

## Musik på jobbet?

Frågan om vi får lyssna på musik på jobbet och i så fall hur har länge varit en het potatis i TC. För många är den möjligheten ett viktigt sätt att orka med arbetsdagen när balanserna är alltför enformiga och trista. Nu har företaget gjort ett nytt utspel, som så ofta på ett mycket klumpigt sätt.

För några år sedan förbjöds musikspelare i fabriken och i förra *Kvasten* skrev vi om att företaget smugit in en ny regel i det papper de vill att vi ska skriva på vid de årliga "medarbetarsamtalen", nämligen att man bara får lyssna på musik i ett öra. Detta har olika chefer hanterat på olika sätt. På flera avdelningar har cheferna skickat ut listor som alla måste underteckna där det med ilsken röd text står att de som bryter mot "ettöresregeln" kommer att utsättas för "disciplinära åtgärder".

Några som jobbar på bana 1:2 blev irriterade på detta och kontaktade *Kvasten*.

– Jag har gått med hörlurar på jobbet i snart 15 år och ingen har sagt något, så säger en av dem som jobbat länge på avdelningen till *Kvasten*.

– Men nu plötsligt ska jag skriva på att jag inte får ha det, fortsätter han. Jag undrar vad det är som gör att företaget just nu gått ut med detta. Är det något som hänt? Har någon skadat sig? I så fall borde de väl i alla fall förklara detta. Nu verkar det bara som de bestämmer något för att de kan bestämma.

En sak som väckt särskild ilska är formuleringen om "disciplinära åtgärder" i det papper folk fått skriva under.

– Vad menar de med detta, undrar en av de montörer vi talat med. Vad kan man få för straff?

– Många av oss undrar också vad facket säger om detta, säger en annan av dem vi talat med. Har företaget förhandlat om saken eller meddelat facket något skäl? Enligt vad vi hört från vår gruppstyrelse är det en fråga som borde gå genom Arbetsmiljökommittén men att företaget inte gjort det. I så fall kan de väl inte gå ut och hota på det här sättet?

– Det känns som att detta är bara är en idé någon kommit på och eftersom det inte kostar något att ge order så har de bara skickat ut det, menar en annan arbetskamrat.

– Visst är det en risk om man går i truckgången med musik i öronen, men om man bara står på banan och jobbar är det knappast någon fara, menar hon. Anser företaget att det är ett verkligt problem måste man väl göra en riskbedömning. Så brukar man ju göra annars när det är någon förändring eller något man vill undersöka.

– Om det är en fara att vi står fast på våra balanser och lyssnar på musik borde det vara ännu värre med chefer som snurrar runt i fabriken i livlig diskussion med telefonen tätt tryckt mot örat tycker en annan av de montörer *Kvasten* talat med. Ska de förbjuda oss att lyssna på musik borde cheferna få skriva på att de inte ska gå och prata i telefon samtidigt!

Antecknade gjorde  
Magnus Söderberg

## Hundra år av banarbete

Egentligen borde väl företaget ha bjudit på tårta den 7 oktober, men det kanske inte var så många som tyckte att det var en dag värd att fira. Det var nämligen den dagen det löpande bandet fyllde 100 år.

Den 7 oktober 1913 rullade det löpande bandet igång för första gången i Fords Highland Park-fabrik i Detroit. Tidigare hade tillverkning innehållit mycket hantverk men genom nya uppfinningar var det möjligt att göra detaljerna så exakta att man kunde montera dem på vilken bil som helst. Det gjorde också att Ford, och alla andra bilföretag, kunde anställa utbildade arbetare till lägre löner och starta massproduktion av bilar.

### "VETENSKAPLIG ARBETSLEDNING"

Något år innan banorna startade hos Ford hade Frederick Taylor, "den förste tidsstudiemannen", slagit fast sina idéer om "vetenskaplig arbetsledning". Den viktigaste punkten där var att flytta alla beslut från verkstadsgolvet och lägga dem hos ledningen, arbetarnas enda uppgift skulle vara att lyda order. Det löpande bandet var den perfekta organisationen för detta. Arbetstempot drevs upp enormt när tillverkningstiden för en T-ford på bara några månader minskade från tolv timmar till strax över två. Lönekostnaderna kapades på så sätt från två håll; färre arbetare kunde göra fler bilar på kortare tid och lönerna för den enskilde arbetaren kunde sänkas.

