

## INGA BALANSER MED HÖJD PRESTATION!

Med allt mer komplicerade bilar och en kraftigt ökad bantakt i hela fabriken från semestern kommer många jobb i fabriken att bli ännu jobbigare än idag. När nu de lokala förhandlingarna (förhoppningsvis) kommit igång finns det flera viktiga frågor som vår fackförening bör driva. En sådan är att ta bort företagets möjlighet att öka prestationen på enskilda balanser, en möjlighet som företaget har missbrukat i flera år.

Enligt det avtal som reglerar hur mycket jobb som företaget kan lägga in på en balans (MTM-avtalet) ska vi jobba max 106 procent i genomsnitt.

"Procent av vadå?" kan man på goda grunder fråga sig. Svaret är "106 procent av normal arbetstakt". Men vad är då "normal arbetstakt"? Också det är en bra fråga. Det korta svaret är att det är en takt som en gång i världen bestämts av så kallade experter som inte själva arbetar på jobben. Vi ska alltså arbeta 6 procent snabbare än detta, det är det som kallas vår normala prestation på Volvo. (Detta gäller alltså bara arbetare som arbetar under dessa avtal. Chefer och de tekniker som ansvarar för balanserna har till exempel inga sådana krav på en viss prestation.) Redan 106 procent är ett högt krav och det är en viktig del i att göra våra jobb hårda. När vår fackförening 2003 godkände det nuvarande avtalet om arbetstakten ingick dessutom möjligheten att höja "taket" på enskilda balanser *över* 106 procent. Maxprestationen kan då vara till exempel 108, 110 eller 115 procent av normaltakten på en viss balans. Bakgrunden var att det fanns balanser som var rätt lugna men där det ganska sällan kom enskilda bilar som var extra jobbiga, till exempel en ovanlig marknad eller en sällsynt variant. Då gjorde det inte så mycket om vi var tvungna att jobba lite hårdare på den bilen eftersom den kom så sällan och balansen annars var OK. Så är det inte längre. Företaget använder idag höjd prestation som ett trick för att slippa sätta till extra balanser eller SBS-stopp. Helt enkelt för att få oss att arbeta hårdare. I TC finns det idag över 100 balanser som har en sådan höjd prestation! Var och en kan läsa i balanspärmen vilken prestation som gäller på varje balans. Om det är över

**"FÖRETAGET ANVÄNDER IDAG HÖJD PRESTATION SOM ETT TRICK FÖR ATT SLIPPA SÄTTA TILL EXTRA BALANSER ELLER SBS-STOPP, HELT ENKELT FÖR ATT FÅ OSS ATT ARBETA HÅRDARE. I TC FINNS DET IDAG ÖVER 100 BALANSER SOM HAR EN SÅDAN HÖJD PRESTATION!"**

106 procent så fråga skyddsombudet varför det är så.

Det skiljer sig också kraftigt åt mellan avdelningarna, ett fåtal har inga höjda prestationer, de allra flesta har några stycken balanser med högre prestation än 106 och några avdelningar är extrema, där har majoriteten av alla balanser höjd prestation!

Detta är knappast rimligt och något som behöver diskuteras på varje avdelning. Höjd prestation ska tas upp i ASG vid varje ombalans och avdelningens skyddsombud kan – och ska! – ifrågasätta det och driva frågan vidare om företaget inte har mycket goda skäl. Särskilt ska ingen godkänna att balanser som är ergonomiskt olämpliga ("röda" eller "gula") får en höjd prestation. Det är visserligen chefens och teknikerns uppgift att se till att det inte finns några röda eller gula balanser och om det ändå skulle finnas

att de inte beläggs med extra jobb, men det *kan* ju hända att de missar den delen av sitt jobb så att skyddsombuden måste sköta det...

