

# 答帚

**KVASTEN**

**39**

aug10

Det kinesiska tecknet för Kvast.  
En kvast symboliserar i Kina vishet och eftertanke.

Av och för oss som jobbar i TC. Kontakt: kvastentips@hotmail.com

WWW.KVASTEN.TGK.NET

## FRÅN DETROIT TILL SHANGHAI

### Sålda igen

I drygt tio år styrdes Volvo PV från Detroit. Efter snart tre års spekulationer om att Ford skulle göra sig av med Volvo är företaget nu ägt av kinesiska Geely med säte i Shanghai.

Vad detta kommer att innebära kan ingen säga, det är första gången ett kinesiskt företag köper ett västerländskt bilföretag. (Det första kinesiska köpet av ett utländskt bilföretag ägde rum 2004 när Shanghai Automotive Industry Corporation köpte koreanska SsangYong Motor Co. Det gick inte så bra, SsangYong försattes i konkurs 2009.)

Kinesiska företag lär inte fungera annorlunda än andra privata företag: de kommer att göra det de tjänar mest pengar på. På kort sikt kommer det troligen inte att innebära någon större förändring för oss i fabriken. Vi kommer att ha samma chefer som kommer att buga för nya herrar.

Vad vi vet är att Geely planerar en ny fabrik i Kina, troligen i Jiading, en förort till Shanghai. "Beslutet ska fattas här och av styrelsen", säger talespersoner för Volvo i media. Men Volvos styrelse är tillsatt av Geely och ordförande är Li Shufu själv. Vad som än sägs kommer nu order från Shanghai. Och som mr Li bestämt, så lär det också bli.

Den fabrik som byggs i Kina ska ha kapacitet på 300 000 bilar medan Geely räknar med att bara hälften av detta ska säljas där.

I sitt första brev till oss skrev Li Shufu: "Som ett första steg kommer vi att fira "lanseringen" av vårt samarbete efter sommaren." Om den nya ledningens uppfattning om "fira" är att beordra att övertid första veckan efter semestern lär samarbetet inte bli särskilt smärtfritt.

Lars Henriksson

## LOKALA AVTALET

### Vad händer??

I mars 2010 fick vi ett nytt centralt avtal, sedan dess har det varit tyst om de lokala förhandlingarna. Enligt uppgifter till **Kvasten** har de nu startat igen efter semestern och våra representanter ska ha fört fram våra krav till företaget. Vilka krav detta är och vad företaget svarat är fortfarande okänt för oss medlemmar.

#### ÖVERTIDSREGLER

Ett av de krav som kom upp i de centrala förhandlingarna var ändrade övertidsregler. År 2006 gick Metall med på att företagen skulle få i det närmaste total makt över vår fritid, något som de snabbt använde inte minst här på Volvo. Cheferna beordrade folk att jobba helger och den som inte ville eller kunde fick snällt söka ledigt på sin lediga dag.

När krisen slog till 2008 blev det slut på övertiden men när det nu behövs bilar igen har företaget uppenbarligen bestämt dig för att använda övertid maximalt istället för att anställa tillräckligt med folk för att klara produktionen på ordinarie arbetstid. Välkomstpresentationen efter semestern var sexdagarsvecka för dagen och nattjobb för kvällen och enligt ryktena är det mycket mer planerat redan.

I de centrala förhandlingarna släppte Metall alla krav på nya övertidsregler utan att ta någon strid.

I de lokala förhandlingarna kan våra representanter nu ta upp reglerna för övertiden igen och kräva att vi får anständiga regler som gör att företaget inte kan tvinga oss att jobba på vår fritid. Rykten (och det är tyvärr det enda man kan gå på eftersom förhandlingarna som vanligt sker i hemlighet) säger att frågan

Vänd

## 1:2 – hur gick det sedan?

I **Kvastens** juninummer skrev vi om den katastrofala ombalansen på bana 1:2. Två månader, efter ombalansen frågade vi några av dem som arbetar på banan vad som hänt.

I juni, några veckor efter ombalansen sammanfattade en av arbetarna situationen med orden "Vår bana är ett katastrofområde".

Så vad har företaget gjort för att rätta till saker och ting på banan?

Inte mycket visade det sig.

– En av de ergonomiskt värsta monteringsarna ska bort, har de sagt, berättar en av montörerna på banan. Det var en

kablagemontering som redan innan ombalansen var dålig men som blev helt hopplös när man var tvungen att gå upp på en ramp medan man monterade neråt (!), förklarar han. Men huvudproblemet, att folk jobbar på varandra och har för lite tid, det kvarstår.

– Vi får stöttning när det finns folk. Inte annars, berättar en annan. Då är det meningen att lagledarna ska stötta oss men det funkar självklart inte. De har fullt upp och kommer bara när det blivit stopp.

Vänd

Forts. "1:2- Hur gick det sedan?"

– Nu säger de att det ska bli en förändring om någon vecka men vi vet inte vad det innebär för oss. Och samtidigt kommer den nya bilen in i full fart.

Att företaget (i alla fall ibland) sätter in stöttning är ett bevis på att de erkänner att det är fel. Att balanserna då får fortsätta vara felaktiga trots detta, är en skandal.

Tänk om det istället hade gällt bilarna. Om ombalansen till exempel hade förorsakat ett allvarligt kvalitetsproblem på en viss variant. Skulle ledningen då låtit det ta flera månader innan de åtgärdade problemet? Knappast. Då hade konstruktörer, beredare, kvalitetschefer, analytiker och alla tänkbara funktioner kallats in omedelbart. PIC-room hade varit fullt från morgon till kväll där de fått rapportera vad de gjort till fabriksledningen som hade skäligt och gormat tills problemet var löst.

