

Utmanare i fackliga val

“Klaga inte på facket. Vi är dina fackliga representanter och är demokratiskt valda av medlemmarna.” Det är ett vanligt svar när någon menar att vår fackliga organisation är för passiv och inte står upp mot företaget. Och det stämmer åtminstone i teorin. Men hur gör man då om man vill byta ut sina fackrepresentanter?

Det är inte så sällan man hör kritik mot hur facket fungerar. Däremot är det sällan någon försöker göra något åt det. En av orsakerna är att det inte är så många som vet hur man skulle kunna åstadkomma förändring. Både möjligheterna och svårigheterna med detta visade sig nyligen när några arbetskamrater försökte rösta in nya personer i sina gruppstyrelser.

ALLA KAN FÖRESLÅ

Inom produktion i TC finns två gruppområden, grupp 17 och grupp 20. En gång om året, normalt i januari, väljs styrelsen för dessa grupper. Hälften av de ordinarie ledamöterna och antingen ordförande eller sekreterare och alla suppleanter i gruppstyrelsen står då till val. Alla som ställer upp i valet måste föreslås på nomineringsmötet som vanligen ligger i december. Samtliga medlemmar i Metall inom respektive område har rätt att föreslå kandidater, att själva ställa upp i val och att rösta. På

nomineringsmötet beslutas också om hur valet ska gå till, om det ska ske på årsmötet i januari eller om det ska äga rum bland alla medlemmar i en allmän omröstning.

MOTKANDIDATER

Under senare år har det på nomineringsmötena i TC inte föreslagits fler kandidater än det funnits lediga poster och “valen” har därför ägt rum på glest besökta årsmöten där styrelserna valts utan motkandidater. Vid årets nomineringsmöten hände det ovanliga i både grupp 17 och 20 att medlemmar kom dit och föreslog andra arbetskamrater än de som de sittande styrelserna tänkt sig. På båda mötena beslutades att valen skulle ske på årsmötena som lades på morgonen den 9 januari, söndagen innan vi började jobba efter juledigheten. Trots den udda tiden var det ovanligt mycket folk på mötena. I Grupp 20 röstade majoriteten av det 30-tal medlemmar som kommit in de kandidater som styrelsen hade föreslagit och inga av motkandidaterna. Till grupp 17:s årsmöte hade det kommit betydligt fler, närmare 90 personer. Det ledde till att en av de personer som nominerats av sina arbetskamrater blev inröstad som ordinarie i styrelsen.

INTE PÅ LIVSTID

Utan att ha några synpunkter på de olika kandidaterna är det ändå ett viktigt steg framåt att folk från olika avdelningar föreslagit kandidater och gått till möten för att rösta på dem. Om fler börjar göra så skulle det stärka vår fackförening på många sätt. Dels är det ett tydligt budskap till de fackliga representanterna: de är inte anställda för att vara fackliga representanter och de inte sitter på livstid. Och framför allt, uppdraget är inte något som tillsätts uppifrån utan väljs nerifrån, av medlemmarna.

VAL PÅ GOLVET

Förhoppningsvis är detta början på en trend där allt fler lägger sig i vilka som ska vara fackliga företrädare. Ju fler som är engagerade desto bättre och starkare blir vår fackförening.

Inför framtiden finns det några viktiga saker att tänka på.

Vänd ↗

Kvasten - inte bara i TC

Som den uppmärksamma redan noterat står det numera “Av och för oss som jobbar på Volvo Torslandaverken” i *Kvastens* huvud. *Kvasten* har på egen hand spritt sig utanför TC och mycket av det vi skrivit om TC stämmer uppenbarligen in även på andra delar av Volvo Torslanda. I förra numret hade vi för första gången ett bidrag från TA och nu hoppas vi på att fler skriver, tipsar och har synpunkter från hela Torslandafabriken.

(Det gäller givetvis även er som jobbar här men har bemanningsföretag som arbetsgivare.)

