

PL, SEXISM OCH UPPFÖRANDEKODER

– DU KAN PYNTA DITT VERKTYG MED GLITTER OCH STJÄRNOR

Vi som jobbar ihop behöver hålla samman. Alla former av trakasserier, diskriminering och dåligt beteende mellan oss skadar den sammanhållningen. Vi ska heller inte tolerera chefer som diskriminerar eller beter sig nedlåtande.

I många avseenden är vi som jobbar på banan en familj, vi tillbringar mer tid tillsammans än vad vi antagligen hinner göra med våra egna familjer, men som många vet uppstår gnäll och oenigheter även i familjer. Det som hade kunnat vara en möjlighet för PL att motarbeta beteenden som fördärvar sammanhållningen, tar många PL istället som en möjlighet att föra vidare dåligt beteende genom att själva sätta dåliga exempel. Taskiga attityder och hotande toner kring övertidsarbete känner många igen, därtill yttrar vissa PL emellanåt ord som rent av är sexistiska. Som vi vet är Volvo en fabrik där majoriteten av arbetarna är män, vilket inte behöver vara ett problem. Dock blir det ett problem när PL medvetet, eller omedvetet, bildar "pojkklubbar" och därmed skapar en dålig miljö för kvinnliga arbetare som inte kan, eller vill, leka på dessa villkor.

Jag kan minnas otaliga gånger då PL har yttrat opasande saker på arbetsplatsen. Vid ett tillfälle stannade banan av någon anledning och vi kallades samman. Denna dag handlade samlingen om hur vissa verktyg försvinner och att detta kostar företaget en förmögenhet. En kvinnlig medarbetare frågade om det finns möjlighet till att behålla sitt enkla personliga verktyg. – Nej, blev svaret från chefen, du måste lämna in ditt verk-

Vänd!

NÄR VENTILATIONEN INTE RÄCKER TILL:

VÄRMEPAUSER!

Så var vi tillbaka från semestern igen. Om semestervärdet inte var det allra bästa så tog värmen igen detta rejält när vi började jobba och som vanligt klarade inte ventilationen av att kyla fabriken. Men det finns sätt att göra jobbet uthärdligt ändå. En av *Kvastens* läsare har ett förslag till ledningen.

Jag jobbade nio år i måleriet på Volvo Cars Uddevalla. Där var det nästan alltid varmt på grund av att karosserna gick igenom ugnar efter varje måleriprocess. Vissa sommardagar när temperaturen gick upp emot 30 grader blev det olidligt i fabriken, precis som det var här på TC veckorna efter semestern. Det löste våra chefer då med att bemanna upp och använda sig av kompetenser (lagledare, kvalité osv) som löste av produktionspersonal så de kunde gå ut och få varm men frisk luft samt sätta sig i fem minuter. Att bli avlöst fem, kanske sex gånger de varmaste dagarna om året gjorde att arbetsdagen blev betydligt lättare och det fanns lite kraft kvar när man kom hem efter jobbet. Kanske något att ta efter även i Torslanda?

Anders Persson, TC

FLER HÄNDER TILL KVASTEN!

*Vi skulle behöva lite hjälp med utdelningen av **Kvasten**. Kan du sprida den där du jobbar eller?*

*Mejla till kvastentips@hotmail.com eller prata med någon av oss som delar ut **Kvasten** idag!*

NYA ARBETSTIDER – VILKA OCH HUR?

I slutet av juni sade företaget upp vårt arbetstidsavtal. Vad händer nu? Och vad vill vi ska hända? Som vanligt är det upp till oss själva om vi inte ska bli överkörda av företaget.

Troligen var det den vikande konjunkturen, både före och efter coronakrisen, som gjorde att ledningen inte ansåg att de behövde köra fabriken dygnet runt längre. Eller så vill de hitta ett sätt att fortsätta köra så men utan att behöva ha de extra anställda som krävs för ledighetsveckorna. Det är hur som helst ingen vågad gissning att de anser att vi som arbetar återigen ska anpassa våra arbetstider till en ny situation. Ett nytt avtal ska förhandlas fram för att träda i kraft i början av nästa år. Frågorna är många kring

detta. Vad händer i dessa förhandlingar? Har de ens startat? Vad önskar sig företaget? Och, viktigast för oss som jobbar: vilka krav ska vår fackförening föra fram?

Det är rimligt att vi som ska få nya arbetstider är med och kommer med synpunkter och förslag på detta. Men då krävs det att facket går ut och informerar om vad som gäller i lagar och avtal kring arbetstiden och sedan hämtar in våra synpunkter i organiserade former. En sak som till exempel borde diskuteras bland oss och i för-

handlingarna är våra rasttider. För ett antal år sedan kortades t.ex. matrasten av med 12 minuter för att få ut fler bilar. Resultatet blev mycket stressigare raster. Är detta verkligen rimligt idag? Säkert finns det en rad andra idéer och tankar kring detta som behöver diskuteras bland alla oss som arbetar. Hur ska annars våra fackliga representanterna kunna veta vad de ska driva för krav i arbetstidsförhandlingarna. För det är väl våra krav de ska driva? Inte bara svara på företagets?

Lars Henriksson

Forts. ”– Du kan pynta ditt verktyg...”

tyg. Men du kan fortfarande pynta det med glitter och stjärnor om du vill.