Men nu var det "bara" fel på balanserna och det drabbar ju bara montörer. Och sådana finns det, som alla vet, alltid nya att få tag på om de gamla skulle ta slut.

Magnus Söderberg  
Lars Henriksson

Forts. "Lokala avtalet..."

om övertiden ska diskuteras. Tyvärr säger samma rykten säger att inte ens de krav våra representanter för fram som utgångsbud skulle minska företagets makt över arbetstiden på något avgörande sätt.

#### BALANSREGLER

Även arbetstakten, det vill säga reglerna för hur företaget får lägga upp balanserna, är en viktig fråga att ta upp i förhandlingarna. Som det är idag verkar Teknik och chefer bara chansa och slänga in mer jobb på balanserna och hoppas att ingen bråkar om det. (Exempel på detta som *Kvasten* skildrat är hur det gick till när Power Pack flyttades från Bulycke eller den senaste ombalanseringen på bana 1:2.)

Detta är en följd av att förändringar som skedde i våra lokala avtal för 7 – 8 år sedan och som gav företaget större makt över våra jobb och möjligheter att trimma

balanserna så att de på många ställen ligger på eller över gränsen för vad människor orkar med. Det är hög tid att våra företrädare tar tillbaka en del av detta och sätter hårdare gränser för hur stressiga balanser får lov att vara. Även att det var länge sedan de själva jobbade på balans och kanske har svårt att fatta hur det är att jobba på banan idag..

#### INFORMATION

Vilka krav och vilka diskussioner man än för med företaget finns det ett krav från oss på golvet som borde vara självklart och som våra förhandlare lätt kan uppfylla: Berätta vad som händer!

Ofta hör man fackliga representanter klaga på dåligt intresse från medlemmarna sida. Men hur tror man att vi ska engagera oss om vi inte ens får veta vad som händer med det viktigaste facket sysslar med: våra avtal?

Lars Henriksson

## Hög lön = elak direktör

Att den högsta ledningens löner rusat iväg i de flesta företag är allmänt känt. Men vad innebär det för dem som arbetar i företagen? En ny undersökning visar att det påverkar oss mer än man kan tro.

Att Stephen (Odell) byts mot Stefan (Jacoby) som VD lär väl inte många här i fabriken märka. Huvudena ovanför slipsarna har bytts ut många gånger förr. Kanske borde vi ändå kolla en detalj: hur mycket de nya direktörerna tjänar. En amerikansk forskningsrapport, *When Executives Rake in Millions: Meanness in Organizations*, hävdar nämligen att det finns ett tydligt samband mellan deras löner och hur elaka de kommer att vara mot oss.

Forskarna tog uppgifter ur stor databas där företag löpande bedömts för sin personalpolitik och samkörde dem med VD-lönerna. Sambandet var tydligt: ju större lönegap mellan ledning och anställda desto brutalare personalpolitik.

#### LABORATORIEFÖRSÖK

Hur detta fungerade psykologiskt belyste de genom ett laboratorieförsök där ett antal personer fick tävla om att antingen bli chef eller anställd. I själva verket blev alla "chefer", men medan vissa fick veta att de besegrat sin motpart överlägsen sades andra ha vunnit knappt. När de icke-existerande anställdas resultat rapporterades var de som inbillats vara överlägsna betydligt snabbare med att göra sig av med "anställda" än de som trodde sig vara mer jämlika.

#### DIREKTÖRSFJÄSK

Lönen är en tung symbol. Ju starkare makten i toppen uppfattas, desto mer av företagets framgångar (mer sällan dess misslyckanden) härleds till ledningen istället för till dem som gör det konkreta jobbet. Vi som arbetar bli instrument som mästaren trakterar och kan byta ut efter behag. Årtionden av fjäsk för näringslivets toppar har förstärkt denna uppblåsta självbild och därmed tendensen att behandla undersåtarna godtyckligt.

#### OCH FACKET?

Tar man rapporten på allvar borde VD-lönerna bli en viktig facklig stridsfråga, att minska de astronomiska direktörlönerna skulle förbättra arbetsmiljön för alla anställda. Chansen är dock liten att våra fack tar upp frågan; kritiken skulle lätt spilla över på de fackliga representanterna själva. Visserligen är det en avgrund mellan lönerna för Metall och LO-topparna och näringslivet men redan ett lönegap på 3-4 gånger mot oss medlemmar gör att våra fackliga ledare lever ett annat liv och lätt kan uppfatta sig som viktigare än oss.

Ytterligare ett skäl att sänka lönerna för de fackliga representanter till medlemmarnas nivå.

# 贊 笈 帚!

(Stöd Kvasten!)

*Kvastens* enda sponsorer är våra läsare. (I alla fall de som jobbar på golvet. En hel del chefer läser den också men därifrån väntar vi inget stöd. Det lär knappast ändras av att vi fått nya ägare.)

Genom frivilliga bidrag har vi betalat tryckningen av *Kvasten* i över tre år. Ett stort tack till alla er som hållit igång *Kvasten*!

Ska den fortsätta komma ut behöver vi hjälp också i fortsättningen. Gör som flera avdelningar gjort och skicka runt en kaffemugg eller ett kuvert på rasten och samla in en slant. Behovet av en kritisk röst på golvet lär knappast bli mindre framöver.