

## RASISTISKT SPRÅK FICK LAGLEDARE AVSATT MEN DET KRÄVDES ATT LAGET GREP IN SJÄLVA

Lagledarna har en viktig roll i fabriken. En lagledare som uppträder som en bra arbetskamrat och ser till lagets gemensamma bästa kan göra stor nytta medan en lagledare som betar sig som chefs högra hand skadar sammanhållningen och arbetsmiljön. När företaget tog ifrån oss rätten att själva utse vem som skulle vara lagledare innebar det en stor försämring. Genom åren har vi kunnat publicera en rad exempel på hur personer som är olämpliga som både chefer och lagledare får vara kvar på grund av att deras överordnade håller dem om ryggen. Nyligen fick vi återigen ett sådant larm från ett lag som ville berätta sin historia. Här är en sammanfattning av deras berättelser:

Vi hade haft problem med vår lagledare ett tag. Han bedde sig illa och hittade till exempel på egna regler om att vi inte fick gå på toaletten 30 minuter före och efter rasterna, något han påstod kom från vår PVC-are.

Vi bestämde oss för att ta upp våra problem med företaget och en av oss hade ett samtal med vår PL. När PL senare sa till lagledaren om detta blev han sur och kallade ihop laget och frågade vad vi hade att klaga på.

Den av oss som pratat med PL sa då varför han gjort det och att han ansåg att vår lagledare dessutom arbetade fel på flera sätt, bland annat att en lagledare ska lösa av andra så att de kan göra olika uppgifter i laget, inte gå iväg och röka. Andra instämde i kritiken.

Efter mötet fick vi höra att han hade pratat illa om flera av våra arbetskamrater både på vårt skift och andra och då använt extremt vulgära och rasistiska uttryck.

Vi tog upp detta med PL och efter någon dag kallades några från laget till ett möte. De hade räknat med att fortsätta prata med honom men i rummet satt dessutom vår PVC-are, den lagledare det gällde och en facklig representant.

På mötet började PVC-aren klaga på dem som fört fram kritiken. Han tog även upp anklagelser mot en av dem för att han skulle ha hotat att bryta benet av lagledarens

kompis om han rörde hans mat. Ett påstående som kommit dagen innan. De från vårt lag som kommit till mötet ifrågasatte varför PVC-aren ens tog upp denna anklagelse. Om han trodde på den var det allvarligt och skulle framföras till den som påstods ha sagt så och inte inför lagledaren som de inte litade på. Lagledaren fick då lämna rummet och PVC-aren försökte inte ens ta upp frågan om "hotet" längre, han fattade säkert att det var ett påhitt för att avleda uppmärksamheten från lagledarens beteende.

PVC-aren fortsatte ändå förminska problemet och vända det mot dem som var där. Han försvarade lagledaren igen och fick då frågan varför han höll honom om ryggen. Han undrade varför de inte tagit upp klagomålen på lagledaren tidigare och fick det att låta som om det var de som var problemet. De menade tvärtom att problemet var det lagledaren sagt, inte vad någon annan inte sagt.

Mötet slutade med att de från laget pratade med den facklige representanten och gjorde klart att kravet var att lagledaren inte skulle vara lagledare längre eftersom han visat sig olämplig.

Strax därefter kom PVC-aren och PL och ville ha ett nytt möte där PVC-aren ville ge lagledaren "en andra chans" på en bana bredvid och sa att detta var vad laget hade sagt till sin facklige representant. Lagmedlemmarna protesterade

Vänd!

## SVAGARE ANSTÄLLNINGSSKYDD

I skuggan av andra stora debatter fattade riksdagen den 8 juni beslut om att försvaga Lagen om anställningsskydd, LAS. Beslutet kom efter att de flesta fackförbund och centralorganisationer hade godkänt förslaget. Det innebär att arbetsgivarna får mer makt över uppsägningarna mot att de anställda får vissa rättigheter till utbildning för att vi ska kunna konkurrera om de jobb som erbjuds.

Genom att gå med på detta har de fackliga ledningarna, framför allt inom IF Metall, gått med på att byta ut gemensamma rättigheter mot några individuella förmåner om utbildning. Detta är raka motsatsen mot det en fackförening handlar om, den bygger på att vi håller ihop och gemensamt försvarar oss själva och varandra. Att några av oss blir bättre på att konkurrera om jobben på bekostnad av alla andra är ingen tröst, det försvagar oss bara ännu mer. Att luckra upp LAS är en långsiktig investering för alla arbetsgivare, ett försvagat anställningsskydd innebär ännu en förskjutning av maktförhållandena på landets arbetsplatser. IF Metalls ordförande Marie Nilsson motiverade

sitt stöd till förändringarna med att "LAS anpassas till hur det faktiskt ser ut på dagens arbetsmarknad." Det var bara ett annat sätt att säga att hon och andra ledare redan sålt ut så stora delar av LAS att de inte tyckte att den var värd att försvara längre. En lärdom om vart fackliga eftergifter leder. Nu har vi alltså tvingats uppleva ännu en eftergift som i sin tur kommer att försvaga facken och bereda marken för ytterligare eftergifter. Det urholkade anställningsskyddet visar att ingen lag är starkare än de krafter som bär upp den. Men det motsatta gäller också: om vi håller ihop så finns det ingen lag så stark att den i sig själv kan hindra facklig kamp.

Forts. "Rasistiskt språk..."

och sa att det alls inte var vad de kommit överens om och att de ville ha ett nytt möte och då ha med en annan facklig representant. De framförde att det var fel att bara flytta ett problem på detta sättet, hans beteende hade så tydligt visat att han var olämplig som lagledare. Det strider totalt mot det som företaget säger i sin policy med nolltolerans mot rasism.

