

Vad händer inom tunnelbanan?

Stridbarheten bland förarna verkar ha ökat under de senaste månaderna, skyddsombuden började t.ex. ta tåg ur trafik för fel som man tidigare inte agerade på. När avtalsrörelsen startade organiserade folk i SEKOs klubbstyrelser demonstrationer utanför Almega och man delade ut flygblad några gånger till trafikanter. Förhandlingarna drog ut på tiden och när SEKO sedan la strejkvarslet ökade stämningen. Förväntningar var höga.

Sedan kom besvikelsen – SEKO skrev på ett skitavtal i sista stund och det blev ingen strejk. Istället för att tunnelbanearbetarna blev uppgivna och desillusionerade, blev de förbannade, pratade om "förräderi" och döpte om SEKO till SVEKO. SEKOs utträdesblanketter tog slut och personer som styvneckat försvarat SEKO i alla tider, begärde utträde.

Förra hösten var SLFF det stora samtalsämnet, de strejkade och blev en förebild. Men SLFF la inte något sympativersel i denna konflikt och därigenom förlorade de förtroendet bland förarna. När SLFF ringde och sa att de skulle skriva om sina stadgar så att andra än "lokförare" kunde gå med, var

folk inte längre intresserade. Omedelbart efter "sveket" startade en febril verksamhet i tunnelbanan, som klubbarna lyckades att iallafall delvis kanalisera till SEKOs medlemsmöten. Motorn i upproret blev förarna på röd linje och tisdagen den 21 maj hölls tre medlemsmöten med 60, 90 och 30 deltagare. Till mötet mitt på dagen bjöd man in media, vilket ledde till en konfrontation med en Connexchef som försökte slänga ut media ur lokalen, men istället själv blev utjagad. Till mötet kom även två av SEKOs ombudsmän och de blev fullständigt sågade och utskälda.

På en fråga varför ombudsmännen inte hade drivit deras krav, svarade de att tunnelbanearbetarnas krav var "samhällsfarliga" och babblade om "samhällsekonomi". Ombudsmännen blev förhörda om hur mycket de hade i lön, arbetstider mm. Mötet kännetecknades av stormiga känslor, aktivt deltagande från medlemmarna och noll respekt för ombudsmän eller någon annan. Samma dag startade en spontan maskningsaktion och tågen blev i snitt 20 minuter försenade, maskningarna fortsatte dagarna efter. Från Connex-ledningen höll man färgen och praktiserade radiotystnad. På onsdagen

började ett anonymt flygblad cirkulera som uppmanade till maskning och innehöll en lång lista på tips för hur man maskar effektivast.

Bland förarna på röd linje togs ett initiativ till "Intresseföreningen för anställda inom kollektivtrafiken" och inom loppet av några dagar hade 50 personer skrivit upp sig för medlemskap. Därefter spreds listorna till andra inom tunnelbanan. Vad syftet med intresseföreningen är har folk olika åsikter om, många vill att den ska ombildas till en ny fackförening. Men de som sitter i klubbstyrelserna vill se den som en tvär-facklig organiserad opposition för SEKO-anslutna, oorganiserad, SAC-medlemmar mfl, som de hoppas ska sprida sig över hela landet. Framtida initiativ till utomfackliga aktioner kommer nog att tas av Intresseföreningen.

Torsdagen den 23 maj kallade SEKOs Avdelning alla förtroendevalda i de lokala klubbstyrelserna till ett "väckelsemöte". Alla ombudsmän var där och hade dagen till ära tagit av sig sina (s)-knappar. De försökte övertala de förtroendevalda att försvara SEKO och avtalet inför medlemmarna, men alla närvarande utom en tyckte

att avtalet är så uselt att det går inte. Det enda ombudsmännen hade att komma med var att "ni måste tro på det här" och de flesta lämnade mötet i förtid.

