



SPÅNAT & TRYCKT

Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch. Medlemstidning för GS Avdelning 4 Västra Götaland

Nr 4 • 2021



Snart dags att summera 2021. Blev det som vi trodde? Blev det bättre, eller blev det sämre? Var tid har sina glädjeämnen och utmaningar. Vi börjar se ljuset bortom coronan, det är skönt. Vi kan åter fira jul och nyår med alla våra vänner och bekanta. Nu är tid för reflektion, vila och återhämtning. Vad väntar oss 2022? Det vet vi inte ännu. Vad vi helt säkert vet är att julen snart är här, ta vara på den! Slösa med generositet till era nära och kära och då inte bara i materiella ting, jul är gemenskapens tid! Vi som jobbar med Spånat & Tryckt ber att få önska våra läsare en riktigt

God Jul och ett Gott Nytt 2022!

INLEDAREN

Hej kamrater

Vad som känns som en väldigt lång höst är snart antligen över. Kanske att just denna höst känns extra lång, som en förlängning på ett och ett halvt år av pandemi och restriktioner. Det har funnits ett uppdämt behov av att mötas både högt och lågt, och nu, lagom till att man kan börja tänka på jul så känns det för första gången på snart två år som att saker faktiskt börjar falla på plats, och man kan ta sikte framåt på allvar.

Ett sådant möte som tar sats framåt var onekligen Socialdemokraternas kongress. Magdalena Andersson valdes partiordförande och kommer bli Sveriges första kvinnliga statsminister. Lika spännande för oss på den fackliga sidan är att Tobias Baudin valdes till partisekreterare. Som kommunals ordförande lyckades han bygga både förtroende och medlemsengagemang i ett, när han tillträdde krisande förbund, och jag har personligen stora förhoppningar på hur duon Andersson/Baudin kommer utveckla det fackliga inflytandet framöver.

2022 kommer innebära valrörelsen och där behöver våra frågor lyftas. Företagens krav på flexibi-

litet och ökade produktionskrav har stora inflytelserika lobbyister och opinionsbildare bakom sig. Vi som jobbar vet vad det innebär, och det är vi som betalar priset för den flexibiliteten: Osäkra anställningar, ekonomisk otrygghet, psykiska ohälsa, ökad stress och mindre sömn.

Ändå lyckas svenskt näringsliv med sin flexibilitets-agenda? Varför lyssnar så många politiker på dem när det gynnar de få och drabbar de många? Jag tror svaret är ganska enkelt. De har fått med sig det nya blocket i svensk politik. Sverigedemokraterna. För inte så många år sedan ville SD inte placera sig på höger-vänsterskalan. De var emot invandring, men i övrigt lovade de allt åt alla. När Svensk Näringsliv började bjuda på middag försvann allt till resten.

Till förrätten ändrade sig SD om anställningstryggheten, till varmrätten om friskolor och till desserten var de positiva till vinster i välfärden. SD går numera fram med fotostatkopior på Svenskt Näringslivs förslag i LAS frågan - Nu är man både främlings- och arbetarfientliga.

Är det bästa för löntagarna i Sverige? Svenskt näringsliv har



som mål att göra det så bra för arbetsgivarna som möjligt. Fackförningsrörelsen ska göra det så bra som möjligt för anställda.

Vi måste ta tillbaka vårt inflytande över politiken genom att vi gör det vi är bäst på, hårt och enträget arbete.

Låt oss nu visa att vi har Gemensam Styrka så att svenskt näringsliv förstår att utan oss blir det inget näringsliv alls!

*Henrik Brolin
Avdelningsordförande*

Ansvarig utgivare: Dan Strängby. Tel 070-3190681, dan.strangby@hotmail.com

Redaktion: Info/kommunikationsansvarig Richard Hassel, richard.hassel82@gmail.com Dan Strängby, dan.strangby@hotmail.com

Korrektur: Pernilla Lund

Du kan även kontakta redaktionen via epost direkt till avdelningen avdelning4@gsfacket.se

Tryck: Åtta.45 Tryckeri, Alingsås

Spånat & Tryckt är en tidning för medlemmar i GS avdelning 4 Västra Götaland. Syftet är att sprida information och skapa delaktighet bland medlemmarna. Upplagen är ca 7400 ex.



INNEHÅLLSFÖRTECKNING

Skyddsombudsdag **3**

Inhyrning eller entreprenad? **4**

WestPride **5**

Faktakoll **6**

Arbetsmarknadsminister Eva Nordmark **7**

Peo Sjöo - omvald förbundsordförande **8**

Vi behöver bättre arbetsmiljö **11**

50 år av vänskap **12**

378 av 381, fantastiskt **13**

En gåta för oss alla **14**

SKYDDOMBUDSDAG



Anna Andersson föreläser på skyddsombudsträffen på Viskadalens Folkhögskola.

Den 26 oktober höll avdelning 4 en utbildningsdag för skyddsombud. Den var förlagd till Viskadalens Folkhögskola och var semidigital som innebär att man kunde närvara både fysiskt och även digitalt. Årets tema var inriktad på vad vi gör när arbetsgivarna inte följer de krav som ställs i arbetsmiljölagen. Vi gick igenom verkliga fall som gjorts på våra medlemsföretag vilket gav möjlighet till både reflektion som inspiration. Ett av våra egna Skyddsombud berättade om hur viktigt det är med säkerheten, och vad som kan hända. Föreläsaren hette Anna Andersson.



Arbetsmiljöansvarige Magnus Andersson och RSO, numera ombudsman Ronny Mattsson, på plats i Viskadalen.

RSO Ronny Mattsson informerade om nya föreskrifter som kan vara bra att hålla koll på:

2020:5

Föreskrift om arbetsanpassning.