Ryktet om *Kvasten* har spritt sig långt utanför fabriksgrindarna. I en recension i Aftonbladet nyligen av boken Hopsnackat, en samling korta berättelser om hur människor på olika arbetsplatser gjort för att förbättra sina arbetsvillkor, kunde man läsa dessa rader:

“I nyhetsbladet *Kvasten*, utgivet av fackliga aktivister på Volvos Torslandafabrik, protesterar truckförarna som kör ut material till arbetarna vid bandet mot sämre arbetsvillkor. De håller inte på att trängas ut av robotar. Tvärtom, de maskiner de förut hade till hjälp vid lastningen har företaget beslutat att ta bort. Det blir billigare för Volvo om arbetarna sliter ut muskler, leder och senor, har cheferna räknat ut.”

Genom djungeltelegrafen har det även nått oss att *Kvasten* har lästs med stort intresse på Saab i Trollhättan. En del där har bland annat tyckt att det varit intressant att följa vad deras gamle chef, Lars Danielsson, har hittat på här. Enligt vår källa blev de inte särskilt förvånade av vad de läste i *Kvasten*.

Och den senaste prenumeranten är en truckförare på Volvo i Olofström. Kanske vi kan få intressanta rapporter därifrån så småningom.

Det har också kommit till vår kännedom att *Kvasten* läses i direktionen för Volvo Personvagnar. Vi väntar oss dock inga rapporter därifrån, även om det säkert skulle vara intressant att läsa om livet på den nivån.

Pension vid 60?

2009 restes krav på att LO:s ordförande Wanja Lundby-Wedin skulle avgå efter att det avslöjats att hon varit med och godkänt att direktörerna i Arbetsmarknadsförsäkringar (AMF) fått miljonbelopp i pension. Då satt hon kvar. Nyligen meddelade Lundby-Wedin att det var dags för henne att gå i pension.

Från LO:s valberedning hälsas att “det inte ligger någon dramatik bakom beslutet utan att det snarare handlar om en naturlig pension vid 60 års ålder.”

Och vi som trodde att pensionsåldern i Sverige låg på 65 år.

I tidningen Lag & Rätt beklagar sig vår högsta ordförande: “Jag litar inte på folk lika mycket längre”. Frågan är hur många av oss medlemmar som litar på henne.

Forts. "Utmanare i fackliga val"

De val som nu ägt rum har troligen gått de flesta i TC förbi. I en stor fabrik som vår känner man för det mesta bara en liten del av dem som jobbar. Ska det bli ett vettigt val måste de olika kandidaterna presenteras i god tid innan för alla medlemmar. Det borde vara gruppstyrelsens uppgift att se till att detta sker och gör de det inte får kandidaterna

själva se till att presentera sig på fler ställen än sin egen avdelning.

Att lägga valet en tidig söndagmorgon i Folkets Hus på Järntorget är dessutom knappast det bästa sättet att skapa intresse. Ska facket bli en angelägenhet för alla bör styrelserna väljas i omröstningar på golvet, precis som när vi väljer kontakt- och skyddsombud.

Lars Henriksson

NYE VTV-CHEFEN:

- Det ska vara kul på jobbet

I sitt första chefsbrev skriver nye chefen för VTV, Derek Jessiman, att det ska vara roligt att arbeta. Och vem kan säga emot honom? Frågan är hur det ska gå till. *Kvasten* har några tips.

Visserligen ser Jessiman lite skojigare ut än sin företrädare (konkurrensen är inte direkt knivskarp...) men det räcker knappast för att våra jobb ska bli särskilt mycket roligare. Menar Jessiman allvar har han ett tufft jobb framför sig. Men alls inte omöjligt. Vad sägs om att börja med att låta avdelningarna själva bestämma över hur rotationerna ska se ut? Så som det var innan den förra ledningen bestämde att vi inte klarar av att lära oss mer än 6-8 balanser.

Sedan kan han gå vidare med att besluta att övertid bara ska tillgripas i nödfall och vara frivillig. Inte som nu när vår fritid har blivit en buffert som företaget kan lösa alla störningar med. Lösningen är givetvis att anställa tillräckligt med folk. Och då pratar vi alltså om att *anställa*, inte hyra in folk på osäkra villkor.

En verklig trivselsatsning vore också att minska stress och överbelastning på många jobb. Då kan alla, förutom att göra ett jobb vi är nöjda med när vi går hem, få ett rikare liv, både på jobbet och hemma.

