

## SÄNK PRESTATIONERNA!

Just nu håller vårens ombalansering på att genomföras. En ombalansering med ett enda syfte: att rationalisera. I sådana lägen är det alltid viktigt för oss på golvet att hålla koll. Men när företaget bryter avtal och regler i hela fabriken krävs det starkt stöd från fackföreningen i hela fabriken.

Det finns en hel del saker som kan vara svåra att förstå när det gäller våra balanser. I vissa fall är det även meningen att vi inte ska förstå. Hela vårt ackordssystem bygger på MTM som är konstruerat för att lyfta frågan om arbetstakten in från verkligheten till kontoret där "experter" ska räkna ut hur hårda våra jobb ska vara. Det har inte blivit bättre med åren. Idag krävs det till och med utbildning i datorsystemet Toolbox för att kunna kolla igenom att balanserna stämmer på pappret.

En detalj som *Kvasten* flera gånger skrivit om är det som kallas "prestation". Vår grundläggande prestation är 106 procent, det betyder att vi ska arbeta 6 procent snabbare än vad de som skapade MTM-systemet på 1940-talet bestämde var en normal arbetstakt.

Men detta gäller bara i genomsnitt. Företaget får öka takten på en balans genom att höja prestationen till t.ex. 115 procent. Detta gör de ofta för att vissa varianter går över och att de inte vill sätta till ytterligare en balans. Istället måste den som arbetar på balansen jobba hårdare. Detta är tillåtet **men bara om varje sådan balans har tagits upp och godkänts i ASG.**

Vid varje ombalans ska alla sådana höjningar sättas ner

Vänd!

## DERAS MÅL – OCH VÅRA

Ska vi hjälpa till att rationalisera bort våra egna jobb genom att göra dem hårdare? Eller ska vi försöka få den goda arbetsmiljö som lagen på pappret ger oss rätt till? Så står frågan för oss när nu företaget tar nästa steg i *Model Line*-projektet.

Sedan en tid sprider företaget de olika delarna från *Model Line*-projekt i hela fabriken. Bland annat sätts ett dokument som kallas "*Line fundamentals*" upp på alla avdelningar. Där är det meningen att laget tillsammans med PL ska fylla i hur väl de uppfyller sina mål. Mål som givetvis beslutats av ledningen.

Själva dokumentet och dess förklaringar verkar vara skrivet på engelska och översatts, möjligen med hjälp av Google translate... Som så ofta när det gäller information numera är det fullt av språkliga fel. Det är givetvis inte det viktigaste men när företaget kräver felfritt arbete av oss vore det snyggt om de kostar på sig att se till att dokument de skickar ut är korrekt skrivna. De blir lättare att läsa och förstå då.

"*Line Fundamentals*" handlar först och främst om en sak: effektivisering. Det ska ske genom att maximera andelen "värdeökande arbete" i våra jobb. Alltså arbete som direkt tillför bilen något medan allt annat, som att gå, hantera material och andra "icke värdeökande" sysslor ska minimeras. Särskilt ska all förhatlig "väntetid" helst för-

Vänd!

## ANSTÄLLNINGSSKYDDET DUBBELT HOTAT

I januari 2019 kom regeringen överens med C och L om det så kallade 73-punktsprogrammet. En av punkterna var att LAS, Lagen om Anställningsskydd skulle ändras "*genom tydligt utökade undantag från turordningsreglerna*". En gammal önskan från arbetsgivarna som helst vill ha så osäkra anställningsvillkor som möjligt. En utredning tillsattes som nu i början av juni kom med sina förslag till ny lag. På en rad punkter går förslagen åt arbetsgivarnas håll. Uppsägningar av personliga skäl i företag med max 15 anställda ska inte längre gå att ogiltigförklara. Det innebär att en viktig del av anställningstryggheten avskaffas för 750 000 personer. Alla arbetsgivare ska få rätt att undanta fem anställda från turordningen, idag är det bara små företag som har rätt att undanta två personer.

En detalj som knappast nämnts i media rör turordningskretsar, alltså inom vilken grupp turordningen ska gälla vid uppsägningar. Idag är regeln att turordningen räknas på alla arbetsställen som en arbetsgivare har på en ort. Nu vill utredaren att sådana turordningskretsar ska upprättas på var och en av de enskilda arbetsplatserna. En sådan förändring skulle få mycket stora effekter hos stora arbetsgivare med många mindre arbetsställen, till exempel inom hemtjänst eller kollektivtrafik.

