

# motarbetaren

SOCIALISTISK ARBETSPLATSTIDNING #2, MAJ 2002, [motarbetaren@yahoo.com](mailto:motarbetaren@yahoo.com)

En mängd förändringar har dragit genom industrin, och för den delen spillt över på snart sagt hela samhället runt omkring, sedan 90-talets början. Det är naturligtvis en process som växt fram under en längre tid, men just det förra decenniet sticker ut som ett förändringens decennium.

Några som var tidigt ute med denna nya arbetsorganisation - i folkmun "japanisering" eller "toyotism" - var biltillverkaren SAAB, ett företag som just i början av 90-talet köptes till hälften av världens största biltillverkare, USA-baserade General Motors, och

som blev helägt av GM under år 2000.

motarbetaren ställde några frågor till en arbetare på SAAB i Göteborg - Växellådsfabriken - som jobbat i verkstaden under både den gamla och den nya tiden, om vilka erfarenheter som gjorts.

Talet om "medarbetare" hit och dit och gemensamma mål som arbetare och chefer ska sträva mot har endast varit insmickrande floskler, som på ett patetiskt sätt bara har syftat till att via den ideologiska bakvägen knyta upp

oss arbetare till deras vinstmaximeringskrav.

Av intervjun framgår tydligt - om någon nu tvekat - att det i grunden är samma arbete och samma kapitalister som förr. Vad som är nytt är formen de suger ut oss genom.

Vad som också bör betonas vad det gäller de olika ISO-sifferkombinationerna är att de faktiskt bygger på att vi arbetare *inte* följer dem. För skulle vi göra det - främst med tanke på den permanenta underbemanningen -

skulle hela systemet falla platt. Något vi kan tacka *Just-In-Time* för. Som vanligt erbjuder chefernas utökade kontrollsystem även nya möjligheter för oss att ta upp kampen för våra egna intressen.

Vi hälsar er härmed välkomna till det andra numret av motarbetaren. Önskas ett gäng tidningar för utdelning till vänner och arbetskamrater så använd email-adressen ovan.

/motarbetaren

## Intervju med SAAB-arbetare om förändringar inom industrin under ett decennium

**Fråga.** Du har ju arbetat ett tag på SAAB och har därför erfarenheter både från den gamla "ackordstiden" och den nya med lagarbete och kvalitetssäkringssystem. Hur upplever du skillnaderna i allmänhet, positivt och negativt? Stämning på golvet, relationen med cheferna, arbetets innehåll, etc.

**Svar.** Det positiva med den nya organisationen är väl att de monotona jobben försvunnit, och många arbetsskador med dom. Jobbet har blivit mer innehållsrikt och intressant på de flesta håll. På minussidan har vi nog företagets nya sätt att mäta effektivitet som på något sätt blivit en ersättare för ackordet. Detta tillsammans med att man nu räknar huvuden i förhållande till rådande produktionstakt har skapat en ny sorts inre stress hos folk. Ofta kryddar man med hot om att alla andra är effektivare och bättre, så att vi skall jobba hårdare. Här har företaget förlorat också, utbildningarna har nämligen också skurits ner. Man har alltså inte satsat på utbildningar med kvalitet under de dåliga åren, att nå upp till ett så högt tal som möjligt

har varit viktigare. Alltså verkar 10 dåliga utbildningar vara bättre än 5 bra.

**F.** Hur var responsen bland arbetarna när det nya systemet kördes igenom i början av 90-talet? Även i förhållande till den kraftiga bantningen av personalen i ett par steg från dryga 1000 till 300.

**S.** Responsen på det nya systemet var nog blandad, en del var mycket negativa men en del var nog positiva också. Självklart var det en nervös tid med uppsägningarna. Systemet i sej som det var utformat från början gav ju oss inflytande i arbetet. Det kändes lite som om vi äntligen skulle få lite att säga till om. Men det blev ju ett system som knappt var värt pappret som det var skrivet på. Allt vi fått lära oss på QLE-utbildningarna (Kvalitet, Leverans, Ekonomi) var väldigt dispositivt, i stort sett allt kunde åsidosättas och manipuleras. Det blev mer och mer tydligt att siffrorna var långt mycket viktigare än verkligheten.