Alla skyddsombud ska givetvis först fråga arbetskamraterna om lov innan de går med på att höja prestationen på någon balans. Det kan vara jobbigt för skyddsombudet att sitta med cheferna och säga nej, men då är det väldigt bra att kunna förklara för dem att man inte sitter där som enskild person utan som representant som framför arbetskamraternas åsikter.

Och eftersom företaget missbrukat möjligheten att öka prestationen är det hög tid att avtalet ändras så att företaget inte får lov att kräva att vi arbetar mer än 106 procent på någon balans.

Lars Henriksson

## VEMS LAGLEDARE - CHEFENS ELLER LAGETS?

Det är sällan vi får höra vad de fackliga förhandlingarna handlar om men nu har det kommit uppgifter om att tillsättning av lagledarna är uppe till diskussion. Det är en viktig fråga och det är hög tid att detta tas upp till förhandling.

*Kvasten* har länge lyft frågan om hur och av vem lagledare ska utses. När lagledarjobbet infördes var det på de flesta ställen de som jobbade i ett lag som valde bland lagmedlemmarna. Men så ändrade företaget ensidigt reglerna. Plötsligt blev det ett jobb som vem som helst kunde söka och som chefen tillsatte.

Lagledaren blev beroende av chefen istället för av sina arbetskamrater. Många lagledare har genom åren ändå betett sig bra och förstått att de inte är något annat än vanliga arbetare och gjort vad de kan för att stötta arbetskamraterna. Men det finns också exempel på personer som börjat uppträda som småchefer

och ställt sig på chefens sida mot sina arbetskamrater för att kunna göra karriär.

I de lokala avtalsförhandlingar som nu pågår har det kommit uppgifter om att frågan om hur lagledarna tillsätts ska tas upp. Det är inte en dag för tidigt! Det borde vara ett självklart fackligt krav att

Vänd!

# OLIKA FÖR MÄNNISKOR OCH BILAR

Tänk så olika det är. När det upptäcks något problem på bilarna, en panel som glipar, ett veck i lädret på ett säte eller en återkommande repa på en list, då dras blixtnabbt ett effektivt maskineri igång. Alla berörda chefer kallas till möten, leverantörer, konstruktörer, tekniker och kvalitetsfolk sätts i arbete för att lösa problemet. Och omedelbart sätts det in tillfälliga åtgärder där extra personal kallas in för att kontrollera och åtgärda felet.

Men om motsvarande händer med oss som arbetar, att någon skadas av dålig ergonomi eller att en ergonom

bedömer att en montering riskerar att skada en arbetare, då ser aktiviteterna och tempot helt annorlunda ut. Kanske tas det upp på ASG-mötet. Kanske skrivs det in i någon handlingsplan. Alldeles för ofta händer det ingenting alls utan problemet göms i mötesprotokoll och andra papper medan de som arbetar står kvar på balansen och riskerar skador. Om skyddsombudet verkligen driver frågan hårt tillsammans med sina arbetskamrater kanske det går att få till någon teknisk förändring. Men sådana förändringar tar nästan alltid mycket lång tid. Så länge

banan går och bilarna är hela och fina är det inget som stör cheferna. Ytterst sällan gör företaget det som alltid går att göra snabbt och som de ofta gör när det är kvalitetsproblem: sätter in extra folk. Detta trots att lagen säger att "Arbetsgivaren ska vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa eller olycksfall."

Är det inte lustigt att det är så olika?

Man skulle nästan kunna tro att företaget tycker att bilarna är viktigare än vad vi är.

Forts.: "Vems lagledare..."

det är vi själva i lagen som utser våra lagledare. Lagledarna ska tillhöra laget och inte chefen, det är vi som ska jobba ihop och vi vet vem som är bäst lämpad för uppgiften. Lagledare som utses av oss själva skulle få en tydligare roll och vara bättre förankrade i laget och lagets arbete. Att ta tillbaka rätten till laget att utse sina egna lagledare skulle vara en viktig förbättring för arbetsförhållandena på många ställen i fabriken.