En annan försämrings galler rätten till omplacering. Idag är det normala att en person som behöver upp till sex månaders upplärning kan kräva att omplaceras istället för att sägas upp. Det nya förslaget kräver att den anställde måste klara de nya arbetsuppgifterna *utan upplärning eller utbildning* för att få omplaceras.

I utbyte mot dessa försämrings förslår utredaren att arbetsgivaren ska erbjuda de anställda kompetensutveckling "i skäligen utsträckning". Vad som är "skäligen utsträckning" framgår inte men det lär inte vara mycket.

De flesta fackföreningar har reagerat mycket hårt på förslagen. Det är bra. Det skulle innebära en stor försvagning av våra rättigheter om försämringsarna genomförs.

I Januariavtalet finns en förhoppning om att fack och arbetsgivare ska komma överens om förändringar "*på ett sätt som ger ökad flexibilitet*" och att en sådan överenskommelse i så fall blir lag. Sådana förhandlingar började i februari men under våren hoppade viktiga fack av, bland annat LO:s största förbund Kommunal. På grund av coronabrottet lades förhandlingarna på is men skulle tas upp igen under sommaren. Utredningens förslag är en välkommen present till arbetsgivarna i dessa förhandlingar. Nu säger LO och Svenskt Näringsliv att de ska börja förhand-

Vänd!

*"Forts. "Sänk prestationerna!"*

till 106 procent. Vill företaget ha en höjd prestation får de ta upp frågan i ASG. Säger skyddsombuden nej och cheferna inte nöjer sig är de tvungna att lyfta frågan.

Idag har de flesta banor i TC höjda prestationer på en eller flera balanser, tillsammans 114 stycken! Inte vid något tillfälle eller på någon bana har företaget nollställt balanserna vid en ombalans eller haft en diskussion om att få höja prestationen. De bara fortsätter som om inget hade hänt. Det är ett avtalsbrott som skapar stressiga balanser och gör att vi går miste om balanser som borde sättas till.

Eftersom företaget inte gör vad de skall enligt avtalet hänger det på skyddsombuden att ta upp frågan i ASG. Det är inte alltid lätt och eftersom det rör större delen av fabriken borde frågan tas upp på högre facklig nivå. När det handlar om över hundra balanser är det inte ett problem för en enskild avdelning utan för hela fackföreningen.

*"Forts. "Anställningsskyddet dubbelt hotat"*

la i mitten av augusti och vara klara i slutet av september. På sex veckor ska alltså våra fackliga ledare komma överens med direktörerna om att ändra den viktigaste lagen på arbetsmarknaden!

I mitten av juni skulle LO ha kongress. Till den hade bland annat Kommunal tagit upp frågan om anställningsskyddet och lovat att köra över LO:s styrelse för att få stopp på förhandlingarna. På grund av coronapandemin blev det ingen riktig kongress, bara en digital där bara ett fåtal frågor fick komma upp, som val av ny ordförande. Resten, inklusive LAS-frågan, skjuts till nästa år, praktiskt nog långt efter att förhandlingarna ska vara klara.

Om utredningens förslag är presenter till arbetsgivarsidan är det risk att de i LO-ledningen som länge velat göra upp om LAS bara är tacksamma. Tyvärr tillhör våra företrädare i IF Metall dem som gärna vill ha ett sådant avtal. Nu kan de använda hotet från utredningen mot alla förbund och medlemmar som inte vill sälja ut anställningsskyddet: *"Om inte vi gör upp med arbetsgivarna kommer det en lag som är ännu värre."*

Det var precis så snacket gick förra året när de fackliga ledningarna kom överens med företagen om försämringar i strejkrätten. Också då var det ett spel mellan regeringens utredning och de förslag som fack och företag kom fram till.

*"Forts. "Deras mål – och våra"*

svinna helt. Den tid som i ergonomiska sammanhang brukar kallas "återhämtningstid".

För detta finns olika mål i dokumentet. Det första och viktigaste är helt enkelt att varje balans ska ha minst 95% beläggning. Av detta ska minst 60% vara "värdeökande". Max 10% av balansen ska vara "steg" och "böja", bland annat genom att montören bara ska gå till materialfasaden en gång per bil.

En ny sak är att företaget vill att 80% av arbetet ska vara identiskt för alla bilar. Trots alla finurliga system är det svårt att undvika att vissa varianter blir lättare. Då blir det ju sådan där hemsk "väntetid" för montören. Ju mer lika bilarna är desto lättare att lägga in maximalt med arbete på balansen.