När det gäller de massiva utträdena ur SEKO, så tror de i klubbstyrelserna att de flesta kommer ta tillbaka dessa inom de 3 månader det tar att gå ur SEKO. Men de menar samtidigt att om stämningarna håller i sig så finns det inget val, då går även de ur och bildar en ny fackförening. Men de vill helst stanna kvar och bygga upp en oppositionsrörelse inom LO. Om intresseföreningen blir den stora grejen och så ser det ut just nu, så är det också där SAC:s medlemmar får en plattform för att samarbeta med SEKOs medlemmar och andra. Var detta än slutar så är händelseförloppet intressant eftersom det visar hur svagt grepp LO egentligen har och hur lite som krävs för att sätta allt i gungning.

Torfi Magnusson

Vild strejk på Arla i Göteborg

Måndagen den 7 maj strejkade Arlas lastbilschaufförer vilt i protest mot företagets planer på att sälja ut åkarna till en privat entreprenör. Vid 05.00 på morgonen när skiftet skulle påbörjas inledde förarna sin strejk.

Efter diskussioner mellan företag, fack (Livsmedelsarbetarförbundet) och strejkande arbetare där företaget lovade att frysa sina planer återgick arbetarna till arbetet.

Utförsäljningen av transporter galler tre distrikt i Göteborg. De tre distrikten är fortfarande vakanta och företaget köper in transporttjänster från åkerier på timtid.

Källa: GP 020508
motarbetaren

Svenskägt tryckeri ockuperat

Den 29 maj ockuperade arbetarna vid det svenskägda tryckeriet Åkerlund & Rausing Carton i franska Soissons. Situationen var att den att A&R Carton tänkte lägga ner fabriken. De anställda fick uppsägningsbeskedet med post den 28. Arbetarna brände symboliskt uppsägningsbrevet kollektivt på morgonen dagen efter.

Med inspiration från de senaste årens arbetaraktioner vid liknande händelser - Cellatex och Moulinex, som vi skrev om i första numret av Motarbetaren - hotade arbetarna att spränga fabriken i luften. Ledningen flydde fabriken. I skrivande stund vet vi inte hur utgången blev. Vad som efter Cellatex-arbetarnas aktioner blivit standard för kraven är 80 000 franc utöver de lagstadgade ersättningarna vid uppsägning.

Källa: GP 020530
motarbetaren



Erfarenheter från ett gruppboende i Göteborg

Med den här lilla texten vill vi visa på exempel och dela med oss av våra erfarenheter om hur man kan jämna ut låga löner inom vissa delar av vårdsektorn. Vi som skriver detta arbetar på ett handikappboende i närheten av Göteborg. Precis som för de flesta andra inom vårdsektorn är våra löner väldigt låga. Flera av oss har deltidstjänster vilket naturligtvis sänker siffrorna på lönespecifikationen ytterligare. Arbetsplatsens löneförmåner är ytterst begränsade och vi har själva fått ta tag i saken. Vi är medvetna om att många kanske ser vårt sätt att göra det på som regelrätt stöld - själva ser vi det som kompensation för våra låga löner.

Måltiderna på arbetsplatsen är ett bra exempel på hur vi ser på saken. Vi äter så kallad pedagogisk måltid gemensamt med de rörelsehindrade. Antalet måltider skall sedan redovisas på lönerapporten då summan dras av från lönen varje månad. Vi brukar notera ungefär varannan måltid. Vi förväntas också betala för kaffe och mellanmål av olika slag. Allt detta sammanställer vi själva till en summa på lönerapporten. Det går alltså inte att se vem som ätit eller druckit vad under månaden som gått. Flera anställda har med sig något eget speciellt te

eller egen mat. Till saken hör att vi lagar alla måltider på plats. Ett tio tal boende och tre personal brukar äta. Det är i princip omöjligt att se om vi äter eller inte. Åtminstone skulle det vara ett enormt företag att utreda saken för cheferna som sällan lämnar sina kontor.

Vidare har vi satt i system att plocka med oss två, toalettpapper, diskmedel, glödlampor och så vidare. Allt detta är sånt som finns i enorma storpack och omsättningen på artiklar är stor. Ingen märker svinnet. Vi fortsätter att förbättra våra enkla löner.

