

BONUSEN SOM FÖRSVANN

Förra året gjorde Volvo fler bilar än någonsin, 669 579 i världen varav nästan 290 000 i vår fabrik. Resultatet: noll kronor i bonus. Det har varit mycket prat om detta de senaste veckorna. *Kvasten* kommenterar här.

Många på fabriken var väldigt uppretade när beskedet om att vi inte skulle få någon bonus för 2018 började spridas. Det väckte även en hel del uppmärksamhet i massmedia att företaget inte betalade någon bonus trots alla rekord som slagits under 2018. Till och med från anställda i Kina kom det kritik på intranätet. Ledningen hade i flera månader stolt talat om de fantastiska produktionssiffrorna för det föregående året. Vi vet alla hur rekordet på Torslanda blev möjligt: genom övertid helg efter helg och ett nytt arbetstidsavtal som gav företaget ytterligare ett antal produktionsstimmar varje år. Fler än en chef har stått inför sin avdelning och försökt motivera jobbiga helgövertider med att det säkert skulle komma att ge en bra bonus.

Det tidigare vinstrekordet från 2017, 14,1 miljarder kronor, överträffades med hundra miljoner. En vinst vi jobbat ihop genom mängder av rationaliseringar och de flesta hade nog räknat med en bonus minst i nivå med förra året. Men när ledningen kört siffrorna genom sin speciella räknemaskin blev det för låg "vinstmarginal" och det kom ut en nolla, trots att företaget slagit alla rekord.

KUNNA MEN INTE VILJA

Till Dagens Industri sa VD Håkan Samuelsson att den uteblivna bonusen är "en signal att bolaget och hela bilbranschen går in i en ny fas när det gäller att fokusera mycket mer på kostnadsreduktioner och besparingar". Det är ett mycket konstigt uttalande. Ena stunden är det väldigt viktigt för ledningen att exakt följa de reglerna om bonusen, regler som säger att den beräknas på vad som hänt året innan. I nästa stund säger han att det är en "signal" till oss om att det blir hårda tider framöver, det vill säga att bonusen är något som beror av framtiden.

Fånigast var ändå det Samuelsson sa till GP: "Jag tror alla är väldigt frustrerade över att vi inte kunde betala ut det här." "Inte kunde"... Hade Samuelsson varit ärlig skulle han sagt som det var: att de inte *vill* betala någon bonus. Bonusen är helt i ledningens händer och de beräknar bonusen precis som de vill. Hade de haft den minsta fingertoppskänsla skulle de enkelt kunnat ändra gränsen för bonusen och betalat ut en hygglig summa.

RESPEKT

Det är inte mycket att förvånas över. De vill helst aldrig betala ut några pengar. Det som är mer förvånande är att de inte fattar vilka "signaler" detta sänder till oss som slitit ihop till miljardvinsten och som förväntas fortsätta göra det. Kanske tror ledningen att den uteblivna bonusen gör att vi tänker: "Det var synd att vi inte fick någon bonus. Nu får vi se till att anstränga oss ännu lite mer det här året."

I så fall tror vi att de tror fel.

Det hade inte varit något problem för ledningen att göra som 2016 och ändra reglerna för bonusen i efterhand. Men företaget vet att försäljningen går ner och att behovet av övertid har försvunnit den närmsta tiden. Skulle förra årets övertid fortsatt under våren hade de knappast vågat ge oss en nollbonus, vad än avtalen säger om vår skyldighet att jobba övertid.

Övertid eller ej så verkar ledningen helt ha missat att det krävs mer än deras order för att få verksamheten att fungera bra. De talar gärna och ofta om att det är viktigt med "engagerade medarbetare". Men om de vill att någon ska göra det där lilla extra måste man behandla folk med respekt. Egentligen fattar nog Håkan Samuelsson det. Men han struntar i det.

– *Hade jag varit i deras kläder hade jag säkert känt så också*, säger han till GP. Men han är inte i våra kläder, hans kostym är en helt annan. År 2017 hade han en inkomst på 1,2 miljoner. I månaden.

BONUS ELLER LÖN?