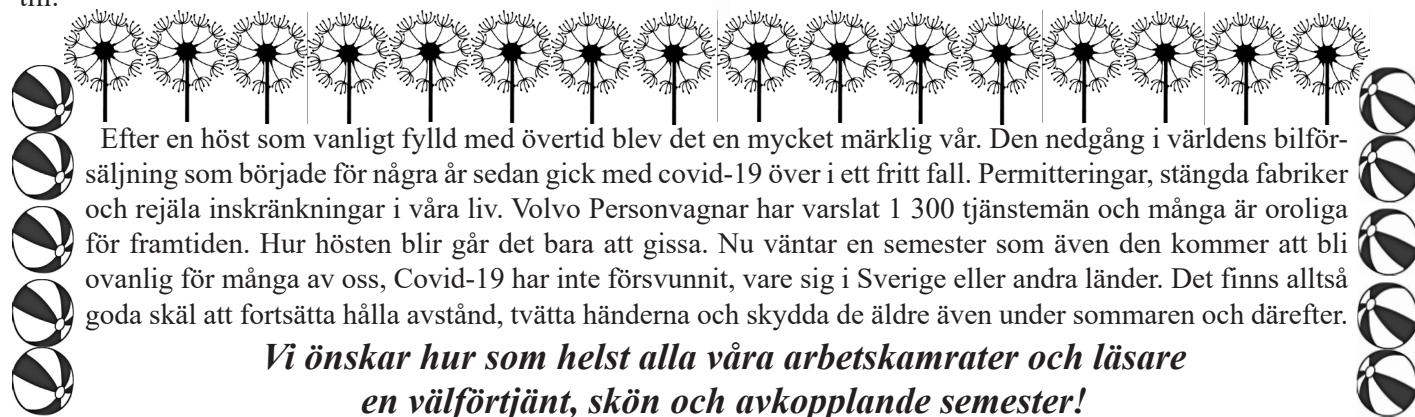
Alla dessa olika mål är det alltså meningen att vi ska hjälpas åt att fylla i på dokumentet. Är målen inte uppfyllda blir det rött och PL får skämmas. Tanken är att vi då ska hjälpa till att göra dokumentet grönt och fint genom att göra våra jobb hårdare och mer "värdeökande".

Företaget matar ut målen från *Model Line* lite i sänder. Några av de mål som (ännu) inte finns med i "*Line Fundamentals*" finns i nästa steg, "*Model Line Fas 2*". I ett material om detta står (på engelska men fortfarande med gott om felstavningar...) att lagen *måste* ha 5-6 montörer och rotationer där det är två timmar mellan bytena.

Det finns lagar och föreskrifter om arbetsmiljön som ställer krav på att arbetsgivaren ska undvika bundet arbete och öka variationen i jobbet för att förhindra belastningsskador och stress. Med *Line Fundamentals* och *Model Line* bryter företaget öppet mot dessa föreskrifter. Som *Kvasten* skrivit många gånger spelar det inte så stor roll vad det står i olika regler om inte vi själva ser till att de följs. Det såg vi om inte annat i Arbetsmiljöverkets hantering av skyddsombudens anmälan av *Model Line* på bana 1:6. Om vi dessutom hjälper till att göra våra balanser hårdare och rotationerna sämre skadar vi oss själva och varandra.

Istället behöver vi ställa krav på företaget och säga nej till ökad beläggning och att återhämtningstiden försvinner på balanserna. Vi behöver kräva större rotationer med fler balanser och mer omväxling i arbetet med bytestider som vi själva bestämmer efter vad som är lämpligt på våra avdelningar.

Lars Henriksson



Efter en höst som vanligt fylld med övertid blev det en mycket märklig vår. Den nedgång i världens bilförsäljning som började för några år sedan gick med covid-19 över i ett fritt fall. Permitteringar, stängda fabriker och rejäla inskränkningar i våra liv. Volvo Personvagnar har varslat 1 300 tjänstemän och många är oroliga för framtiden. Hur hösten blir går det bara att gissa. Nu väntar en semester som även den kommer att bli ovanlig för många av oss, Covid-19 har inte försvunnit, vare sig i Sverige eller andra länder. Det finns alltså goda skäl att fortsätta hålla avstånd, tvätta händerna och skydda de äldre även under sommaren och därefter.

***Vi önskar hur som helst alla våra arbetskamrater och läsare en välförtjänt, skön och avkopplande semester!***

***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***