

## Höst

Så, då var vi igång igen efter semester-vilan. Knappt har vi hunnit ur startgroparna förrän ledningen planerat in lördagsövertid. Om det beror på strul efter semesterns ombyggnationer eller är ett sätt att lösa planerad ökad försäljning är svårt att veta, Vi har varit med förr om att övertid planerats in som normal arbetstid. Om ledningen tar upp denna ovana igen kommer det säkert att bli nödvändigt att testa vad det senaste avtalets skrivningar om övertid är värda. Där står det att "arbetsgivaren ska ta hänsyn till den anställdes behov av rekreation och familjeliv". Men då krävs det förstås att de som inte anser att de kan eller orkar jobba övertid när chefen pekar med hela handen säger till sina fackliga representanter att de ska upp en förhandling så att vi får se om avtalet givit oss större makt över vår fritid.

## I ena örat?

De årliga samtal vi har med våra chefer (medarbetarsamtal, utvecklingssamtal eller vad man nu vill kalla dem) är kanske inte det mest spännande vi är med om under året. Och det är kanske heller inte så att alla lusläser de ordningsregler vi tvingas skriva under vid slutet av dessa samtal och därför missar att företaget då och då inför nya påhitt i dessa regler. Ett sådant som kom till för inte så länge sedan är att vi bara får lyssna på musik i ena örat. För ett antal år sedan försökte fabriksledningen helt förbjuda mp3-spelare med argument om att det kunde skada kvaliteten. Den som lyssnade på musik skulle t.ex. inte kunna höra klickljuden när man monterar kontakter. Alla som någon gång monterat vet att man snarare *känner* än hör när en kontakt klickar i. När man går omkring i fabriken eller kör ett fordon är

Vänd!

## Han visste ingenting

I förra veckan gick vår VD, Håkan Samuelsson, ut och berättade att han gjort en uppgörelse med åklagarmyndigheten i München. Hans namn hade nämligen varit uppe i den utredning om mutor som lastbilstillverkaren MAN skulle ha gjort sig skyldig till under den tid Samuelsson var VD där. Samuelsson säger, som han sagt hela tiden, att han är helt oskyldig och inte vetat någonting om dessa mutor. Hans jobb som VD för Volvo PV gör dock att han inte hinner med att engagera sig i den rättsliga processen i Tyskland. Samuelsson har därför gjort en uppgörelse med de tyska åklagarna om att betala 500 000 euro till välgörande ändamål. När han har gjort det kommer åklagaren att sluta utreda påståendena om att han

Vänd!

## Vilken fackförening behöver vi?

I några nummer under hösten kommer *Kvasten* att skriva om hur vår fackförening skulle kunna förändras för att bli bättre. Vi tar gärna emot synpunkter på dessa artiklar liksom andra tankar om problem och förslag på förbättringar i vår fackförening. Vi börjar här med den viktigaste frågan: Vad är egentligen en fackförening?

En fackförening är en medlemsorganisation, alltså en organisation som består av personer som slutit sig samman, i vårt fall för att gemensamt företräda våra intressen mot arbetsgivarna.

Facklig styrka kommer sig inte av att vi har några smarta förhandlare som kan prata omkull cheferna. Den kommer sig av att förhandlingarna har en organisation i ryggen. Det är det enda som i det långa loppet kan tvinga arbetsgivaren att prata med och ta hänsyn till oss och våra krav, inte lagar, inte välutbildade förtroendevalda, hur viktigt detta än är.

### STYRKAN FINNS HOS OSS

Att vi idag har olika lagar, avtal och inarbetade traditioner som gör att företaget förhandlar med facket beror på att vi en gång tvingat igenom detta genom strejker, blockader och andra stridsåtgärder. Trots att vi haft kollektivavtal i över hundra år skulle arbetsgivarna inte tveka en sekund om de hade chansen att slippa förhandla och istället besluta allt på egen hand. Det enda som hindrar dem är att facket fortfarande kan ta till stridsåtgärder och det som gör att facket faktiskt kan hota med detta är att vi är många medlemmar i facket. Alltså att fackföreningen är en medlemsorganisation.

### ORD OCH VERKLIGHET

"Du är facket!" Så står det på vår IF Metalls hemsida i Göteborg. Samma sak sägs på många fackliga kurser och informationsmöten. Och visst är det så det borde vara, utan oss medlemmar, ingen fackförening.

Men hur är det i verkligheten? Är det så vi ser på vår egen organisation? Under lång tid har det i många fack smugit sig in

ett annat synsätt, en arbetsfördelning där de fackliga representanterna är de som gör det fackliga jobbet medan medlemmarna bara betalar sin avgift och möjligen står till hands om ledningen känner sig tvingad att hota med strejk. Eventuellt bjuds vi in till något möte för att höra vad "facket har gjort".

### HUR VI PRATAR

Det sättet att tänka har även tagit sig in i språket. Ofta kan man höra fackligt aktiva säga att de pratat med "klubben" eller "förbundet" när de menar att de pratat med klubbstyrelsen eller någon som är anställd på förbundskontoret i Stockholm. Tanken som ligger bakom detta är att facket egentligen är de olika styrelserna och funktionärerna, inte de många medlemmarna i organisationen. Samma tanke avspeglar sig när enskilda medlemmar kan fråga: "Du väl med i facket, va?" (vilket i princip alla är här på Volvo) när det man för det mesta undrar är om den tillfrågade sitter i någon facklig styrelse.

### INGET ADVOKATKONTOR

Fackliga förtroendevalda går på kurser och får lära sig avtal, lagar och förhandlingsteknik för att kunna företräda medlemmarna. Det är ofta bra och viktig kunskap, men mycket sällan går det några kurser i hur man ska utnyttja den fackliga styrkan som finns i en medlemsorganisation för att driva de gemensamma kraven. Ganska många i de fackliga ledningarna ser istället på sig själva som om de vore anställda på någon slags advokatkontor. Som livstidsanställda tjänstemän dit medlemmarna kan

Vänd!