Många tycker att det är bra med bonusar, ett tecken på att vårt arbete uppskattas av ledningen. Men företagen har helt andra syften med bonusar än att vara snälla.

Lön är något som avtalas mellan företaget och oss, genom vår fackförening. (Sedan kan och bör vi diskutera hur bra eller dåligt vår fackförening representerar oss...)

Bonusar har från början använts som ett redskap för att minska betydelsen av dessa fackliga avtal. Istället vill företaget få oss att känna att det är hur det går för företaget som avgör lönen. Helst skulle de vilja ha helt flexibla löner som bestäms i efterhand, höjda löner om det går bra, sänkta om det går dåligt. Naturligtvis så låga som möjligt hela tiden. Vi har å andra sidan helt andra behov av trygga löner för att kunna planera vår ekonomi och våra liv.

INGEN KONTROLL

Ett annat problem med de flesta bonussystem är att de är mer eller mindre omöjliga att kontrollera för oss. Företaget beräknar och bokför sina kostnader och inkomster rätt mycket som de vill. Särskilt för ett bolag som Volvo PV som tillhör en koncern med bolag i olika skatteparadis. För att få reda hur det ser ut i verkligheten skulle vi behöva ha direkt insyn i bokföringen. Ingen dum idé kanske, det skulle vara bra av många skäl att veta vad som egentligen händer i företaget. Men så är det inte idag. Vilket årets uteblivna bonus visar på ett mycket tydligt sätt.

Lars Henriksson

ARBETSRÄTT UNDER HOT X 2

Lagen om anställningsskydd (LAS) är en mycket viktig lag för oss anställda. I uppgörelsen om den nya regeringen i januari ingick att anställningsskyddet ska försvagas. Och arbetsgivarna vittrar blod...

Det viktigaste i LAS är att en arbetsgivare måste ha **saklig grund** för att säga upp en anställd. "Saklig grund" kan antingen vara personliga skäl (allvarlig misskötsel, arbetsvägran och sådant) eller arbetsbrist. När det gäller arbetsbrist har LAS regler för hur uppsägningar ska gå till där de viktigaste är turordningsregeln, "först in, sist ut" alltså att längre anställningstid ska ge större anställningstrygghet. Det är en regel som kom till för att skydda äldre anställda men det finns flera skäl till varför den är viktig:

- Anställningstid är lätt att kolla och ger arbetsgivaren små möjligheter att fuska.

- Det minskar risken för motsättningar bland oss som jobbar. Skulle cheferna kunna plocka ut folk som de ville är risken stor att fjäsk och motsättningar skulle breda ut sig och tystnaden lägga sig på arbetsplatserna.

- Även för den som blir uppsagd är det en viktig regel. Det är en oerhörd skillnad – både för självkänslan och för läget när man söker ett nytt jobb – om alla vet att man blivit uppsagd för att man är sist anställd eller om det beror på att man blivit utplockad och stämplad som "inkompetent".

I en av de 73 punkter som regeringen kom överens med C och L om står att LAS "ska ändras genom tydligt utökade undantag från turordningsreglerna" senast 2021.

Detta har arbetsgivarna velat ha länge och de känner nu att vinden blåser åt deras håll. Och de vill gå ännu längre, de vill skrota grunden i LAS, begreppet "saklig grund". Då kan de sparka vem som helst, när som helst, av vilka skäl som helst. Det är inte svårt att räkna ut vad följderna skulle bli, för den enskilde och för oss alla. Företagets makt skulle öka enormt på arbetsplatserna. Det skulle bli färre som säger mot chefer när de kommer med dåliga förslag.

I överenskommelsen säger partierna att de helst vill att fack och arbetsgivare kommer överens om förändringar i LAS. De är väldigt nöjda med hur det gick till med strejkrätten (se här bredvid) och hoppas att LO "frivilligt" ska vara med och försämra LAS.