De boende har alla olika intressen. Det är inte fel att gå på hockeymatch eller biograf och få betalt. Vi har pejlart läget bland de anställda och skickar iväg den som är mest intresserad av det för dagen aktuella ämnet. Handboll, opera, shopping. Den som har den största behållningen av aktiviteten får helt enkelt jobbet.

Under vissa helger och storhelger är det av olika anledningar ofta färre boende på enheten vilket gör att två personal, av tre eller fyra, kan packa ihop och gå hem. Inte fel att ha bättre lön än till vardags och hänga på sitt favoritcafé med sina vänner. Vi gör

vid dessa tillfällen egna scheman och gör upp om hur det hela skall fördelas, vem som tar ledigt när, osv. Man kan sålunda gå hem och lägga sig på sofflocket utan att det brister i ansvarsfrågan gentemot de handikappade. Det är bara arbetsköparen som får punga upp lönen åt några glada storhelgsfirare. Men som det brukar heta: Det man inte vet lider man inte av.

Vi har också satt i system att alltid gå nån timma tidigare på kvällspassen. Vi går helt enkelt när vi har möjlighet att göra det, när det inte inkräktar på ansvaret gentemot de boende, och inte efter vad det står på lönerapporten. Någon är alltid tvungen att vara kvar längre och se till att nödvändig information kommer nattpersonalen till handa. Denne någon går tidigare nästa dag istället.

Avslutningsvis känns det angeläget att berätta att vi inte är någon homogen grupp på något sätt. Vi är av båda könen med kraftigt slagsida åt det kvinnliga. Några har ett mer ingående intresse för politik, andra inte.

Några kamrater på ett gruppboende

Förslag till vårdorganisering

Först tänkte jag skriva en artikel i tidningen "Motarbetaren" om situationen inom äldreomsorgen där jag själv arbetar. Jag ville beskriva och berätta om det kritiska läget i det svenska sjukvården. Men efter ett tag kom jag fram till att beskrivningar av det nuvarande läget redan har givits från olika perspektiv och med olika synpunkter i flera artiklar, t ex i Kommunal-tidningen.

Idag är det få som inte känner till det kritiska läget i den svenska och i de andra industrialiserade ländernas sjukvård. Detta kritiska läge som globaliseringen och kapitallets ursinniga framväxt har skapat kommer med all sannolikhet att förvärras. Enligt min uppfattning kommer denna försämring att gå så långt att alla begrepp, uppfattningar och normer om sjukvård och äldreomsorg som lärs ut i de borgerliga skolorna och högskolorna kommer att förändras drastiskt.

Mot deras perspektiv och uppfattningar känner man ett behov av ett nytt politiskt alternativ och för organisering av klasskamp. Vi behöver en ny organisering och innan dess en ny revolutionär huvudstrategi. Naturligtvis kommer detta alternativ att baseras på arbetarklassen över hela världen och vi kommer vara en del av denna rörelse. Det är viktigt att påminna om att denna kamp måste vara internationell eller på europeisk nivå och inte bara inom sjukvården eller tjänste- eller produktionsfären.

Jag menar att varje kamp och försök för förändring och förbättring av livssituationen inte ska föra oss tillbaka till löneslaveriet. Det kan inte lösa våra problem och vi går återigen upp på morgonen, och återigen som främmande och förvirrade människor springer till arbetsförmedlingens arbetsplatser för att försöka sälja vår arbetskraft, bara för att kunna överleva.

Den här kampen måste vara en revolutionär kamp, en kamp som för med sig lycka, inte bara för arbetaren - eller arbetsgivaren, partierna eller staten - utan för dig och mig som jämlika medborgare. Det har funnits tidigare försök då man haft till syfte att få mer eller mindre en dags bröd. Och ena dagen jobb, nästa dag arbetslös. Jag är personligen trött på denna ständiga kamp som har funnits så länge arbetarklassen minns sin historia. Låt oss nu inte föra denna börda till våra barn. Låt oss nu sätta punkt för den här formen av slaveri och denna uppreppande historia.