Forts. "Han visste ingenting"

känt till den påstådda muthärvan.

**Kvasten** har självklart ingen möjlighet att veta vad som är sant i denna härva men det faktum någon kan betala 500 000 euro för att slippa svara på frågor om just en mutaffär får oss onekligen att undra lite över det tyska rättssystemet. (Och att Samuelsson, om det är som han säger, i så fall helt har missat att hans underlydande varit engagerade i en stor muthärva är kanske inte något han kommer att sätta högst upp på sin CV nästa gång han söker jobb.) Att Samuelsson har närmare fem miljoner kronor liggande som han kan betala för att få lugn och ro säger också en del om hur direktörlönerna har utvecklats. Inte minst när han samtidigt har tvingats punga ut med 1,2 miljoner euro för att komma ur en tvist med sin tidigare arbetsgivare om vilken skada han har gjort där. Å andra sidan lär han ha fått närmare 63 miljoner i fallskärm när han tvingades lämna jobbet som direktör för MAN, så han lär inte sitta i sjön.

## Tack för hjälpen!

Tack för alla bidrag som håller igång **Kvasten!**

Den här gången ett särskilt tack till Cal-line som samlat in pengar på avdelningen.

Kanske något fler kan ta efter?

Forts. "I ena örat"

det en vettig säkerhetsregel att inte ha musik i öronen men knappast när man står på banan och monterar. Detta förbud har därför inte efterlevts särskilt väl och att företaget nu låter oss använda ett av våra öron för privat bruk kan kanske ses som en anpassning till verkligheten. Troligen kommer inte särskilt många att följa denna regel heller. Det är flera problem med att företaget inför en massa regler som ingen bryr sig särskilt mycket om.

Ett är att respekten för de regler om är vettiga och viktiga vattnas ur, t.ex. sådana som gäller skydd och säkerhet på jobbet. Ett annat problem är att om det finns en massa regler som de flesta bryter mot (mobilkameror...) så kommer företaget att kunna använda detta den dag någon chef vill sätta åt en person.

I tidigare nummer av **Kvasten** har vi tagit upp frågan om ambassadörerna. Framför allt har vi tagit upp problemet med att någon som är utsedd av företaget ska agera som representant för oss gentemot ledningen och samtidigt vara ledningens representant bland arbetskamraterna. Att företräda kollektivet av arbetskamrater är fackförningens uppgift och där har vi (åtminstone i teorin) utsett de representanter vi vill ska göra detta på olika nivåer. Här publicerar vi några funderingar från en före detta ambassadör som tar upp frågan ur en något annan vinkel.

## "Passade inte" som ambassadör

Jag tillhörde den första omgången ambassadörer och var även med och hjälpte till att hitta andra ambassadörer. Men jag hann bara vara ambassadör i sex eller sju månader. Sedan kom den ansvarige och sa till mig att jag inte passade för uppdraget och att de andra inte ansåg att jag passade i gruppen. Jag fick ingen förklaring varken av honom eller min chef, bara att jag inte passade som ambassadör.

Jag tog det på allvar när de sa att alla var välkomna och att vi skulle föra fram vad arbetskamraterna tyckte och tänkte och hur vi har det på banan till ledningen. Jag försökte säga som det var. Kanske var det därför jag inte passade som ambassadör, jag är den ende som tvingats lämna gruppen. Eller handlar det om diskriminering? Jag vet fortfarande inte.

Honoré Lulendo

Efter avtalsörelsen:

## Miljarder till aktieägarna

"Tiderna är dåliga. Det finns inga pengar till lönehöjningar." Så lät det från arbetsgivarna inför den senaste avtalsörelsen. (Och, vid närmare eftertanke, inför varenda avtalsörelse man kan minnas.)

Nu har några av Swedbanks analytiker granskat de stora bolagen och kommit till en annan slutsats:

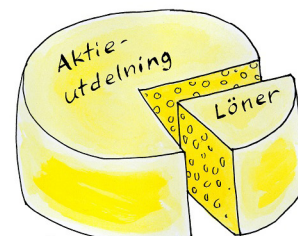
– De stora företagen har mycket stora kassor just nu, säger aktiestrategen (*tänk vilka jobb det finns!*) Tomas Jellvik till LO:s tidning Arbetet och fortsätter med att de räknar med att företagen kommer att använda detta överskott till att öka aktieutdelningarna.

Enligt Swedbanks beräkningar har fö-

retagen ett extra överskott på mellan 150 och 200 miljarder i kassorna utöver det normala. Arbetet har räknat ut att detta skulle kunnat ge de anställda över 10 procent i lönehöjning. Ganska långt från avtalsörelsens "det finns inga pengar"-visa. Andra saker överskottet kunde användas till är investeringar i produktionen eller utbildning av personal. Men det som kommer att prioriteras är alltså att vräka ytterligare miljarder över aktieägarna.

Eftersom skillanden mellan företagens bedömningar av "löneutrymmet" och den som våra fackliga ledare gör när löneförhandlingarna ska börja brukar handla om några tiondels procent kan det vara värt att komma ihåg detta när nästa avtalsörelse drar igång.

## Ostprincipen



↑ Goda tider

↘ Mindre goda tider

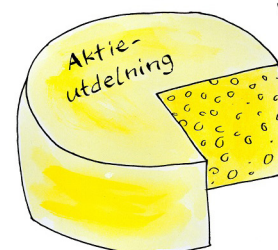


Bild: Robert Nyberg