Att besvara en vuxen kollega som ställer en seriös fråga på detta sätt är minst sagt opassande från en PL som ska leda sin personal och vara en representant för uppförandekoden.

Volvo Cars uppförandekod ska tillämpas av alla medarbetare. I Uppförandekoden står det under kolumnen “ömsesidig respekt” tydligt: “*Stå upp mot trakasserier och annat olämpligt beteende, oavsett om det är riktat mot dig eller någon annan*”. Därtill står det “*Är du chef? Agera enligt våra värderingar och uppförandekoden. Var ett gott föredöme genom ditt eget agerande*”. Detta kan te sig svårt då många PL emellanåt har visat upp ett bristande omdöme gällande dessa punkter. Givetvis gäller detta inte alla PL men det är illa nog att vissa chefer betar sig på ett sätt som underblåser sexism och annan typ av diskriminering på arbetsplatsen. Lika villkor bör gälla alla, så kanske är det dags för företaget att sluta skriva fina riktlinjer för sina chefer och istället uppmana till den förändring som är nödvändig.

Rose Mandegar

LYSSNA PÅ ERFARENHETER

Goda råd är inte alltid dyra – ibland är de gratis. En av de billigaste och viktigaste sakerna vi kan göra är att lyssna på andras erfarenheter.

Är du missnöjd med något på jobbet men vet inte hur det ska kunna förändras? Du kanske har varit på en facklig kurs som varit intressant men inte riktigt handlat om vad vi kan göra i vardagen? Då ska du lyssna på två korta (15 minuter) föredrag som finns på Youtube. Det är bara att söka på “*Folkrorelse på arbetsplatsen*”. Där berättar Frances Tuuloskorpi, tidigare klubbordförande inom Livs på Skogaholms i Stockholm, om sina och andras erfarenheter av att snacka ihop sig för att lösa gemensamma problem på jobbet. Hon tar upp det som är grunden i allt fackligt arbete: att det inte räcker med att kunna lagar och avtal utan att det bara är när vi på golvet tillsammans bestämmer oss för att hålla ihop som vi kan förändra något. Viktig kunskap som det pratas för lite om på fackliga kurser men som vi aldrig får glömma bort.

FÖRHANDLA UTAN STREJKRÄTT – FACKLIGT SJÄLVMORD

För en dryg vecka sedan kom LO:s ledning överens om att fortsätta förhandla med arbetsgivarna om förändringar i anställningsskyddet. De förbund som tidigare sagt att de var mot sådana förhandlingar, Kommunal, Pappers med flera, höll tyst och röstade för. Som vanligt pågår förhandlingarna i slutna rum, ovanför våra huvuden. Och fort ska det gå, de ska vara klara i september för att inte krocka med avtalsförhandlingarna.

Det finns många problem med Lagen om anställningsskydd, LAS. Att det är svårt att sparka folk är *inte* ett av dem, som arbetsgivarna och många politiker påstår. Tvärtom är det mycket lätt att säga upp anställda utan att det kostar något i Sverige. Viktiga delar av anställningsskyddet löstes också upp 1992 när bemanningsföretagen vällde in på arbetsplatserna. Mängder av tidigare fasta jobb blev otrygga och tillfälliga. Så visst finns det behov av att rätta till LAS. *Men den läckande lagstiftningen behöver tätas, inte få ytterligare hål och smitvägar för arbetsgivarna.*

Det märkligaste är ändå att det från fackligt håll nu framhålls att förhandlingarna om LAS måste vara klara innan oktober då den avbrutna avtalsrörelsen ska återupptas.

Så länge vi har gällande centrala avtal råder fredsplikt, det vill säga vi har inte rätt att strejka eller vidta några andra stridsåtgärder. Våra fackliga företrädare vill alltså att dessa

förhandlingar, som kan komma att påverka arbetsförhållandena i många år framåt, ska genomföras utan rätt till fackliga stridsåtgärder! Har de helt glömt bort det som är mest grundläggande i den fackliga styrkan: vår förmåga att strejka? Genom att organisera oss och gemensamt vägra att sälja vår arbetskraft har vi möjlighet att väga upp företagets makt. Det är därför facket finns. Ska nu

anställningsskyddet åter regleras i avtal så som det till stora delar var innan LAS, måste sådana förhandlingar självklart ske utan fredsplikt. Det skulle lyfta frågan från de slutna förhandlingsrummen och lägga den där den hör hemma, i öppen dragkamp mellan ägarna och oss anställda, organiserade i våra fackföreningar. En sådan fajt skulle stärka den nästan bortglömda



Robert Nyberg/Dagens Arbeta

tanken på att vi kan slåss tillsammans för gemensamma intressen, trots allt det som skiljer oss åt. Att däremot gå in i avgörande förhandlingar, under statligt hot om lagstiftning utan egna maktmedel, är en facklig självmordsstrategi. Om vi inte åtminstone försöker använda vår gemensamma kraft när våra grundläggande intressen hotas så kommer allt fler att ställa sig frågan varför de alls ska vara fackligt organiserade. Då vinner arbetsgivarna dubbelt.

Lars Henriksson

Kvasten ges ut av folk som jobbar på Volvo Personvagnar i Torslanda. Ansvarig utgivare: Lars Henriksson
Vill du ha Kvasten i din e-post? Mejla kvastentips@hotmail.com Bidrag till tryckning: Swish 0702195961