2020:1

Föreskrift om arbetsplatsens utformning.

2019:3

Medicinska kontroller.

På eftermiddagen fick vi höra en berättelse som berörde oss djupt. Det handlade om en dödsolycka som inträffat på en arbetsplats. En väldigt stark berättelse som berörde de femtio åhörarna på plats och gav alla en tankeställare om hur viktigt arbetsmiljöarbetet är för att förebygga olyckor. Det som inte borde hända, hände. Vi åkte alla hem med nya viktiga erfarenheter med oss i bagaget!

Tanja Räisänen
Regionalt Skyddsombud



Anna Andersson, en inspirerande föreläsare på träffen.

INHYRNING ELLER ENTREPRENAD?

Nytt folk på arbetsplatsen?

Plötsligt ser du att det går omkring "nytt folk" och klipper gräset på din arbetsplats eller någon kanske är inne och lagar golvet på arbetsplatsen. Vad är din första tanke då? Oj då, är det nyanställda? Eller tänker du vad är detta? Ingen information? Varför har det inte gjorts någon MBL förhandling? Är det entreprenad eller är det bemanning? Har företaget kollektivavtal?

Tänker du det senare, så är du inne på rätt spår. Som vi alla vet så skall ju:

"Arbetsgivaren på eget initiativ förhandla innan beslut om viktigare förändringar inom verksamheten", detta enligt MBL §11.

Det du kanske inte har perfekt koll på är att:

"Arbetsgivaren har en särskild form av primär förhandlingsskyldighet enligt 38 § MBL innan beslut fattas om att anlita någon som inte är anställd hos arbetsgivaren."

Detta är särskilt viktigt när det gäller entreprenad och framför allt inhyrning. Hur vet man då om det är entreprenad eller inhyrning? Här kommer en liten hint:

Typiskt för entreprenad

1. Ersättningen för arbetet är bestämd som en totalsumma.
2. Arbetet är beskrivet i avtalet.
3. Arbetets slutresultat är beskrivet i avtalet.
4. Entreprenören står för arbetsledningen.
5. Entreprenören håller med verktyg och material.
6. Entreprenören har det ekonomiska ansvaret om arbetet skulle bli misslyckat.
7. Entreprenören kan efter egen önskan byta ut dem som utför arbetet mot andra.
8. Entreprenören bestämmer själv hur många personer som ska utföra arbetet och kan tillfälligt utöka eller dra ner arbetsstyrkan.
9. Avtalet anger när arbetet ska vara slutfört men entreprenören bestämmer hur arbetet utförs.

Typiskt för inhyrning

1. Ersättningen är bestämd per timme eller annan tidsperiod.
2. Arbetet bestäms av inhyraren.
3. Arbetets resultat är inte beskrivet i avtalet.
4. Inhyraren står för arbetsledningen.
5. Inhyraren tillhandahåller verktyg och material.
6. Uthyraren har det ekonomiska ansvaret om den uthyrda arbetskraften inte har utlovad kompetens, men har annars inget ansvar om arbetet skulle bli misslyckat.
7. Inhyraren preciserar antingen vilka personer som hyrs in eller vilken kompetens de ska ha eller antalet medarbetare.
8. Uthyraren kan inte fritt disponera över den uthyrda arbetskraften utan denna står till inhyrarens förfogande. Om personalen ska bytas ut förutsätter detta en överenskommelse med inhyraren.
9. Om det inte finns tillräckligt med arbete måste inhyraren ändå betala för det antal personer som hyrts in.
10. Uthyraren tillhandahåller arbetskraften på angivna tider, vilka vanligen stämmer överens med de arbetstider som gäller inom inhyrarens verksamhet. Inhyraren bestämmer vilket arbete som ska utföras och när det ska vara färdigt.

Vad ska man ha med i en typisk MBL §11 förhandling när det kommer till inhyrning då?

Här kommer en liten checklista:

Vid förhandlingen kan följande punkter behandlas:

1. Vilket är motivet till inhyrningen?
2. Vilka arbetsuppgifter ska konsult- eller bemanningsföretaget utföra?
3. Hur ser konsultandelen/antal bemanningsanställda ut på olika delar av bolaget och på bolaget som helhet?
4. Finns det några tillgängliga resurser på annat håll i bolaget?
5. Vilken period avser inhyrningen?
6. Vilket arbete ska levereras/utföras?
7. Om det föreligger ett varaktigt behov av tjänsten, finns då möjlighet att anställa egen personal för det jobb som ska utföras?
8. Vilka företag kan bli aktuella att anlita?
9. Har dessa företag kollektivavtal?
10. När ska risk- och konsekvensanalys göras? (Arbetsmiljöverkets författningssamling, AFS 2001:1 8 §)
11. Hur ska uppföljning av inhyrningen gå till mellan klubben och bolaget?

Så nästa gång du ser "nya" människor som springer runt och jobbar på din arbetsplats, kontakta din klubb/kontaktombud eller avdelningens ombudsmän för att se om det finns någon protokollförd MBL förhandling eller annan information. I annat fall får ni ta ett snack med arbetsgivaren och se vad som hänt.

Richard Hassel

WEST PRIDE

Pride Parade är West Prides största händelse och gick av stapeln den 2 oktober. Den genomfördes i full skala tack vare de slopade restriktionerna beträffande deltagartak för allmänna sammankomster som trädde i kraft 29 september. Paraden avgick från Gibraltarvallen, samma startplats som Chalmerskortegen. Där efter fortsatte paraden längs Giblaltargatan, Viktor Rydbergsgatan, förbi Götaplatsen, in på Kungssportsavenyn och avslutades i Bältespännarparken. Förtroendevalda från GS Avdelning 4 med värdegrundsansvarig Tanja Räisänen i spetsen deltog i tåget bärande på avdelningens Pride flagga.