### ETT KORT UNDANTAG

I princip har detta sätt att bygga bil varit det som gällt i hela bilindustrin sedan dess. Ett litet undantag fanns, framför allt i Sverige, när Volvo på 70- och 80-talen byggde sina fabriker i Kalmar och Uddevalla (och Saab en kort tid i Malmö) där de till en



Bild: Robert Nyberg

början gick i från bandet. Även här i Torslände fanns avsnitt och experiment där företaget gick ifrån det löpande bandet. Orsaken var dels ett antal strejker i bilindustrin och dels den enorma omsättningen på folk på banorna. När arbetslösheten snabbt ökade på 90-talet lades alla dessa nya sätt att bygga bil ner. Företagen behövde inte längre anstränga sig för att få folk till fabriken. Ut åkte allt prat om "det goda arbetet" och in kom istället nya rationaliseringssystem från Toyota som *kaizen*, *Just-In-Time* och *Lean*. I stort sett moderniserade varianter av Taylors och Fords idéer från seklets början.

## SAMMA GRUNDPRINCIPER

Om Henry Ford och Frederick Taylor kommit på besök till TC skulle de säkert ha häpnat över alla de sätt som deras system och tankar utvecklats på.

Hur MTM-systemet med fasta tider för varje rörelse arbetarna vid banan utför gjort det så mycket lättare för företagets tekniker att rationalisera – och att få dem som arbetar att acceptera dessa rationaliseringar.

De hade nickat instämmande när de sett QPS-kontrollerna där cheferna ser till att vi arbetar enligt föreskrifterna in i minsta detalj. SBS-systemet med sina automatiska takt-höjningarna och små stopp som gör att beläggningen på varje balans kan maximeras, hade varit ljuv musik i deras öron. Kanske de skulle undrat över den verkliga musiken de hört, de trudelutter som spelas nästan hela tiden från de olika banorna, men säkert blivit nöjda när de fått Andon-systemet förklarar för sig och förstått att det är ännu ett sätt att rationalisera.

De skulle också ha blivit både förvånade och nöjda över att höra att de anställdas fackförening inte utlyst en enda strejk på över 30 år. (Henry Ford var en mycket hård motståndare till fackföreningar och hade till och med en egen poliskår som höll facket ute. Inte förrän 1941 lyckades bilarbetarfacket i USA strejka sig fram till ett avtal. Ford var också en varm beundrare av Adolf Hitler, något som var ömsesidigt.)

Men framför allt skulle Ford och Taylor ha varit mycket stolta över att se att en bilfabrik år 2013 är organiserad på i princip samma sätt och enligt samma grundläggande principer som de införde för hundra år sedan.

