

## TAKTUPPGÅNG I JANUARI:

# Företagets önskemål och våra

I januari höjs takten med tre bilar i timmen och arbetet med att balansera om är i full gång. *Kvasten* gör här några påpekanden som egentligen inte skulle behövas.

Inför ombalanseringen har fabriksledningen gått ut med krav på att takt-höjningen ska ske utan att öka bemanningen. Fem procent fler bilar innebär fem procent mer arbete ovanpå det vi redan gör. Här och var kanske en sådan tempoökning är OK men på många ställen är balanserna stressiga och slitsamma redan innan takthöjningen och varje extra procent är för mycket.

*Men att inte tillsätta några balanser är alltså ledningens önskemål och ingenting annat!*

För dem är våra jobb just bara procent, siffror på ett papper. Vi som gör jobbet har en annan syn på saken. För oss kommer våra kroppar och vår arbetsmiljö i första hand. I arbetet med balansering är det därför viktigt att vi ser de önskemål som Teknik lägger fram just som företagets önskemål och inte som något som vi självklart måste rätta oss efter. Vi har andra krav på våra jobb än chefer och tekniker, till exempel att de inte ska vara så jobbiga att vi skadar oss eller känner en ständig stress och kommer hem helt uttröttade efter arbetet.

Egentligen är det även företagets ansvar, enligt lagen ska företaget "förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet samt att även i övrigt uppnå en god arbetsmiljö". Varje chef är personligt ansvarig för arbetsmiljön på sitt område.

Även om det är PL som är juridiskt ansvarig är alla som håller på med balansering skyldiga att följa arbetsmiljölagen. Det innebär att det inte räcker

med att göra så att balanserna på pappret "går ihop" det vill säga håller sig inom MTM-avtalets regler. Alla måste också se till att de uppfyller Arbetsmiljölagens krav och Arbetsmiljöverkets regler. Det gäller såväl tekniker som lagledare och skyddsombud. Självklart är det skyddsombudens uppgift att ställa krav på att jobben är vettiga, inte för stressiga och att ergonomin är acceptabel. Men det är en uppgift som också gäller alla andra som arbetar med ombalanseringar! Ingen kommer undan med argument som "vi måste öka beläggningen" eller "Teknik ger oss inget folk".

Om lagens krav kommer i motsättning till företagets krav på rationaliseringar gäller lagen. Det är viktigt att tänka på för lagledare och andra som nu tar fram förslag på balansupplägg.

Att ledningen genom Teknik säger att vi inte får några fler balanser betyder inte att vi måste gå med på detta. Det är deras målsättning, mål som de satt helt teoretiskt, helt utan att ta hänsyn till våra arbetsvillkor, ergonomi eller hälsa.

Om vi anser att vi behöver extra balanser för att vi ska klara av våra jobb på ett bra sätt och utan att de skadar oss fysiskt eller psykiskt har vi all rätt i världen att ställa det kravet. Om cheferna inte går med på detta får skyddsombud och fackliga representanter driva kravet vidare. Att driva kravet vidare betyder dels att skicka det uppåt i organisationen men framför allt att ta upp diskussionen med arbetskamraterna på avdelningen.

# "Prestation"

En sak som förekommer vid ombalanseringar är att prestationen höjs på balanser. Men vad är det egentligen man då gör?

"Prestation" är ett teoretiskt påhitt och en viktig del av MTM, det system som ligger i botten för att räkna ut våra balanser. MTM började utvecklas i slutet av 1930-talet i USA. Då bestämde ett antal rationaliseringsexperter vad de ansåg vara "normala" tider för olika rörelser, som att sträcka ut en hand 30 centimeter eller flytta blicken från en punkt till en annan. Med dessa tider byggdes MTM-systemet upp. En "normal" prestation, 100% MTM, bestämdes som det tempo dessa rationaliseringsexperter ansåg vara normalt att arbeta i. För andra alltså...

I TC är prestationen satt till 106% MTM, alltså sex procent snabbare än de standardtider som amerikanska tekniker tyckte var lagom en gång i tiden.

På de balanser som är kopplade till SekvensBalanseringssystemet (SBS) kan prestationen variera med +/- 10%. Enda kravet är att det ska jämnas ut sig på hela lagets balanser under en vecka.

Att "öka prestationen" på en balans innebär att vi på vissa jobbiga bilvarianter måste arbeta ännu fortare än den avtalade prestationen. När denna möjlighet infördes för sådär tio år sedan motiverades det med att det skulle gälla udda varianter, bilar som kom väldigt sällan. Idag används det regelbundet för att få balanser där många varianter går över att ändå "gå ihop", alltså att helt enkelt få oss att jobba hårdare. (Ungefär som med vårt arbetstidsavtal där "igenkörning", som bara skulle användas i undantagsfall, blivit normal arbetstid.)

På balanser med ergonomiska problem bör det vara helt uteslutet att höja prestationen. Alternativet till ökad prestation på en balans är givetvis att ta bort jobb från den. Om det inte finns tid på någon annan balans eller av andra skäl inte är lämpligt att flytta jobbet får företaget helt enkelt bita i det sura äpplet och sätta till ytterligare en balans.

## TJÄNSTEMÄNNEN DRAR IFRÅN – IGEN

LO kom nyligen med sin årliga lönerapport som visar att den långsiktiga trenden håller i sig: löneskillnaden mellan arbetare och tjänstemän ökar kraftigt. År 1994 var skillnaden 4 600 kronor i månaden och 2014 hade skillnaden ökat till 11 700 kronor.