Flera förbund har varit mycket kritiska mot detta. Detta gäller dock inte vårt IF Metall. Som vanligt, får man väl tyvärr säga, har ledningen redan gått ut och sagt att de är positiva till förändringar i LAS. Vår förbundsordförande Marie Nilsson har redan börjat ge efter. "Det gäller att ge och ta här... jag är ganska pragmatisk i den här frågan", säger hon i en TT-intervju och fortsätter "Det viktiga blir att se till att våra medlemmar får den kompetensutvecklingen, så att den dagen ett varsel kommer, har man rätt kompetens."

På ren svenska betyder det att hon inte ser några problem med att ge arbetsgivarna mer makt på arbetsplatserna, bara vi får lite mer utbildning så att vi kan konkurrera bättre med varandra om jobben. En märklig ståndpunkt för en facklig ledare.

Risken är nu mycket stor att en ny lag som på sikt kommer att få stora effekter på våra fackliga rättigheter drivs igenom i riksdagen under våren.

Kvasten har skrivit flera gånger tidigare om de förändringar som är på gång när det gäller strejkrätten. Förslaget som nu håller på att bli lag handlar bland annat om att det ska bli förbjudet för en fackförening att strejka om arbetsgivaren redan har ett avtal med ett annat fack. Flera framstående juridiska experter har varnat för att detta kan leda till att arbetsgivare börjar "avtalsshoppa", alltså välja sådana fack som ger de billigaste avtalen.

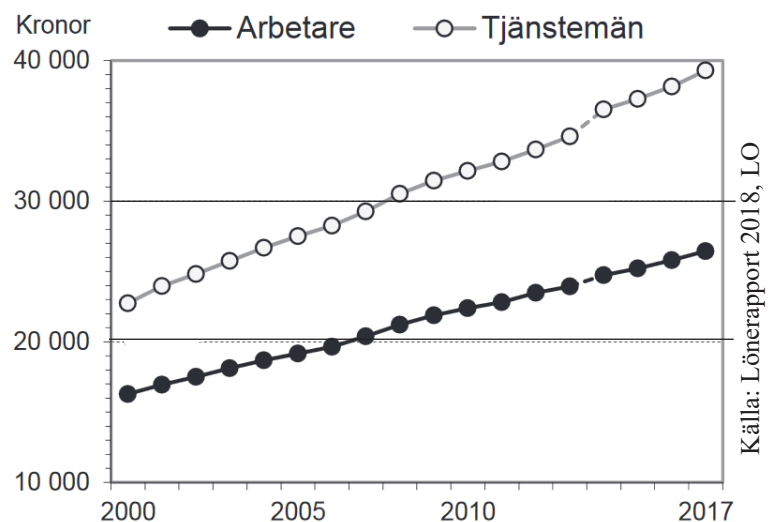
Det är ganska snåriga saker och många har svårt att se hur det kan påverka oss. Nyligen sa till och med den ansvariga ministern, Ylva Johansson, till Dagens Eko att hon inte kunde tolka effekten av den nya lagen utan det skulle domstolarna få göra! Trots att regeringen alltså själv inte vet vad lagen kommer att innebära håller de nu på att skynda igenom den i riksdagen under våren. Deras främsta argument är att de stora facken, LO, TCO och Saco står bakom förslaget. I själva verket var det en liten grupp i toppen som i hemlighet gjorde upp med arbetsgivarna och sedan utan diskussion drev igenom det i de olika förbundsstyrelserna. I takt med att fler satt sig in i frågan har protesterna börjat komma underifrån, flera stora avdelningar inom Kommunal och SEKO har till exempel krävt att lagen stoppas. Kanske är det därför regeringen nu har så bråttom att lägga fram den i riksdagen.

ÖKADE LÖNESKILLNADER

LO kom nyligen med sin årliga lönerapport som visar att den långsiktiga trenden håller i sig: löneskillnaden mellan arbetare och tjänstemän fortsätter att öka.

År 1994 var skillnaden 4 600 kronor i månaden. År 2000 var månadslönen i genomsnitt 6 500 kronor högre för tjänstemän än för arbetare. Därefter har lönegapet ökat stadigt med några hundralappar varje år till 12 800 kronor år 2017. Det vill säga nästan en fördubbling på 17 år. I diagrammet här syns det ökade gapet tydligt.

Månadslön, arbetare och tjänstemän 2000-2017



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