Lite regn under paraden var inget som störde Håkan Carlsson.



Tanja Räisänen, värdegrundsansvarig i avdelningen på plats i Göteborg.



Magnus Andersson, bärande på avdelningens Pride – flagga.

FAKTAKOLL – EN GRATISLEKTION

Hur gör vi när vi försöker finna vad som är sant och inte sant? Sociala medier överöser oss med information dygnet runt. Hur gör man för komma fram till en egen slutsats utan att bli påverkad av andras tyckande och tänkande? Tänkte vi skulle försöka oss på en liten snabblektion!

Vi tar ett exempel ur verkligheten.

Det kom ett förslag i riksdagen om att "återinföra skattereduktion för fackföreningsavgifter." Förslaget röstades igenom vilket medförde att vi en liten kort period 2020 kunde vi dra av 25 procent av vår fackavgift. Men hur röstade partierna i frågan? Hur gick debatten kring det? Hur såg förslaget ut från början?

Gör så här:

Starta din webbläsare och gå in på www.riksdagen.se
Sök på "skattereduktion fackavgift."



Den första länken som kommer upp där då heter "Återinförande av skattereduktion för fackföreningsavgift."

Återinförande av skattereduktion för fackföreningsavgift >

Betänkande 2017/18:SkU21

... vgift Reservationer 1. Återinförande av **skattereduktion** för fackföreningsavgift SD 2. Återinförande av **skattereduktion** för fackföreningsavgift Särskilt yttrande Återinförande av **skattereduktion** för fackföreningsavgift M, C, L, KD Bilaga 1 Förteckning över behandlade förslag Propositionen Följdmotionerna Bilaga 2 Regeringens lagförslag ...

Förslagspunkter: 1 Reservationer: 2
Justering: 2018-05-03 **Debatt: 2018-05-16** **Beslut: 2018-05-16**

[Betänkande 2017/18:SkU21 \(pdf, 1169 kB\)](#)








[Webb-tv debatt om förslag: Återinförande av skattereduktion för fackföreningsavgift](#)

Klicka dig in på länken och scrolla neråt på sidan.
Då kommer följande upp:

Ärendets gång

- Förslag**
2 motioner, 1 proposition
- Beredning**
Beredning i utskottet: 2018-04-19
Justering: 2018-05-03
Trycklov: 2018-05-07
Reservationer 2
Betänkande 2017/18:SkU21
- Debatt**
Bordläggning: 2018-05-15
Debatt i kamraren: 2018-05-16
- Beslut**
Beslut: 2018-05-16
1 förslagspunkt, 1 votering

Går du in på beslut och scrollar neråt lite dyker följande upp.

Parti	Ja	Nej	Avstående	Frånvarande
 S	101	0	0	12
 M	0	1	75	7
 SD	0	34	0	8
 MP	24	0	0	1
 C	0	0	17	5
 V	20	0	0	1
 L	3	0	14	2
 KD	2	0	13	1
-	0	5	0	3
Totalt	150	40	119	40

Så här har partierna röstat i frågan om att "återinföra skattereduktion för fackföreningsavgift."

Ett parti har med majoritet röstat "nej" till förslaget. Övriga har avstått att rösta. Detta fick vi nyligen lära oss när det blev talmansrundor att om man "avstår" att rösta så tolererar man beslutet även om man inte kanske håller med. SD var ensamma att rösta nej tillsammans med en Moderat. För att du nu ska bilda dig en egen bild av detta, så kan du ju dels gå in och läsa om förslaget i sin helhet under förslag. Du kan läsa beredning och vad det innebär. Sen kanske den viktigaste. Debatten mellan partierna kring frågan. Här kan man se hur man resonerar kring det. När du har gjort detta kan du bilda dig en egen åsikt. Men det låter ju jättejobbigt kanske du tycker, och ja, det tar tid att ta fram rätt information. Det är absolut mycket lättare att öppna dom små fina välpaketerade paketen levereras konstant med på sociala medier, där höger eller vänstermedia tolkar, eller personer i maktposition, influencers, eller personer med starka åsikter på Facebook exempelvis.

Gå in på riksdagen.se och ta med dig dina kunskaper. Sök upp motionen det gäller, läs debatterna.

Gå igenom förslaget. Titta hur man har röstat. Bilda dig en egen uppfattning där innan du ger dig ut i cyberrymden där alla vill tvinga på dig sina egna åsikter och tolkningar.

Richard Hassel

FEM SNABBA MED arbetsmarknadsminister Eva Nordmark

Vem är du?

Jag är Eva Nordmark, Arbetsmarknadsminister i regeringen, kommer från Luleå.

Vad är viktigt för dig?

För mig är det viktigt att kunna göra skillnad för ett bättre samhälle, det är därför jag är politiskt engagerad. Jag vill ha ett sjyst arbetsliv och ett samhälle där vi alla får möjlighet att både försörja oss själva och utvecklas och leva goda liv.

Vad är det viktigaste fackliga politiska frågan.

Det finns flera stycken, men ordning och reda på den svenska arbetsmarknaden och kampen mot arbetslivskriminalitet är väldigt viktigt, det handlar också om att bekämpa arbetsmiljöproblem. Vi behöver en arbetsmiljö där man mår bra och där ingen behöver dö eller skada sig på jobbet.

Vilken är den viktigaste socialdemokratiska frågan?

A-kassan. En stark A-kassa som omfattar fler.

Vad tycker du ska bli roligast med partikongressen?

Att träffa människorna på partikongressen samt lyssna och inspireras. Det ska bli jättekul att få träffa alla.



