

Bonusar, arvoden och förtroende

Den senaste veckan har många svurit över att landets högste fackliga representant godkänt att våra pensionspengar hamnat i redan överfulla direktörsfickor.

“Det är lätt att vara efterklok”, sa en LO-representant om Lundby-Wedins och hennes fackliga kollegors snedtramp i bonusträsket. Men hur svårt kan det vara för våra främsta representanter att på förhand tänka att det är åtminstone lite konstigt att vräka mångmiljonbonusar över redan skyhögt avlönade direktörer? Om det inte är för att vakta mot just sådant slöseri som fackliga representanter sitter i olika styrelser, vad gör de då där?

Jag tror inte att Lundby-Wedin & C:o är sämre människor än andra. Problemet är att de alltför länge varit utanför vår kontroll och att de vet att de inte kommer att ställas till svars för sina handlingar inför oss. Om det inte vore för massmedia skulle vi inte ens haft en aning om vad de gjort i dessa styrelser. Det är nog fler som vet hur påven tillsätts än hur en LO-ordförande utses...

En intressant fråga är de ersättningar som fackliga representanter får för att sitta i olika bolagsstyrelser. Det är inga småpengar, Lundby-Wedin har uppemot en halv miljon per år i sådana ersättningar och i alla stora företag sitter fackliga representanter i styrelserna som en del av sitt fackliga uppdrag. Börjar man bråka om ersättningsnivåer för direktörerna eller reservera sig mot miljardutdelning till aktieägarna i styrelserna förstör man inte bara stämningen. Då kan det hända att de egna arvoden kommer i dagen, vilket kan bli jobbigt.

Och när vi ändå är inne på ämnet: vilka personer i Volvo Verkstadsklubb har eller har haft arvoden från olika styrelser? Kan man förvänta sig en redovisning i nästa nummer av Fördelaren?

Ett fackligt uppdrag som innebär en rejäl hacka i den egna plånboken riskerar att skapa märkliga lojaliteter för den enskilde förtroendevalde. I det tyska facket IG Metall har man insett att en facklig representant inte skall behöva utsättas för sådana frestelser. Sedan länge har de inskrivet i sina stadgar att alla som blir fackliga representanter i bolagsstyrelser måste förpliktiga sig att donera största delen av sina arvoden till en facklig studiestiftelse. Att införa denna typ av regler vore ett enkelt men viktigt steg om våra fackliga ledare vill försöka återställa vårt förtroende.

Lars Henriksson

Människan som standardiserad automat

Kvasten har flera gånger skrivit om “standardiserat arbetssätt”, det system, hämtat från Japan som företaget nu infört för att styra oss i detalj. Här är ett inlägg som granskar systemet ur en både praktisk och filosofisk synvinkel.

Standardiserat arbetssätt: QPS, OIS, WES, BI, PKI; begreppsförvirringen är omfattande för den dåligt insatte montören. Stationspärmarna är bristfälligt sammanställda. Det finns ingen logisk ordning. Materialet saknar nummerade sidanvisningar till operationerna och förklarar inte tydligt nog skillnaden mellan OIS och WES.

Symbolförklaringar saknas också. Vem ställer sig inte frågande till VF, visuell fabrik? Är det inte som när katolska kyrkan uttalade allt på latin för att hålla folket sömnigt och apatiskt, ovetande om hemlighetsmakeriet bakom lyckta dörrar i maktens tabernakel?

En innehållsförteckning liknande kapitel och sidanvisningar i traditionell utbildningsstil är ett måste om man vill att människor på ett lättfattligt och enkelt sätt skall kunna ta del av informationen som rör **standardiserat arbetssätt**, vilket fortsättningsvis skall ligga till grund för varje arbetsrelaterad handling, omedveten som medveten.

Kort sagt: **stationspärmen** är det pedagogiska kontroll- och utbildningsinstrumentets motsats: alltså bristfällig.

Den tid som går åt till att tillgodogöra sig innehållet i dess helhet existerar endast under kristider med reducerad produktion. Fokus förflyttas från bilbyggarprioritet till överdrivet kontrollerande av detaljer som skiljer sig allt mer från den praktiska verksamheten.

Fokus har under månader efter varslen legat på att ägna sig åt **lokalvårdshysteri**. Med en kvast i handen fick vi ännu ett verksamt hinder för vidareutveckling: uppföljningen av **WES** och **OIS** blev inte “viktigt” för montören förrän alldeles inpå mållinjen när kontrollverket nu sjösatts, när kontrollanterna, (*dilettanterna = personer som utan sakkunskap sysslar med vetenskap*), plötsligt börjat dyka upp på banorna för att kommentera monteringsutförandet i avseendet att förkunna budskapet: du avviker från standardiserat arbetssätt! Det som tidigare varit rätt och blivit rätt, är nu fel.

Vad vi vet, alla vi som utför de “*allmännyttiga operonliga handlingarna*” är att vid upplärning av repetitivt monotont

Vänd➤

Metallavtalet och dess följder

I början av mars skrev Metall på ett avtal som ger företaget möjlighet att sänka lön och arbetstid med 20%. I den snabbt hopkomna Extra-Kvasten vi delade ut direkt efter avtalet fanns två krav:

- Verkstadsklubben och gruppstyrelserna måste omedelbart

gå ut till oss medlemmar med information om vad som sker och vilka diskussioner de har med företaget.

- Innan något avtal sluts måste det presenteras noggrant och gå ut till oss medlemmar för att godkännas av oss i en omröstning.