En del konflikter uppstod också när

de som blev lagombud totalt missuppfattade sin roll, och agerade "chef" istället för att vara "lagets ombud"

Någon demokratisering av företagen har knappast skett. Man jagar folk på samma sätt som tidigare, kollar stämpelkort, rasttider osv. Men nu hotar man genom att säga att jobben kommer att gå till det ena eller andra företaget därför att man inte gör si eller så där. Man försöker alltså att vända arbetstarna mot varandra anser jag.

**F.** Andra egna reflexioner?

**S.** Det har INTE blivit roligare på jobbet, som vissa chefer har tjatat sig hessa om. Vi gör sällan något tillsammans med våra arbetskamrater, vilket var vanligt tidigare. Facket har försvagats, och inte direkt kunnat (eller vågat) flytta fram sina positioner. Vi har är nu mera alltid underbemannade och får ta till övertid allt oftare. Utbildningar har vi inte heller tillräckligt med personal för att klara. Detta är ju även ett faktum i samhället, där allt

ska gå fortare och fortare. Notan kan dock bli ödesdiger om företagen tillåts slita ut personal som samhället sedan får ta över kostnaderna för, och företagen kan lugnt ta in ny och frisk personal som också kommer att slitas ut.

Det är nästan så att vi som arbetstagare skall ta ansvaret för bemanningen, och det gör vi med hänsyn till våra kamrater som vi inte vill lägga på våra arbetsuppgifter när vi är lediga. Med företagets rådande personalpolicy är det svårt att vara ledig, sjuk eller på utbildning utan att det drabbar ens kamrater på något sätt. Jag tror att det till slut kommer att explodera i ansiktet på företagen i sin effektivitetsiver.

Tyvär är detta inte ett lokalt problem, då hade det nog varit enkelt att lösa. Det är så här i hela västvärlden är jag rädd, så på något vis måste vi agera tillsammans med våra utländska arbetskamrater för att lyckas vända denna destruktiva utveckling.

/motarbetaren



### Fundering kring arbetets organisering kontra arbetarnas organisering

- Erfarenheter från Göteborg och Glasgow

**Det är intressant det här med hur ens arbetssituation (vad man jobbar med, hur arbetet är organiserat, etc.) står i direkt relation till hur vår kamp tar sig uttryck.**

Självt arbetade jag för X antal år sedan på en McDonalds-restaurang i centrala Göteborg och gjorde under blott några månader (tack och lov) en mängd erfarenheter. Därför var det extra kul när jag för ett tag sedan kom över en skotsk tidning utgiven av McDonalds-arbetare i Glasgow, *McSues*, där de skrev om diverse olika kamp och andra erfarenheter från Mc Donalds. McD som ju har blivit själva sinnebilden av ett skitjobb.

En kort artikel i *McSues* #1 berättar om hur arbetarna på McD drygar ut sin lön, på ett kul sätt. Och det råkar vara samma sak som jag och några kamrater praktiserade på "vår" arbetsplats. Nämligen: Som



alla vet så baseras utfödandet på McD på olika menyer; burgare, mellanstrips och mellanlask - tre minuter senare ska allt vara erversvalt. Står man på andra sidan disken och säljer skiten så slår man in på kassan själva maten som en post och drickan för sig (ex. 30:- plus 10:-) De allra flesta kunder betalar kontant utan att reflektera över vad som står på kassan. Därför kan man slå in hela menyen, men innan man har avslutat köpet och efter man har fått pengarna från kunden tar man bort exempelvis själva maten och registrerar alltså bara 10:- för en lask. Resterande 30:- får man själv hålla räkning-

en på tills kassan ska räknas och man äntligen går hem. På en arbetsdag kan det bli några hundra extra, vilket är välbehövligt med tanke på den usla grundlönen.

Se dock till att inte torska! Lagen och McD-policyn tillåter nämligen inte denna löneförmån, tyvärr.

/Junius

# Solidaritet knäckte företagets kvalitetsprogram

## Erfarenheter från USA i att bekämpa toyotistiska samarbetsprogram

I USA började företagen försöka införa toyotistiska arbetsmodeller i stor skala redan på 80-talet, under namnet **Kvalitetsprogram - facken valde istället att kalla det för "Arbetare-Företagsledning Samarbetsprogram" (Labor-Management Cooperation Program)**.

Delar av de amerikanska facken identifierade tidigt strategin bakom dessa kvalitetsprogram som: att öka produktiviteten utan att kompensera arbetarna ekonomiskt, att få arbetare att disciplinera sig själva och varandra, att få arbetarnas och företagsledningens intressen att sammanfalla, att ge arbetarna en falsk känsla av medinflytande - att de deltar i företagets ledning, och att bekämpa fackföröreningsrörelsen.