Intervjun gjord och sammanställd av Richard Hassel, här på bild tillsammans med Eva Nordmark.



Vill du ha inflytande
på din arbetsplats
– Gå med i GS!



PEO SJÖÖ omvald förbundsordförande

På den digitala delen av kongressen valdes en ny förbundsstyrelse i GS. Till ordförande för de kommande fem åren valdes Peo Sjöö. I samband med styrelsens första fysiska möte fick Spånat & Tryckt en pratstund med Peo.



Hej Peo och grattis till valet som förbundsordförande!

Tack så mycket. Det är en stor ära att bli vald till det här uppdraget en gång till.

Ja, du har ju varit med ett tag nu Peo, vilken gång i ordningen är det?

Jag tillträdde som ny förbundsordförande i GS 2008 så det var den femte gången.

Du har aldrig någon gång tvekat? Det är ju ett otroligt stort uppdrag med ett jättestort ansvarområde, med många stora beslut att fatta.

Jo, det har jag gjort. Det är ju precis som du säger, det är ett stort

ansvar med många stora utmaningar, mycket som står på spel för medlemmarna. Så det klart att man funderar, det har jag gjort varje gång om det verkligen är rätt. Framför allt den sista gången, jag har ju som du säger varit med ett tag nu. Men så länge man känner att man har stödet och har ett bra gäng runt omkring sig, både på förbundskontoret och i förbundsstyrelsen så är det ju ingen enmans show det här, det är ett lagarbete. Så länge som jag känner mig trygg med det lag som jag har omkring mig så inger det ju också en viss trygghet. Men det är viktigt att reflektera över detta och att vi lirar ihop helt enkelt. Vi står ju inför stora utmaningar. Den kommande kongressperioden känns både väldigt spännande och lite nervöst för nu måste vi se till att vi visar resultat i förbundet, framför allt när det gäller medlemsutvecklingen.

Ja, vi står ju inför ett nytt verksamhetsår 2022. Vad ser du för hot och möjligheter för GS inför det som komma skall?

Jag brukar säga att om vi bara nu kan rulla ut maskineriet på våra

arbetsplatser så har vi alla möjligheter att vända medlemstrenden. Det är ändå så att vi måste se till att få till en positiv medlemsutveckling vilket är fullt möjligt. Vi har en stor potential och det är många nyanställda i våra branscher som vi ännu inte har hunnit fånga upp. Vi vet att när vi är ute på arbetsplatserna, när vi är medlemsnära, när vi träffar medlemmar så stöter vi också på potentiellt nya medlemmar. Dessutom finns det ett stort uppdämt behov nu på våra arbetsplatser efter pandemin där vi inte riktigt har lyckats med att vara medlemsnära på det sättet. Det är det jag menar med att det känns spännande nu, att vi äntligen får släppa lös alla krafter vi har och får se om vi leverera en positiv medlemsutveckling.

Samtidigt så har vi ju under 2022 kongress och riksdagsval samtidigt som avtalsrörelsen rullar igång så smått. Hur ska vi hantera det?

Ja, det är ju riktiga sådana där stresstester om man ska prata som i finansvärlden! Avtalsrörelsen är ju den viktigaste processen vi har för att verkligen leverera



medlemsnytta. Det är också en väldig kraftansträngning i förbundet. Men det är också en stor möjlighet om vi kan knyta ihop mobiliseringen inför avtalsrörelsen med medlemsnära aktiviteter, rekrytering, organisering. Det gäller att utnyttja de möjligheter som en avtalsrörelse ger. Sedan har vi valrörelsen som jag den här gången tycker är väldigt avgörande. För nu ser vi att det har bildats ett tydligt högeralternativ bland de politiska partierna. En sån högerkonstellation som ställer upp, mer eller mindre gemensamt inför ett riksdagsval har vi aldrig sett i modern tid. Vi vet ju vad som hände förra gången när Alliansregeringen tillträdde. Dom tog ju inga öppna fighter med arbetarrörelsen på det viset. En högerregering efter september 2022 kommer inte att någon hänsyn utan då blir det nog tyvärr åka av för fackföreningsrörelsen och för Sveriges arbetare. Det är en stor utmaning för oss. Vi måste göra allt för att undvika det helt enkelt.

Hur ska vi förhålla oss till en partiledare som Ebba Busch som inför frågan om att samarbeta med SD en gång sa att "Ett nej är ett nej", nu helt ha ändrat sig? Finns det ingen heder längre?

Det är jättesvårt, det ju bara tre år sedan som statsministerkandidaten Ulf Kristersson sa att "om vi ska arbeta tillsammans med Sverigedemokraterna så ska himlen falla ner först". Det är tre år sedan och nu stod dom tillsammans i partiledardebatten, dom skriver gemensamma debattartiklar. Det är helt uppenbart att det är ett passerat stadium. Jag håller med dig, det är svårt att förhålla sig till det. På något sätt handlar det om förtroendet för politiken också. Kan man verkligen lita på det dom säger? Det är ju en statsministerkandidat som svänger så kraftigt. Han tog ju till och med en förintelseöverlevare i hand på att det inte kommer att ske. Och nu står man där.



Om vi återgår till det här med avtalsrörelsen. De centrala förhandlingarna i Näringslivets Hus i Stockholm känns nog ganska avlägsna för många medlemmar, hur kan vi som medlemmar och förtroendevalda på en liten arbetsplats vara med och påverka avtalet?