En liten stund senare, under lunchen, kom PVC-aren tillbaka och sa att han beslutat att flytta lagledaren längre bort och att han inte skulle ha kvar sitt jobb som lagledare längre. Vi tyckte att det var skönt att höra och var nöjda med situationen. Vi fick en ny lagledare och saker och ting började fungera normalt.

Men bara någon dag senare berättade en arbetskamrat för laget att han pratat med den flyttade lagledaren som då hade ringt runt och skrutit med att han fått ett betydligt bättre jobb och att PVC-aren dessutom hade lovat honom att han snart skulle få bli lagledare igen!

En av de konstigaste sakerna i hela historien var att laget efteråt fick genomgå en utbildning i företagets Code of Conduct. I en timme fick vi sitta och lyssna på PVC-aren. Han bara pratade på och vägrade att lyssna på vad vi hade att säga. Vi som alltså hade reagerat på just sådant blev undervisade av den person som vi hade fått tvinga att agera! Han la dessutom skulden på vår PL som vi tycker har skött sig bra.

Ingen ska behöva utsättas för sexistiskt och rasistiskt språk på jobbet, i synnerhet inte från den som fått förtroendet att vara lagledare. Att sedan en högre chef försöker hålla den personen bakom ryggen är också riktigt dåligt.

*Arbetare på TB4*

## SKILDA VÄRLDAR 1

Juni månad var Global Wellbeing & Safety Month på Volvo Cars. Åtminstone på vissa delar. På intranätet gick det att läsa om en mängd aktiviteter som arrangerades på olika ställen, "Pop up massage" med SATS, restaurangföretaget Nordrest bjöd på frukost och föreläsning om träning och det fanns flera olika sorters träning att prova på. Alla aktiviteter hade en sak gemensamt: de ägde rum uppe på berget vid PV. Det enda som fanns på fabriken var ett par tillfällen att prata med Feelgood...

Det är säkert ansträngande på olika sätt att jobba på kontor och utvecklingsverkstäder och det finns säkert många skäl att satsa på friskvård där. Men det säger rätt mycket om företaget att ingen av aktiviteterna riktar sig till oss som arbetar i produktionen.

## SKILDA VÄRLDAR 2

Onsdagen innan midsommar ordnade företaget midsommarfirande med musik, aktiviteter och fri lunch. Trevligt initiativ för dem som kunde vara med. Vi tror dock inte att det var särskilt många från fabriken som slank ut för att njuta av den fria lunchen, på våra 30 minuter. Som så mycket annat ägde det hela nämligen rum utanför kontorskomplexet uppe på berget.

## NYA PRETRIM:

### MINSKADE ROTATIONER – ÖKADE SKADERISKER

Efter semestern ska banorna på det nya Pretrim i TC rulla igång. **Kvasten** har tidigare skrivit om företagets planer för detta område som bland annat skulle innebära högre beläggning och mindre rotationer. Nu finns det siffror på hur företaget planerar att göra lagindelningen och det visar att planen på mindre rotationer verkar uppfyllas. På dagens Pretrim finns det 164 balanser på 20 lag, ett genomsnitt på 7,8 balanser per lag. Det nya Pretrim kommer att ha 158 balanser på 24 lag, vilket ger ett snitt på 6,5 balanser per lag. Det är alltså en minskning av rotationerna med 17%, en eller två balanser mindre per lag.

I Arbetsmiljöverkets föreskrifter om belastningsergonomi (AFS 2012:2) står att det normalt inte ska förekomma "arbete som är repetitivt, starkt styrt eller bundet." Om det ändå förekommer ska arbetsgivaren förebygga risker för skador. Detta förebyggande arbete "ska leda till ökad variation i arbetet till exempel genom arbetsväxling, arbetsutvidgning eller pauser". "SKA" alltså. Inte "kan" eller "bör". Det räcker inte att göra RAV-ar eller komma med kända tips om arbetsteknik. Eftersom det inte lär blir fler pauser på de nya banorna (tvärtom ska beläggningen på balanserna ökas) så **SKA** företaget öka variationen i arbetet enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter. Istället gör de alltså utan att skämmas precis tvärt om!

Det finns två sätt att snabbt göra något åt detta.

Det bästa är självklart att få fler balanser som lagens jobb kan delas upp mellan. Förutom mer rotation innebär det att beläggningen minskar och möjligheten till återhämtning ökar vilket gör jobben lättare. Som alla vet är det ofta svårt att få företaget att gå med på sådan extra bemanning.

Det andra sättet att öka rotationerna är enklare och något som vi själva kan genomföra: genom att rotera mellan lagen. Detta förekommer redan i TC och kräver bara att lagen bestämmer sig och sedan organiserar upplärningen med hjälp av lagledarna.

## LO VARNAR

### – STÖRSTA LÖNESÄNKNINGEN PÅ ÖVER 30 ÅR

"Det finns en överhängande risk att vi under 2022 får uppleva den största reallönesänkningen på över 30 år."

Så skrev LO nyligen i en rapport om ekonomin. Om pri-serna fortsätter att öka som de gjort det senaste månaderna kommer värdet av våra löner att minska på ett sätt som vi inte sett sedan krisen 1991. Då minskade reallönerna (löner minus prishöjningar) med 3,7 procent.

Rapporten visar också att tjänstemännens löner har ökat mer än arbetarnas eftersom arbetarlönerna först och främst är beroende av de centrala avtalen medan tjänstemännen dessutom haft så kallad "löneglidning" det vill säga extra påslag utöver de centrala avtalen.

Under hösten kommer IF Metall att besluta om vilka lönekrav vi ska föra fram inför det avtal som ska förhandlas fram nästa vår.

**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**