Vänd➤

Forts. "Människan som standardiserad tomat"

arbete, när utförandet och ordningsföljden av arbetet blivit permanent lagrat i nervsystemet förbrukas ingen mer medveten nervkapacitet för denna syssla. Vi är fria i anden att drömma och tänka medan vi utför de mekaniska handlingarna. Slutresultat blir detsamma oavsett om vi väljer att multiplicera 2x2, eller addera summorna 2+2, så får vi talet 4. Följaktligen har vi hittat exempel på variationer för att på inte helt identiska sätt komma fram till samma resultat där slutresultatet blir korrekt.

Hur fungerar nervcells-kommunikationen i kroppen på detaljnivå? Nästan ingen vet. Det bara är så av naturen. Medvetandets bandbredd är faktiskt mycket liten. Skulle vi vara medvetna om nervsystemets alla processer skulle vi bli sjuka och upphöra att vara människor. Vi skulle bli till cellulära automater: standardiserade robotar!

Reaktionerna inför granskande kontroll och näranalys, där någon ifrågasätter yrkeskunskaperna under stress vid produktionsarbete skapar ytterligare irritation och stärker känslan av "vi och dom", i stället för att odla företagets visionära Vi-känsla. Avdelningsgränserna i den hierarkiska strukturen upplevs i själva verket som mer uttalad och dominant än tidigare.

Toyota: Japansk feodalliknande historia och karoshi, outtalade begrepp för "standardiserat arbetssätt", har blivit omvärldens tävlingsincitament i kortsiktig ekonomisk överlevnad.

Det komplexa i att vara människa, en levande organism, låter sig inte till fullo underkasta sig standardiserade ramar och mallar, olikheter och fluktuationer förekommer till upphov för utvecklingen, alternativa och alternerade metoder ligger till gagn för mångfalden och olikheterna för att gemensamt sträva mot våra allas bästa mål i att vara människor; som i det här fallet: att göra ett bra jobb och överleva den globala finanskrisen.

Fullständig kontroll, styrning och **standardiserat arbetssätt** är knappast den absoluta lösningen för problemen vi upplever på den globala finansmarknaden. Med eller utan standardiserat arbetssätt är vi underkastade skeendena i omvärlden. Som standardiserade vinner vi knappast någon framgång för framtida utveckling och innovativa idéer. Standardiserade automater (robotar) står sig slätt i en flexibel omvärldskonkurrens. Även den minsta människa kan bidra med innovativa idéer och utveckling om delaktighet i alla led är de givna förutsättningarna inför framtiden. Först då är vi – VI.

Tommy Johansson SO,
Palletline kväll

Forts. "Metallavtalet..."

Som vanligt blev det tvärtom. Avtalet beslutades av våra representanter och det var inget de brydde sig om att diskutera med oss medlemmar innan och inget de lät oss rösta om när det var klart.

EKONOMISKT BÄTTRE

Avtalet för oss på PV drabbade mindre ekonomiskt än vad många fruktat. Men på andra sätt var det en allvarligare fackliga eftergift än det centrala Metallavtalet. När det centrala avtalet slöts var många noggranna med att påpeka att det absolut inte var någon lönesänkning. Det var en minskning av arbetstiden där timlönen låg fast.

SÄMRE PÅ SIKT

I avtalet på Volvo PV stämmer inte detta. För oss innebär det att vår lönehöjning 1 april inte betalas ut som den skall enligt avtalet. Från 1 april 2009 till januari 2010 jobbar vi alltså med lägre lön än vi skulle haft enligt avtal. Att inte kalla detta för en lönesänkning är att blanda bort korten.

VÅRA AVTAL - OCH DERAS

Volvo Verkstadsklubb har därmed gjort vad man alltid lovat att inte göra: gå med på att ändra gällande avtal och sänka lönerna. När det gäller chefslöner och bonusar låter det lite annorlunda. När Veckans Affärer intervjuar Verkstadsklubbens Olle Ludvigsson om de höga chefslöner och bonusar inom AB Volvo säger han såhär:

"Som du förstår har vi haft synpunkter på ersättningsarna. Men nu är det som det är, beslut har tagits och avtal har ingåtts".

Och avtal kan ju inte brytas. Eller?

"DÅ ÄR STRIDEN FÖRLORAD"

I en intervju i LO-tidningen säger LO:s före avtalssekreterare Hans Karlsson:

- Att sluta avtal som försvarar lönenivåerna även i ekonomiska nedgångar är själva idén med facket.

- Så länge det gäller ett förbund, och under bara den här krisen, kan det vara en parentes. Men om det sprider sig till andra branscher då är striden förlorad. Då går den fackliga strategin vi haft hittills under.

Och redan har arbetsgivarna inom skogs- och träindustrin ställt krav på ett eget "Metallavtal". Något som Träfacket säger nej till. Ännu så länge

Lars Henriksson

Viktiga saker att komma ihåg

- Att vi inte fått våra jobb från företaget därför att de vill vara snälla mot oss utan att vi faktiskt sålt vår arbetskraft och att företaget är beroende av vår insats.
- Att en kombination av dålig ergonomi och stress i längden ökar risken för utbrändhet och att det just därför är viktigt att genomföra och dokumentera riskbedömningar vid förändringar både av våra balanser och rotationer.
- Att din egna uppfattning av vad som sker på din arbetsplats är riktig och att dina egna upplevelser är verkliga för just dig även om företaget och chefer kan påstå annat.
- Att företaget, trots att de leder och fördelar arbetet, faktiskt kan ifrågasättas när man upplever att någonting inte stämmer. Prata med arbetskamraterna om vad ni kan göra och ställ krav på stöd från din gruppstyrelse.
- Att Metalls avtal med sänkta löner inte behöver innebära att vi på något sätt är garanterade att få behålla våra jobb.