## CHEFSSKOLAN - EN SNABB REPETITION

Det finns många nya och oerfarna chefer i fabriken nu och då är det lätt hänt att det händer konstiga saker.

För två år sedan hade *Kvasten* en serie artiklar som riktade sig till nya produktionsledare och andra chefer som verkade behöva lite vägledning i sina jobb. Vi kallade serien *Kvastens Chefsskola* och den blev ganska populär. (Åtminstone hos många som inte var chefer.)

För att ge lite hjälp till de nya cheferna och friska upp minnet på en del av de gamla kommer vi i de kommande numren att göra några korta sammanfattningar av lektionerna i *Kvastens Chefsskola*. Vi börjar med den som riktar sig till chefer som just kommit till en ny avdelning.

### LEKTION 1:

#### KOM IHÅG ATT DU ÄR DEN SOM VET MINST OM AVDELNINGEN!

När du kommer ny till ett ställe är du självklart osäker och kan inte veta hur saker och ting funkar där. Ett vanligt misstag är då att klamra sig fast vid regler och rutiner och sådant som du fått lära dig på kursen. Det brukar inte gå så bra. Men bli inte förtvivlad: det finns fullt av experter att fråga. De som jobbar på avdelningen vet nämligen allt som är värt att veta om hur saker och ting fungerar där.

Hela lektionen finns att ladda ner från *Kvastens* hemsida (kvasten.tgk.net) och på Facebook sidan "*Kvastens Utbildningsanstalt*".

## STREJKRÄTTEN HOTAD

Regeringen har beslutat att tillsätta en utredning för att se om de kan begränsa rätten för fackföreningar att gå ut i strejk eller vidta andra stridsåtgärder.

Bakgrunden är den långa konflikten i en del av Göteborgs Hamn, närmare bestämt den del som drivs av företaget APM Terminals. Där har företaget bestämt sig för att inte respektera den fackliga organisation som länge haft de allra största andelen medlemmar i alla delar av Göteborgs Hamn, Hamnarbetarförbundet, utan bara prata med det betydligt mindre Transportarbetarförbundet. Transport har länge varit det fack som förhandlat om avtalen i hamnen men tidigare Hamnarbetarförbundet i praktiken kunnat fungera som fackförening för sina medlemmar. Regeringens utspel kommer efter en direkt önskan från arbetsgivarorganisationen Svenskt Näringsliv och sker bara några dagar efter att APM Terminals trappat upp stridsåtgärder mot Hamnarbetarförbundet genom en lockout mot allt helg- och kvällsarbete. (Samtidigt som de och andra företag skriker om att verksamheten i Göteborgs hamn skadas av Hamnarbetarförbundets tidigare stridsåtgärder...)

Regeringens utredning riktar sig mot Hamnarbetarförbundet som inte är med i LO och därför håller ledningarna för IF Metall och andra LO-förbund tyst eller applåderar till och med. Det är mycket allvarligt att de inte förstår att detta gäller oss alla. Om staten tar sig rätten att förbjuda en fackförening att strejka bara för att ett företag har ett avtal med en annan fackförening kan det ge fler arbetsgivare idéer. De skulle kunna sluta avtal med en lydig fackförening som bara har några enskilda medlemmar på arbetsplatsen och sedan vägra förhandla med det verkliga facket. Eller varför sluta vid landets gränser? Volvo Cars har säkert ett avtal med den statskontrollerade "fackföreningen" i Kina, ACFTU, med löner och villkor som företagsledningen skulle älska att tillämpa också i Sverige. Skulle det förbjuda IF Metall att strejka?

Strejkrätten är det viktigaste vi har för att försvara våra villkor på jobbet. Börjar staten peta på den rätten riskerar vi att kastas 100 år bakåt i tiden.

**Kvasten ges ut av folk som jobbar på Volvo Personvagnar i Torslanda. Ansvarig utgivare: Lars Henriksson**  
**Vill du ha Kvasten i din e-post? Skicka mail till kvastentips@hotmail.com**