Det viktigaste nu i förberedelsearbetet är att vi får in många förslag på förändringar och förbättringar i våra avtal. Det är ju en demokratisk process där det är medlem-

"Där kan man verkligen bidra, både som medlem och förtroendevald"

marnas krav som ska dryftas vid förhandlingsbordet. Där är vi helt beroende av att vi får in förslag om sånt som skaver i vardagen på våra arbetsplatser som vi kan rätta till via våra kollektivavtal. Det tycker jag är det finaste med den här modellen att vi kanske inte kan göra de största förändringarna men ändå steg för steg förbättra våra kollektivavtal. Att det blir en bättre vardag för våra medlemmar. Det är ju en process som drar igång nu redan nästa år där vi försöker samla in det här ute på våra arbetsplatser. Där kan man

verkligen bidra, både som medlem och förtroendevald. Sedan övergår det när förhandlingarna drar igång att vi kanske måste mobilisera, att vi är redo och rustade för att det faktiskt kan bli en konflikt i avtalsrörelsen. Nu var det länge sedan vi hade någon stor konflikt på svensk arbetsmarknad, men vi måste ha en organisation som är rustade för det varje gång. Inträffar det kan man ju inte chansa utan då är det skarpt läge och då måste vi vara mobiliserade. Då är det ju den rollen som både medlemmar och förtroendevalda måste vara beredda på.

Ja, även om det var länge sedan men en stor konflikt på arbetsmarknaden i Sverige som kommer det ju någon gång att smälla till?

Ja, absolut, så är det. Frågan är inte om utan när.

Vi byter ämne! Jag såg dig på ett av GS webinarium där du diskuterade med Greenpeace aktivisten, före detta europaparlamentledamoten Carl Schlyter. Historiskt har ju miljörelsen i stort sett varit spelat i motståndarlaget sett ur ett fackligt perspektiv. Är det så fortfarande eller hittade ni några gemensamma punkter?

Det är väl både och. Det finns ju mycket som skiljer oss åt, framför allt vårt synsätt hur vi ska bruka skogen. Men Carl Schlyter och Grenepeace har ju något som de kallar för "systemförändringsprojekt" som egentligen utgår ifrån att det nuvarande ekonomiska systemet och den marknadsdrivna tillväxten är omöjligt att förena med ett hållbart klimat.

Där har vi många gemensamma angreppspunkter, liksom kritiken mot kapitalismen, kritiken mot det marknadsdrivna, den oändliga tillväxten som man jagar hela tiden. Där någonstans tycker jag att vi möts i samhällskritiken. Där ska vi i fackföreningsrörelsen fortsättningsvis prata med miljörelsen. Vi kan berika varandra i den frågan.

Han hänvisade ju till Norge där regionerna i mycket större utsträckning får del av det som de producerar i

form av exempelvis vind och vattenkraft. De får större ekonomiska möjligheter att regionalt bygga en fungerande infrastruktur.

Det är en mycket intressant tanke. I Sverige så skickar ju ner allting till Stockholm och därefter så fördelas det om runt om i landet på lite olika sätt, många gånger på svårgenomträngligt sätt också. Det

"Om man ska prata om någon form av drömsamhälle så är det ju att ge människor frihet och möjlighet att förverkliga sina drömmar på ett bra sätt"

sker ju en utjämning även hos oss men det här är ju ett sätt att ändå undvika den operationen att allt ska gå till centralmakten innan det fördelas. Jag tror också att det skulle vara en bra poäng gentemot människor i glesbygd. Det är ju där värdet uppstår och då skulle man ju mer påtagligt få värdena av det som skapas där. Det är en intressant tanke.

Vår organisation har ju som regel fullt upp med att behandla och arbeta med det som ligger på bordet. Kongress, avtalsrörelse..... Vi stannar sällan upp och reflekterar, vad har vi för visioner? Om du fick luta dig tillbaka och spekulera Peo, hur ser ditt drömsamhälle ut?

Det har du helt rätt i, vi ger oss själva inte tid till det. Det är en bra fråga, en stor fråga naturligtvis. Vi talade om miljö och klimat. Det är ju en förutsättning att vi löser klimatfrågan om vi överhuvud-

taget ska kunna ha ett drömsamhälle. Det är ju oåterkalleligen så att vi måste ställa om så att vi inte värmer upp den här planeten mer. Annars är ju alla förutsättningar att vi ska kunna bygga ett bättre samhälle borta. Det är en förutsättning. Vi måste fixa det här. Vi måste ordna ett hållbart klimat för oss och för kommande generationer. Sedan är det ju mycket av det



här som en gång gjorde att man blev fackligt engagerad. Man vill ha ett rättvist samhälle där alla ska ges samma chans från livets start. Du ska kunna leva ditt liv, kunna genomföra dina drömmar under livets gång utan att det är plånbokens storlek som avgör. Om man ska prata om någon form av drömsamhälle så är det ju att ge människor frihet och möjlighet att förverkliga sina drömmar på ett bra sätt. Utan att du ska behöva ha rika föräldrar när du föds.

På en träff jag deltog på berättades det att förtroendevalda i GS och andra förbund blivit verbalt hotade. Inte bara på nätet utan även ute vid besök på arbetsplatser, mycket tråkigt naturligtvis, chockerande. Hur förhåller vi oss till det här Peo? Vad kan vi göra åt det?

Det är ju förfärligt. Hela vårt samhälle måste ju bygga på att man byta och vända idéer och ha olika uppfattningar utan att det ska mynna ut i att någon blir hotad. Det är ju ännu värre när hoten går till verkställighet. Risken med ett sånt samhälle är att då tystnar rösterna och vi får folk som inte vågar engagera sig och det blir tysta arbetsplatser och de enda som vinner på det är ju arbetsgivarna i slutändan. Så jag blir väldigt orolig över de rapporterna och jag tror att det kan hänga samman med polariseringen i politiken där det är de som skriker högst som får mest utrymme och de som har de mest extrema uppfattningarna. Det är dom som hörs mest, inte dom som försöker lösa vardagens problem, som vill ta saker framåt, som kanske inte tar de största stegen. Den

här reformistiska politiken som vi har stått för och varit så framgångsrik i Sverige får inget utrymme längre. Jag tror att vi på något sätt måste komma tillbaka till en situation där vi möts vid fikaborden på våra arbetsplatser och pratar om vardagens problem. Det är lättare sagt än gjort, det inser jag också. Vi måste rusta våra förtroendevalda så att de kan ta den här diskussionen. Det är en viktig ingång i det här att man känner att har stöttning i sitt uppdrag. Det är en viktig uppgift för förbundet.