Lars Henriksson

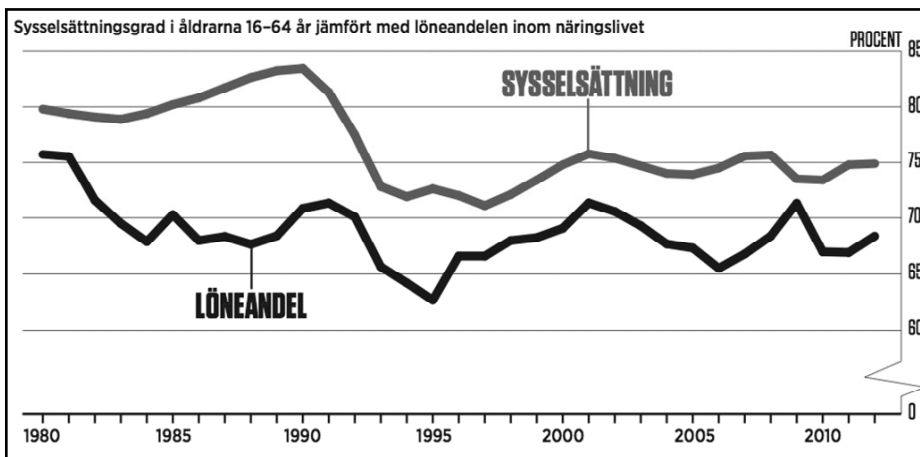
## Lönebluffen

Vi har hört det rätt länge nu: "Håll tillbaka era löner, annars ökar arbetslösheten!" Politiker, ekonomer, rätt många fackliga höjare och givetvis alla direktörer i näringslivet har varit överens om att låga löneökningar är bra för sysselsättningen. Att det blir höga vinster och aktieutdelningar som resultat är det inte så många som pratat om.

Efter två årtionden av låga lönelöft och höga arbetslöshetssiffror börjar några av LO:s ekonomer äntligen att ställa frågan om det kan vara något grundläggande fel på teorin.

Diagrammet här nedanför var nyligen publicerat i LO:s tidning Arbetet.

Den övre kurvan visar sysselsättningen från 1980 och framåt och den undre löneandelen, det vill säga hur stor del av allt värde som producerats som betalas ut i löner. Från



1980 till idag har löneandelen minskat samtidigt som sysselsättningen har gått samma väg. Arbetslösheten har alltså ökat trots att lönernas andel av produktionsvärdet minskat, raka motsatsen till vad vi fått höra alltså.

Arbetet citerar LO:s chefekonom Ola Pettersson:

– En hel del tyder på att sysselsättningseffekterna har överskattats, den ideologiska slagsidan är stark. Liberala ekonomer framhåller ofta lägre löner som den enda vägen till lägre arbetslöshet. Den tron verkar inte påverkbar utan närmast religiös.

Vi måste nog hjälpas åt att komma ihåg detta så att de fackliga ledningarna inte faller för denna religion när nästa avtalsrörelse startar.

## Uttittad?

För några år sedan kom en amerikansk komedi med namnet "The Men Who Stare at Goats", baserad på den verkliga (och vansinniga) historien om hur USA:s krigsmakt på 70-talet försökte skapa soldater som skulle kunna döda med tankekraft. Bland annat försökte de stirra ihjäl getter...

Sedan ett tag går våra förmän på en kurs där ett av inslagen är att de ska stå tysta en lång stund och titta på när vi arbetar.

Syftet är vad vi vet inte att påverka oss med tankekraft utan att se hur vi arbetar och sedan komma med förslag till förbättringar. Dock säger vår erfarenhet att vad företaget tycker är "förbättringar" inte alltid är bättre för oss som arbetar.

Så även om risken att bli ihjälglodd av cheferna inte är så stor kan det vara bra att se upp när det står någon och stirrar på dig.

## Sjukt

När man råkar ut för skador eller sjukdomar som man tror beror på jobbet finns möjligheten att gå till företagshälsovården. För några veckor sedan kom det på vissa avdelningar ut information om en ny regel: den som går till hälsan skulle ha sällskap av sin förman. Poängen med detta är lite svår att förstå. Om man fått en allvarlig skada är det givetvis bra att någon följer med för att hjälpa till men om det gäller något mindre akut brukar vuxna människor inte behöva ha sällskap till doktorn. Och i så fall är det inte alltid just sin PL man vill ha med.

Kanske har det att göra med att antalet läkare har minskat på företagshälsan och att de behöver en x-man för att hinna med patienterna? Ibland uppträder ju vissa chefer som om de har stora medicinska kunskaper, särskilt vid tillfällen då det är ont om folk...

Givetvis har chefen ingen rätt att följa med in till läkaren eller sköterskan, sjukvårdspersonal har tystnadsplikt enligt lagen och det som sägs där har ingen rätt att höra. Ändå kan säkert många tycka att det känns jobbigt att behöva ha sin chef sittande i väntrummet när man blir undersökt. Och handlar det om att läkaren vill prata med chefen för att höra om det finns något lämpligt jobb för en tillfällig omplacering finns det utmärkta telefonförbindelser.

Antagligen är det mest ett försök att göra det obekvämt att gå till företagsläkaren för att få färre att gå dit, då kan man ju dra in fler tjänster på hälsan.