På 20 år har alltså skillnaden ökat med 250 procent och tjänstemännen tjänar idag i genomsnitt 47 procent mer än arbetare, en ökning med två procentenheter från i fjol. Så stora har löneskillnaderna inte varit sedan 1930-talet.

# Kritiken växer mot Metalls LAS-diskussioner

I de två senaste numren av *Kvasten* har vi tagit upp de samtal som IF Metalls ledning för med arbetsgivarna om att ändra reglerna i Lagen om anställningsskydd, LAS. Kritiken har nu börjat sprida sig inom LO mot dessa överläggningar och i nästa vecka kommer frågan att diskuteras på ett möte med Volvo Verkstadsklubbs representantskap.

Diskussionerna om att ändra på LAS inom IF Metalls avtalsområden har pågått i det tysta ett tag men läckte i september ut i massmedia. Det visade sig att Metalls ledning har diskuterat mycket grundläggande saker i LAS, som till exempel att avskaffa anställningsskyddet för nyanställda.

## ANDRA FÖRBUND REAGERAR

Nu har andra fackförbund börjat reagera på detta. I en debattartikel i LO:s tidning *Arbetet* riktar ordföranden för sex LO-förbund, bland andra Byggnads och Seko, en allvarlig uppmaning till Metall att avbryta samtalen om LAS.

De vänder sig mot beskrivningen av LAS som ett problem och skriver: *"Med närmare 400 000 arbetslösa i Sverige är svårigheterna att säga upp folk en myt som främst odlas av borgerliga ledarsidor."*

Framför allt vänder de sig mot förslaget att ge arbetsgivarna rätt att säga upp anställda under de två-tre första åren av en anställning utan att behöva motivera det:

*"Arbetsgivaren ska fritt kunna säga upp, utan att behöva hänvisa till vare sig arbetsbrist eller personliga skäl. Det skulle bli tyst på jobbet. Ingen skulle våga vara obekvämd."*

De sex förbundsledningarna uppmanar därför IF Metall och Handels (som också är med och pratar anställningsskydd med arbetsgivarna) att lägga LAS-samtalen i papperskorgen.

## KLUBBSTYRELSENS INSTÄLLNING

I förra *Kvasten* ställde vi frågan var styrelsen för Volvo Verkstadsklubb står när det gäller LAS-överläggningarna men vi har ännu inte fått något svar. Nu sitter ju vår ordförande Mikael Sällström i IF Metalls förbundsstyrelse och har där rimligtvis både varit informerad om diskussionerna och godkänt representanternas agerande. Eller har han faktiskt varit kri-

tisk? Svårt att veta. Men om en vecka får vår styrelse ett bra tillfälle att säga vad de tycker i frågan när den kommer upp på representantskapets möte. På Volvo Verkstadsklubbs representantskapsmöte torsdag 26 november finns det nämligen en skrivelse inlämnad som uppmanar klubben att stödja det upprop som Metall på Volvo i Umeå gått ut med. Uppropets krav är mycket rimliga (Se rutan här bredvid!) och det skulle vara viktigt om vårt representantskap ställde sig bakom dem.

## PRATA MED DINA REPRESENTANTER!

Representantskapet är Volvofackets "riksdag" där det finns en representant per 50 medlemmar.

Frågan om LAS är viktig och våra representanter behöver höra vad vi arbetskamrater tycker innan de röstar om skrivelsen. Se därför till att diskutera skrivelsen med dem som är dina representanter på mötet. Vet du inte vem din representant är kan du fråga någon medlem i din gruppstyrelse. (Som du förhoppningsvis vet vilka de är.)

Lars Henriksson

## SKRIVELSE TILL REPRESENTANTSKAPET

Till mötet för Volvo Verkstadsklubbs representantskap torsdag 26 november är en skrivelse inlämnad som tar upp IF Metalls överläggningar kring LAS.

Skrivelsen uppmanar mötet att ställa sig bakom det upprop mot IF Metalls överläggningar om LAS som Volvoklubben i Umeå gått ut med.

Uppropet från Umeå ställer tre krav:

- **Avbryt överläggningar/förhandlingarna – inga försämringar i LAS!**

- **Alla papper på bordet - redovisa för medlemmarna innehållet i överläggningarna.**

- **Rusta till strid för tryggare anställningar för alla, inga försämrade anställningsvillkor.**

## ***KVASTENS FACKKURS***

Vi fortsätter vår skola med råd som fackliga representanter, nuvarande och blivande, bör läsa och ta till sig för att vår fackförening ska bli bättre och starkare.

### LEKTION 3:

#### BESVÄRLIGA MEDLEMMAR ÄR DINA BÄSTA VÄNNER

Som facklig representant råkar du säkert ut för att en del medlemmar ställer krav, är upprörda över arbetsförhållanden eller rent av är arga på dig och andra förtroendevalda för att facket inte gjort tillräckligt. Det sämsta du då kan göra är att se dem som besvärliga, gå i försvarsställning och "tala dem till rätta". I synnerhet ska du inte använda företagets argument och särskilt inte måla upp de värsta möjliga alternativen om alla inte gör så som den fackliga ledningen vill göra eller redan har gjort. De som är kritiska har nästan alltid skäl för detta och du ska vara mycket tacksam för att de för fram kritiken till dig. Utan ett ständigt tryck från arbetskamraterna riskerar alla förtroendevalda att slöa till och anpassa sig till företaget. Istället för att argumentera emot "de besvärliga" kan ni tillsammans använda deras kunskap och energi i det fackliga arbetet. De "besvärliga" är i själva verket dina bästa vänner.