Många kloka ord Peo, tack för intervjun och lycka till i ditt uppdrag!
Tack!

Intervjun gjord och sammanställd av Dan Strängby

VI BEHÖVER BÄTTRE ARBETSMILJÖ

Skyddsombuden är de anställdas utsedda företrädare för att arbetsgivarna ska säkerställa en god och säker arbetsmiljö på arbetsplatsen. Det är viktigt att ändå tydliggöra att arbetsmiljön alltid är arbetsgivarens ansvar. Skyddsombudens uppdrag är att påvisa brister och föreslå åtgärder. Vi tycker att det behövs fler skyddsombud. Det är inte längre en politisk självklarhet.

Det är nämligen inte alla som delar LO:s mening att utan skyddsombud så skulle Sveriges arbetsplatser bli otryggare, tystare och farligare. Det finns politiska krafter i högerpartierna i riksdagen, inklusive SD, som vill ta bort skyddsombuden. Vi vill att de ska veta att vi är många fler som vill ha dem kvar. Därför firar alla LO:s 14 medlemsförbund skyddsombudens dag varje år. I år firade vi den 27 oktober.

Skyddsombudens dag är en dag när vi inte bara ska tacka skyddsombuden för det viktiga arbete de gör. Vi vill också lyfta vad som behöver göras ytterligare för att förbättra arbetsmiljön på våra arbetsplatser. Och det handlar mycket om kunskap. Om lagar, regler och förordningar. Vi har välutbildade

skyddsombud men arbetsgivarna behöver också utbilda sig. Inte minst gäller det den psykosociala arbetsmiljön. Hälften av alla arbetsgivare brister i det förebyggande arbetet säger Arbetsmiljöverket. Lagar är faktiskt lagar och de ska följas, även när de gäller arbetsmiljö. För varje år dör det människor på sina arbetsplatser. Ungefär en i veckan. Ännu fler dör av sjukdomar som uppstår på grund av deras tidigare arbete. Det är en skam för ett modernt samhälle. För att det ska upphöra krävs ett systematiskt arbetsmiljöarbete med ett mycket större fokus på att förebygga och göra riskbedömningar. Innan det är för sent.

Vi vill också ha företagshälsovård i alla branscher. Och den ska

också jobba med förebyggande insatser.

På det sättet får våra skyddsombud rimliga förutsättningar att utföra sitt uppdrag. Men det finns andra saker som också spelar stor roll för hur människor mår på sina jobb. Därför vill vi också att alla jobb ska vara fasta jobb på heltid. Otrygga villkor skapar stress och psykisk ohälsa i många branscher.

Så ett tryggt arbetsliv med schysta villkor, välutbildade arbetsgivare och skyddsombud och en företagshälsovård som alla jobbar förebyggande. Då får vi en bättre arbetsmiljö.

Dan Strängby

50 ÅR AV VÄNSKAP

När man åker till Kinnarps AB strax utanför Falköping kan man göra det av många orsaker. Det är ett anrikt företag med en otrolig produktion, det är ett av GS största medlemsföretag, helt enkelt ett fantastiskt intressant ställe att komma till om man är intresserad av träindustri. Men denna gång åkte vi dit av en helt annan orsak, vi ville nämligen träffa de båda GS medlemmarna Bror Krantz och Rolf Pettersson.

Bror startade sin anställning på Kinnarps 1972 och Rolf året efter. Det är ju sannerligen anmärkningsvärt att de har arbetat på samma arbetsplats så länge, men det slutar inte där. De har båda växt upp i Göteve utanför Kinnarp och har känt varandra sedan tolvårsåldern. De har under hela sin anställning jobbat på samma skift på samma avdelning. De har med andra ord tillbringat mer tid ihop än vad de gjort med sina familjer! Mycket har såklart hänt på vägen. "När jag började här var vi 118 anställda på Kinnarps, totalt", berättar Rolf. Idag sysselsätter Kinnarps koncernen knappt tvåtusen. Rolf har under hela sin anställning jobbat som maskinoperatör medan Bror har jobbat sju år med faner och har även arbetat som arbetsledare i ett antal år. Idag kör han truck. Har de då aldrig varit osams

under alla dessa år? "Jo för sjutton", konstaterar Bror. "Men vi har aldrig slagits, det beror nog mest på att Rolf aldrig har velat slåss!". De har helt enkelt konstaterat att de varit osams varefter de glömt eller struntat i det och gått vidare. "Kinnarps är en bra arbetsplats, i början fanns det stunder man inte trivdes, det gick lite upp och ner, men på senare tid har det alltid känts bra", fortsätter de och konstaterar vilka bra jobbkompisar de har och har haft. "Vad jag kan minnas har det aldrig förekommit någon mobbning eller liknande och det är låg sjukfrånvaro".