En del av detta kostar givetvis pengar, annat bara att företaget sväljer prestige och backar från dumma beslut. Frågan är vad företaget tycker att det är värt med anställda som trivs på jobbet?

Om Derek Jessiman menar något av det han skrev finns många möjligheter att förverkliga det. *Kvasten* kommer att förståta skriva om hur kul det är jobbet.

Lars Henriksson

YTTRANDEFRIHET I ARBETSLIVET?

Skrev på Facebook – utslängda från Volvo

En del har säkert läst om de bemanningsanställda på Volvo Powertrain i Skövde som hade kallat fabriken för "dårhus" på sin Facebook. Volvo Powertrain bekräftade denna beskrivning genom att skicka tillbaka arbetarna till bemanningsföretaget och säga att de inte var välkomna tillbaka mer.

Det är naturligtvis inte acceptabelt att man inte har någon yttrandefrihet som arbetare och att man skall kunna bli hemskickad för att man är kritisk på Facebook.

Ett av problemen är bemanningsföretagen. Fram till 1991 var de olagliga och sedan dess breder de ut sig i snabb

takt. Eftersom de som har bemanningsföretag som arbetsgivare inte är anställda av det företag där de arbetar kan dessa skicka hem en arbetare på dagen utan att behöva ge någon anledning.

Arbetarna på Volvo i Skövde var inte anställda på Volvo och hade därför inget anställningskydd gentemot Volvo.

Bemanningsföretag borde åter bli förbjudna men till dess är ett gott råd att inte adda chefen och andra man inte litar på på Facebook. Och varför skriva något kritiskt om företaget på Facebook när du kan göra det i *Kvasten*?

Montör som hellre skriver i Kvasten än på Facebook

Byggföretag försökte stoppa kritik

Det är inte bara Volvo Powertrain som försöker stoppa kritiska skrivelser på nätet.

När några stålbalkar rasade på ett bygge beställt av företaget Botrygg (!) skrev byggnadsarbetaren Calle Fridén på sin blogg "att företag som skiter i säkerheten får existera är rent bedrägligt."

Ledningen för Botrygg uppmanade honom att ta bort detta och när han vägrade stämde de honom för förtal.

Efter några veckor tog företaget tillbaka

stämningsansökan.

I LO-tidningen kommenterar professor i straffrätt Magnus Ulväng detta:

"Har byggnadsarbetaren bara lämnat sin uppfattning, att det är dålig arbetsmiljö på ett företag till exempel är det inte förtal... ..Politikerna har ännu inte lyckats kriminalisera allt vi sysslar med."

Tillbud eller arbetsskada?

På sina håll råder det en viss förvirring när det gäller skillnaden mellan tillbud och arbetsskador. Skillanden är viktig när det gäller vad som rapporteras och hur. *Kvasten* reder ut en del av begreppen.

Ett tillbud är när något hänt som **skulle kunnat** förorsaka en skada på en person.

En arbetsskada är när **en person skadat sig**, oavsett om det är allvarligt eller ej.

Om någon halkat på en oljefläck utan att falla eller om en person rusat ut i gången och tvingat en truckförare att tvärbromsa är det händelser som ska rapporteras som tillbud.

Om man däremot halkar omkull och slår sig (även om man inte just då tycker att det är någon större skada skedd) eller tappar en maskin på foten är det arbetsskador och ska rapporteras som sådana.

En särskild sorts arbetsskador är så kallade **arbetssjukdomar**,

sådant som uppkommit genom skadlig inverkan i arbetet, till exempel att man fått ont i ryggen av dåliga arbetsställningar eller fått en inflammerad muskel genom ensidig belastning. Även sådana ska anmälas som arbetsskador. Eftersom det oftast handlar om något man utsatts för under längre tid är det den första dag man varit sjukskriven eller då man sökt läkare som ska anges i anmälan.

Även om man skadar sig på väg till eller från jobbet ska detta anmälas som **färdolycksfall**.

Ansvarig för att rapportera arbetsskador är chefen men eftersom det sällan är en högprioriterad uppgift är det alltid bra att säga till sitt skyddsombud när något hänt.

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