Vad bör göras?

Det är på dessa tankar och känslor som jag formar dessa frågor: Vad bör göras? Vad ska man börja med? Och hur? Naturligtvis måste man hitta svaren på dessa frågor i våran medvetna revolutionära arbetarklass och vi måste omorganisera oss i den. Och vi får inte låta en högerstyrd organisation som LO avgöra vårt öde. Dessa organisationer representerar inte arbetarklassen utan har blivit den plats där arbetsgivaren ställer sina krav. Nu liknar de mer ett serviceföretag för arbetsgivarna än en kamporganisation.

För att kunna gå vidare ställs man inför ytterligare frågor som till en början mest liknar diskussionsfrågor. Den första frågan är om arbetarna i offentliga sektorn, speciellt inom vården, organiserar sig? Hur kan vi organisera oss i stort? Vilken form av organisation finns det behov av? Som sagt syftet med dessa frågor är en diskussion och har inte några givna svar.

Vi som jobbar inom sjukvården har vissa

karakteristiska drag som grupp och i vissa lägen ett slags övertag som vi måste ta hänsyn till. Därför hjälper oss detta medvetandet i organiserandet och för våra framtida handlingsplaner. Arbetarna inom sjukvården tillhör en av landets största grupper. Där jobbar fler kvinnor än män. Orättvisor och förtryck är påtagliga och då tänker jag på ojämlikheten i löner, könsdiskriminering, säsongarbete och bristen på anställningsavtal, stress och den växande arbetsbelastningen på personalen som i sin tur har lett till att alltför blir sjuka och mår dåligt. Det gör att många lämnar denna sektor och gör sjukvården instabil.

Bryt isoleringen

En annan sak som vi måste ta hänsyn till är den geografiska splittringen. Detta samtidigt som att vi tillhör den största offentliga sektorn. I denna sektorn har det tillkommit fler invandrare och flyktingar som inte har informerats om sina rättigheter och löner. Det finns ungdomar som kommer permanent och de liksom invandrare används ofta som billig och tillfällig arbetskraft.

En annan parameter i den här diskussionen är att inom vården finns det olika yrken som läkare, forskare, sjuksköterskor, undersköterskor och städare. Detta gör att på grund av sina sociala förhållanden har de olika intressen och viljor som man måste ta hänsyn till.

Av de ovanstående orsakerna kan man dra den slutsatsen att en organisation för förändring inte kan startas inom sjukvården. Enligt min uppfattning kan ett sådant lokalt, mindre försök föra med sig kortsikliga framgångar, men inte mer än så.

Jag anser att vi bör använda oss av en kampanj inom sjukvården. Vi kan starta denna kampanj inom olika kommuner eller i större städer som Stockholm eller Göteborg. Syftet med denna kampanj är att bjuda in alla till ett möte som jobbar inom denna sektor och som vill förändra den. På det här mötet kan vi diskutera och komma överens om målet och principerna för kampanjen.

Det finns några punkter som vi måste ta hänsyn till:

1. Offentliga sammanslutningar som bildas är den bästa formen för styrningen av kampanjen.
2. Direkt omröstning kommer inte innebära någon fördel för någon. Det är bara ett arbetssätt.
3. Representanter skall vara direkt avsättbara.
4. En minoritet kan utlysa ett krismöte.
5. Alla deltagande kan ha direkt ansvar i sina respektive arbetsplatser.
6. För att kunna behålla kontakten mellan olika individer under kampanjen måste man publicera en tidskrift.
7. Skapandet av en Internet sajt för att kunna besvara frågor och dyl.
8. Skapandet av en strejkkassa. Kan hålla reformister borta.
9. Efter någon framgång kan man göra en total kampanj över hela landet.
10. Efter att kampanjen har lyckats upphör kampanjen och ger ansvaret till församlingar på arbetsplatserna.