När man går genom Kinnarps utställningshall häpnar man som besökare över alla olika produkter som koncernen tillverkar. Så har det inte alltid varit. Rolf fortsätter: Förr körde vi mycket större serier än vad vi gör idag, det hände att vi



De båda väste upp ihop i Göteve, strax utanför Kinnarp. Bror kör bil och Lars moped!

körde tiotusen vänstersidor av en produkt. Innan vi körde högersidorna kunde vi få köra kanske tretusen av en annan sort. Idag händer det nästan aldrig att vi får köra ens tretusen av någonting, marknaden ser helt annorlunda ut. Idag är det i runda slänga tio ställ om dagen. "Ändå har vi en leveranssäkerhet på 98 procent", säger klubbordförande Henrik Brodin som är med på samtalet. "Det pratar vi för lite om".



Lars Pettersson och Bror Krantz.

Bror kommer att sluta sin anställning på Kinnarps den 25 maj nästa år. Då har han på dagen jobbat där i 50 år. "Jag hinner inte upp i femtio år innan jag går i pension", konstaterar Rolf. "Någon gång ska han väl få vinna", fortsätter han och skrattar. Ja, pensioneringen då, hur ser ni på den? "Jag tror det kommer bli bra", säger Rolf men Bror är mer tveksam. "Jag har inte någon direkt hobby, jag är lite funderksam hur det kommer att kännas

att inte vara behövd på samma sätt". Men när vi börjar tala om veteranpoolen skiner han upp. "Det har jag redan bestämt mig för att hoppa på, de har väldigt roligt ihop. Där kan man ju jobba så mycket och lite man vill". Rolf äger en sommarstuga i Filsbäck och Bror har en husvagn inte långt därifrån så att sluta träffas finns inte på kartan. "Vi cyklar och åker motorcykel en del ihop, det kommer vi att fortsätta att göra".

När jag åker därifrån konstaterar jag att jag fått uppleva något väldigt fint och nästan unikt. Det är ovanligt att någon har arbetat så lång tid i industrin överhuvudtaget och än ovanligare kommer det förmodligen att bli, dessutom på samma arbetsplats, på samma skift. De har sett en hel koncern byggas upp ihop och de har varit en del av den. Fanstatiskt!

Dan Strängby

378 AV 381, FANTASTISKT!

När avdelningen höll sitt ordinarie representantskap sista september genomfördes det "semidigitalt". Ett begrepp vi med största säkerhet kommer att få vänja oss med i framtiden. Det innebar denna gång att styrelsen och våra anställda satt på plats i avdelningskontoret i Borås medan alla övriga deltagare satt hemma och deltog digitalt. Ett system som fungerar bra, det går inte att säga något annat! Mötet gästades av GS andre vice ordförande Jörgen Johansson som agerade mötesordförande.

På mötet valdes en ny styrelse som ser ut precis som den tidigare nämligen:

Henrik Brolin, ordförande.

Magnus Andersson, sekreterare och arbetsmiljöansvarig.

Per Bergström, kassör.

Morgan Wendel, organisationsansvarig., vice ordförande.

Peter Fredriksson, medlemsansvarig.

Richard Hassel, information/kommunikation.

Tanja Räisänen, värdegrundsansvarig.

Dan Strängby, facklig/politisk ansvarig.

Timmie Palm, ungdomsansvarig.

Johan Jacobsson, studieansvarig.

Håkan Carlsson, försäkringsansvarig.



Det har varit en stor utmaning att få till den nya storavdelningen, men ledamöterna kunde konstatera att rutinerna börjar sitta, man börjar hitta sina nya roller i organisationen. Två nya ombudsmän har börjat sina anställningar i avdelningen. De kommer att presenteras i nästa nummer av tidningen. När respektive ledamot drog sina rapporter så finns det en verksamhet

som onekligen är värt att berätta om, nämligen antalet genomförda löneförhandlingar som resulterat i nedskrivna löneprotokoll. Organisationsansvarige Morgan Wendell kunde stolt konstatera att man genomfört 378 löneförhandlingar av 381 möjliga, ett helt fantastiskt resultat. Morgan tog tillfället i akt att tacka alla ombudsmän, förtroendevalda ute i sektionerna och

avdelning för ett mycket väl utfört arbete.

Avdelningen har genomfört en så kallad "medlemsdialog" på uppdrag av förbundet. Vilka frågor är viktigast för medlemmarna i kommande val? Vilka arbetsmarknadslagar är viktigast? Utfallet blev som följer:

- 1. LAS, Lagen om anställningsskydd**
- 2. Arbetsmiljölagen**
- 3. A – kassan**
- 4. Sjuklönelagen**

Resultatet skiljer sig en liten aning från riket i stort som hade pensionsfrågan högre prioriterad. Dessa svar som medlemmarna i GS nu har avgett kommer att ligga till grund för GS egen valplattform som förbundsmötet kommer att besluta om. Valet är inte den enda utmaningen under 2022. GS genomför sin uppskjutna kongress i Örebro i maj, dessutom drar avtalsrörelsen igång. Mycket att se fram emot!

EN GÅTA FÖR OSS ALLA

Jag läste en artikel som publicerats av tidningen Näringslivet. En tidning som ägs och drivs av Svenskt Näringsliv. "Professor: Fler än 1.3 miljoner försörjer sig inte genom arbete" I rubriken ser ni lite längre ner att det kan vara så många som 1.8 miljoner människor.

Professor: Fler än 1,3 miljoner försörjer sig inte genom arbete



Johan Eklund, vd för Entreprenörskapsforum. Bild: Berg-Rusten, Ole;/Mostphotos, pressbild

1,3 miljoner svenskar försörjer sig inte genom eget arbete, enligt Svenskt Näringsliv. Professor Johan Eklund menar att siffran egentligen är betydligt högre. "Drygt 1,8 miljoner svenskar kan inte försörja sig själva", säger han till TN.

