är företagets personalpolitik svår att förstå. Det verkar också som om chefer på olika nivåer i företaget drar åt olika håll.

På vissa banor kan det gå en halvdag till att lära upp en Lerniaanställd som nästa dag är ersatt med en ny Lerniaanställd som ska läras upp och så vidare. Ett exempel vi fått till *Kvasten* är en person som under tre veckor, 15 arbetsdagar, blivit upplärd på 11 balanser! Oerhört påfrestande för den enskilde och knappast särskilt effektivt för företaget. För att inte tala om de kvalitetsproblem som blir följden när människor kastas runt på detta vis. Det finns också extremfall åt andra hållet: bemanningfolk som står på fasta balanser i veckor och månader. Även det är slitsamt för den som drabbas och dessutom får övriga i laget väldigt få balanser att rotera på. Men även på banor där folk från Lernia jobbat länge och gått i normal rotation har ju företaget, som normalt jagar sekunder och ören, betalat en rejäl hacka till Lernia.

Den senaste konstigheten är att företaget vill ta in bemanningsfolk till Pilot Plant på PVÖ, den minifabrik där nya bilmodeller provmonteras. Själva poängen med en sådan fabrik är att se hur monteringen går att genomföra i verkligheten och den expertkunskap som krävs är sådant som vi som jobbar på Torslandafabriken har. Enligt uppgift är företagets argument att det inte finns folk att låna upp till PVÖ för dessa jobb.

För att lösa detta problem och många andra, ger *Kvasten* här – helt utan att begära konsultarvod – ett gott råd till företagsledningen: anställ folk i fabriken. Då kan vi som jobbar i fabriken få chansen att jobba på PVÖ ett tag och företaget kan dra nytta av våra kunskaper om montering. Men det är kanske för enkelt?

Forts. "Fackliga val - på riktigt"

rösta in Behzad och det var lätt att få en stor grupp att gå på mötet. Men det var också viktigt att han själv informerade arbetskamraterna på banorna runt omkring.

– Jag gick runt på banorna här nere och sa till alla att det var årsmöte och att om de ville rösta in mig skulle de komma dit, berättar Behzad.

– Nu gör jag så gott jag kan, förklarar Behzad. Om mina arbetskamrater inte är nöjda får de rösta bort mig och välja in någon annan, nu vet ju många hur man gör. Helst skulle jag vilja att det var golvval, alltså val här på jobbet, avslutar Behzad, då får verkligen alla möjlighet att rösta och påverka facket.

Förhoppningsvis är det som hände i år början på en ny trend där valen till gruppstyrelser – och även andra fackliga uppdrag – bli riktiga val, där vi medlemmar har olika kandidater att välja mellan och på så sätt kan börja styra vår fackförening i praktiken.

Här bredvid finns några punkter som det kan vara bra att tänka på om man vill lägga sig i vem som ska väljas in i gruppstyrelserna.

Lars Henriksson

NÅGRA TIPS FÖR MEDLEMMAR SOM VILL FÖRÄNDRA SIN GRUPPSTYRELSE

◆ Prata igenom vad det är som behöver förändras. Behöver ni till exempel ha någon i styrelsen som finns närmare era problem och jobbar regelbundet på avdelningen? För era representanter inte fram era krav tillräckligt bra? Har de gamla representanterna suttit för länge och blivit bekväma?

◆ Bestäm er för en eller flera personer som ni vill rösta in. Prata med dem så att de säkert ställer upp. Bestäm vilka poster ni vill ha dem inröstade på. I styrelsen sitter suppleanterna (ersättarna) på ett år och övriga på två år. Vartannat år väljs ordförande och en majoritet av de övriga ordinarie och vartannat år väljs sekreterare och en minoritet av de övriga ordinarie.

◆ Diskutera med folk i andra lag och på andra avdelningar. Förklara varför de också ska rösta på den eller de ni vill föreslå. Hör efter om andra avdelningar också har förslag på personer som borde sitta i styrelsen. Kanske kan ni samarbeta om att få dem inröstade?

◆ Gå till nomineringsmötet! Det är det fackmöte som hålls innan årsmötet, oftast i december, där alla som ställer upp i valet måste nomineras (föreslås). På nomineringsmötet beslutas också hur valet ska gå till. Det viktigaste beslutet är då om valet ska ske på årsmötet eller genom "golvval", det vill säga i en allmän omröstning på arbetsplatsen.

◆ Presentera era kandidater. Det kan ske på olika sätt. Ett enkelt sätt är att gå till andra avdelningar inom samma gruppområde på en rast och berätta om er kandidat. Ett annat är att göra ett enkelt flygblad och sprida till de andra avdelningarna.

◆ Om det är årsmötesval: se till att alla vet var och när mötet är och att folk verkligen kommer till mötet och röstar

◆ Om det är golvval: Se till att alla vet hur man röstar på er kandidat. Kolla upp var alla valurnor finns och se till att det finns folk till hands där som kan förklara hur man gör när man röstar.

Läkarintyg från första dagen?

Det händer ibland att någon PL får för sig att kräva läkarintyg från första sjukdagen av en person. På förekommen anledning vill *Kvasten* påpeka vad som gäller i dessa fall.

Rätten att kräva förstadagsintyg framgår ur vårt centrala avtal, Teknikavtalet. I §8 regleras rätten till sjuklön och där står bland annat:

"Arbetsgivaren kan besluta att arbetstagaren för att ha rätt till sjuklön ska styrka sjukdomen med läkarintyg från första sjukdagen eller senare och även anvisa att särskild läkare ska utfärda intyget."

Chefen kan dock inte göra detta hur som helst. I samma paragraf står nämligen att *"Före det att arbetsgivaren beslutar... ska han samråda med lokal arbetstagarpart"* och där *"redovisa skälen för beslutet."*

Det vill säga, innan någon PL beslutar om att kräva sjukintyg måste han eller hon diskutera saken med vår fackförening och förklara varför. Har detta inte skett är ett krav på sjukintyg inte giltigt. Och det räcker alltså inte med att bara "informera" gruppstyrelsen.

Som vanligt är det därför klokt att ta med en facklig representant man har förtroende för i samtalet med PL.

Kom också ihåg att det enligt Teknikavtalet är företaget som ska betala det läkarbesök som krävs för att få intyg om de ställt krav på sådant.

Som vanligt krävs alltid läkarintyg om man varit sjuk mer än sju dagar.

Nästa nummer

I nästa nummer av *Kvasten* planerar vi att skriva om två saker: lagledare och rotationer. Vi tar gärna emot synpunkter.

Vad har det inneburit att lagledarna sedan några år är tillsatta av förmannen istället för att väljas av laget? Hur har lagledarnas jobb påverkats och hur har synen på dem i laget förändrats?

Är det något som skulle behöva ändras?

Ungefär samtidigt som detta hände genomförde företaget det nya lagsystemet med kraftigt minskade rotationer. Vad har detta inneburit för ergonomi, för vilka kunskaper vi har om avdelningens monteringar och för sammanhållningen?

Har du tankar, idéer eller synpunkter på detta så hör av dig till *Kvasten*:

kvastentips@hotmail.com

eller prata med någon av oss som sprider *Kvasten*.

Tack ! Tack ! Tack ! Tack ! Tack ! Tack ! Tack ! Tack ! Tack ! Tack !

Många tack för ovanligt många bidrag, stora och små, till *Kvastens* kassa. Tack vare er kan *Kvasten* fortsätta att sprida glädje på banor och i fikarum, i ledningsgrupper och direktionsmatsalar. Vi förväntar oss dock inga bidrag från de senare...

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