Mehran

<http://trouble.at/motarbetaren>

motarbetaren@yahoo.com

I Kina leker barnen

Den nya leken heter "döda chefen" och är en rolig variant av föräldrarnas mer allvarliga jakt på svinaktiga chefer. Gamla statligt ägda fabriker på landsbygden i Kina har utsatts för grov rovdrift de senaste åren och arbetarnas motstånd har bitvis varit oerhört våldsamt. Gisslantagningar, lynchningar och sabotage har spridit sig under 90-talet som svar på regimens brutala kamp mot fria fackföreningar och arbetarsammanslutningar. En omtyckt kampmetod är att tvinga cheferna att svälta genom att spärra in dem i sina kontor utan mat, ett sätt att få dem att känna på hur det känns att vara hungrig och rädd, något som har varit de kinesiska arbetarnas vardag i många år nu. Somliga har inte fått någon lön på 17 månader.

De statligt kontrollerade facken har ännu inte reagerat på de våldsamma utbrotten utan fortsätter i lugn och ro att dela ut medaljer till fabriksägarna. Kapitalisten är den nya hjälten i det nya Kina enligt dem.

Läs vidare på:

http://workers.labor.net.au/135/c_historicalfeature_china.html

Statistiskt sett

Under år 2001 uppgick antalet arbetsdagar som gick förlorade på grund av strejk till 11 098, vilket var 40 gånger högre än året innan då endast 272 strejkdagar förekom.

Av de 11 098 strejkdagarna var 10 700 fackligt utlysta lagliga strejker och knappt 200 var spontana/inofficiella strejker, så kallade vilda strejker.

Siffrorna enligt Medlingsinstitutets rapport.

Källa: Dagens Arbeta 3-2002

Debatt och diskussion

Hej Motarbetaren!

Tack för en bra tidning! Jag bor i Malmö och fick den av en av er i Göteborg när jag var där på besök. Sedan dess har jag själv tryckt upp den i 100 ex och delat ut. Jag tänkte ta upp en fråga som jag tror många stött på och skulle vilja läsa vad ni och andra har att säga om det. Nämligen arbets-"kamrater" som betar sig allt annat än kamratligt.

Jag jobbade på ett stort bageri innan de stängde hela fabriken och vi fick gå allesammans, 160 pers. En av de som jobbade där i åtskilliga år, vi kan kalla honom Peder, visade från första stund att han inte ville vara en del av arbetslaget. Hans uppgift var i huvudsak att avlösa oss andra så vi kunde gå på rast och sedan hjälpa till där det behövdes. Eller egentligen tvärtom; för att ta folk på rast kunde bara ta sammanlagt 3 timmar men det var det enda han gjorde. Det gjorde att han själv slappade på vår bekostnad. Han började oftast genom att försöka ta någon ny på rast redan efter en halvtimmes jobb. De var ofta i 20 årsåldern och hade svårt att säga emot någon som var dubbelt så gammal och "spelade bas". Vi fick säga till dem att be honom dra och komma tillbaka senare - att säga till honom hjälpte inte. När det gick som längst började han kolla hur länge folk var på rast och tjalla till chefen om någon tog 35 minuters lunch. Det satte vi rätt snabbt stopp för

Toalettpoesi

Nitlotten

När jag fick jobb blev jag gla'

men större otur kan man knappast ha

för redan nästa da'

kom chefen och sa:

"Slit, din store skit.

Du måste skapa mer profit."

Ja, ägarna blir rika och feta

utan att själva behöva arbeta

Men när verksamheten går back

Då går Mikael Carlzon till attack

slaktar några tusen jobb som en annan liten snobb och AF kan man knappast lite på

när vi från bageriet tvingas gå

Nej, när vi väl sparken fått

är vår enda chans en bingolott!

/Aspes

Not: Mikael Carlzon är alltså han som var Schulstads VD när folk sparkades. Schulstad som är ett bageri i Malmö.

Den röde ex-bagaren