Okej tänker jag, så är det kanske, vad vet jag? Återigen läser jag en tolkning från en sida som denna gång står på Näringslivets sida. Precis som jag skrivit i tidigare nummer, så blir man matad med fakta och påståenden. En vecka senare dyker det upp ännu en artikel publicerad av tidningen Näringslivet.

Den lyder på följande sätt:

KOMPETENSKRISEN
Fortsatt kompetenskris: Företag söker personal utanför EU

PERSONAL SÖKES
Krav:
- Minst 20 år
- Köksvana
Bild: Detid

Bild: Tomas Oneborg / SvD / TT

Personalbristen i hotell- och restaurangbranschen har inte hämtat sig efter pandemin. Nu letar företag personal utanför Europa, rapporterar SVT Nyheter.

"Fortsatt kompetenskris: Företag söker personal utanför EU". I den lilla bilden har man tagit kort på en jobbons som lyder:

PERSONAL SÖKES

Krav:

- Minst 20 år
- Köksvana

Här reagerar jag. Söker personal UTANFÖR EU? Var det inte nyss 1.3 eller kanske till och med 1.8 MILJONER människor i Sverige som inte kunde försörja sig själva? Nog för att krav som "minst 20 år" och "köksvana" är hårda, men tror ni verkligen vi behöver söka folk utanför EU?

Jag gör en snabb googling och får fram att det i EU bor ungefär 750 miljoner människor. (2018). Jag hittar inga färskare siffror, så vi utgår från detta. Sen ska man räkna bort pensionärer samt barn under arton. Jag vet inte, men låt oss utgå från 500 miljoner arbetsföra människor? Jag gör ytterligare en snabb googling och får fram att cirka 6,6 procent totalt är arbetslösa i Europa. Det innebär att i Europa finns det ungefär 33 miljoner arbetslösa människor. Så utav dessa 33 miljoner personerna finns det alltså ingen kompetens. För man väljer att söka personal "UTANFÖR" Europa.

Låt oss titta på verkligheten för våra vänner i Hotell och Restaurang branschen, det krävs självklart mer än minst 20 års ålder och köksvana. De erbjuder en otrolig service när vi träder in på hotellet vi bokat över natten. Det står folk där dag som natt för att serva oss.

Mänskliga rättigheter –
Fackliga rättigheter!



De passar upp oss och ser till att vår vistelse blir god. Tyvärr är det också så att lönen är relativt låg och villkoren är "sisådär" och att städerskorna som städar rummen arbetar stenhårt. Jag använder Google verktyget återigen och söker på HRF (Hotell & Restaurant Facket) och hittar en rapport som gjorts.

Rapporten i korthet:

92 procent lever med värk som kan kopplas till arbetet.

72 procent upplever mycket stress på jobbet.

45 procent anger att de mår dåligt på jobbet.

11 procent har upplevt hot eller våld på jobbet.

7 procent har upplevt sexuella trakasserier under de senaste 12 månaderna.

Kan detta ha något att göra med att man inte hittar "kompetens" i Sverige eller ens EU eftersom man uppenbarligen söker folk UTAN FÖR EU. Vi tänker ett varv till. Nu låter det kanske barskt, men kan det vara så att man söker personal från länder där de har värdelösa villkor, dålig lön och obefintlig arbetsmiljö samt se det som en dröm att få komma till Sverige och tjäna

storkovan? Även om det betyder jobb 12 timmar om dagen, att skicka tillbaka lite av lönen till chefen. Jag menar, flygresan kostar ju. Den måste man ju arbeta av.

Det skulle kunna vara så. Jag lämnar diskussionen till er läsare. Ni får debattera på arbetsplatsen eller hemma med era respektive. Men nu tänker ni, en hel artikel kopplad till Hotell & Restaurang i en GS-tidning? Nu är han allt ute och snurrar. Vi googlar för att kunna göra en referens.

Bolag vägrar "återigen" betala lön åt bärplockare

<https://sverigesradio.se/artikel/5760991>

Det här händer hela tiden i alla olika branscher inom LO. GS organiserar inte bärplockarna, men nästa gång kan det gälla skogsarbetarna eller någon annan bransch. Vi har alla ett ansvar att stå upp för våra centrala kollektivavtal.

Tror ni de thailändska arbetarna har koll på arbetsmiljölagen, arbetsrätten och kollektivavtalet? Finns det någon fördel med att anställa människor som inte känner till våra regler och lagar? Vi låter det kortet ligga.

Sen var det ju det här med politiken.

Socialdemokraterna hade ju som bekant en partikongress i november. Följande förslag fanns.

Partistyrelsens förslag

Socialdemokraterna har länge velat reformera systemet för arbetskraftsinvandring i grunden. Inför den socialdemokratiska partikongressen i början av november föreslår vi i partistyrelsen att arbetskraftsinvandringen åter ska begränsas till bristyrken och bara omfatta heltidsjobb. Svenska jobb ska i första hand gå till arbetslösa i Sverige och inte reas ut av företag som tar hit arbetare från andra länder för att utnyttja och exploatera dem. I Sverige ska alla som kan jobba, jobba. Alla jobb ska vara bra och trygga och som man kan försörja sig på. Det är viktigt för att öka tryggheten och framtidstron och för att bygga ett starkt samhälle som håller ihop. Så tar vi Sverige framåt tillsammans.

Anna Johansson (S)

Ordförande i Arbetsmarknadsutskottet och ledamot i S partistyrrelse

Johan Lindholm

Ordförande i Byggnads och ledamot i S partistyrrelse

Summan av kardemumman. Erbjud bra lön & bra arbetsvillkor så ska ni se att kompetensen finns.

Richard Hassel



Vet du vilka försäkringar du har som medlem i GS?





**Ensam är
inte stark.
Tillsammans
blir vi det!**