Kvalitetsprogrammets strategi för att bekämpa solidariteten och facket är tvådelad. Å ena sidan försöker de korrumpdera den fackliga ledningen och få dem att samarbeta, å andra sidan handlar det om att få de enskilda arbetarna att samarbeta och känna sig delaktiga i företaget på ett sätt som gör att de inte längre ska känna solidaritet med arbetskamraterna. Det är en korporativ strategi.

Erfarenheterna av att bekämpa kvalitetsprogram i USA är många och de visar att det går att bekämpa dessa program både innan och efter att de införts. Nyckeln till framgången där i att bekämpa samarbetsprogrammen har varit information och kurser till medlemmarna, om syftet bakom denna strategi. Programmen tilltalar oss på en individuell nivå, därför - säger erfarenheten - krävs ofta mycket personlig utbildning och diskussion mellan fyra ögon.

Här följer en artikel om kampen på ett amerikanskt företag i slutet av 80-talet. Det finns flera exempel på att man lyckats stoppa sådana här samarbetsprogram redan på planeringsstadiet, men vi har valt ut ett exempel på hur man kan bekämpa programmen inifrån, för att passa bättre med våra förutsättningar som minoritet på arbetsplatserna. Vi har tyvärr inte hittat något exempel från Sverige, vilket antagligen främst beror på att här finns en oerhörd naivitet och okunskap i dessa frågor.

### Hur vi använde solidaritet för att bekämpa företagets kvalitetsprogram

Vårt företag, International Paper's Kaukauna, Wisconsin Mill, introducerade ett kvalitetsprogram (Quality of Work Life, QWL) som de kallade "Q1". Tidigt i vårt sökande efter information hittade vi boken *Inside the Circle* av Mike Parker på Labor Notes. Parkers bok bekräftade våra misstankar angående QWL. Vi kontaktade anställda på andra företag och fann att när ett QWL program accepteras, så försvagas facket därför att solidariteten rämman. Vi beslutade oss för att krossa programmet.

Problemet med att krossa ett Q1 program är att dessa program byggs på positiva idéer - Kvalitet, Medstyrandegrupper och Erkännande. För att utbilda våra medlemmar om Q1, startade vi en artikelserie i vårt lokala fackliga nyhetsbrev, där vi berättade om QWL-program och farorna med dem. Denna artikelserie har sedan bara fortsatt och pågår än. Nyhetsbrevet blev en omedelbar succé. De anställda fick insikt i de verkliga motiven bakom Q1 och de var villiga att bekämpa det.

Det största skälet för företag att införa kvalitetsprogram är för att det ger företaget kontroll över varje tänkbar situation. Även om



den anställde invaggas i tron om att han eller hon fattar ett beslut, så är det i själva verket ledningen som styr medstyrandegruppen - lösningen på problemen kommer alltid att vara ledningens lösning. Kontroll är förutsättningen för ett framgångsrikt kvalitetsprogram och om företagets kontroll undermineras så sätts hela programmet i gungning.

*Det största skälet för företag att införa kvalitetsprogram är för att det ger företaget kontroll över varje tänkbar situation. Även om den anställde invaggas i tron om att han eller hon fattar ett beslut, så är det i själva verket ledningen som styr medstyrandegruppen*

### Röda tröjor på fredagar

För att motverka företagets kontroll och för att visa solidaritet, så initierade vi "blå tröjor på måndagar" och "röda tröjor på fredagar". På måndagar kom våra medlemmar till arbetet i blå tröjor. De utförde ett bra dagsverke och demonstrerade den fackliga arbetsstyrkans fulla potential. På fredagar kom medlemmarna till jobbet med röda tröjor med ordet "Solidaritet" tryckt över hela bröstkorset.

De röda fredagarna representerade vår försats att bekämpa företagets girighet, förstärka vår egen känsla av solidaritet och visa företaget vår beslutsamhet att "arbeta säkert".

Allteftersom veckorna gick kom tecken på förtvivlan från företagsledningen, i takt med att produktionen steg på måndagar och föll på fredagar. De förstod kopplingen till vår aktion med de blåa och röda tröjorna, men kunde inte göra något åt saken.

Företaget och arbetarna själva såg att kontrollen vilade i händerna på facket och arbetarkollektivet, inte företaget.

### Säg Ingenting

Företaget hade upprättat "Q1 training sessions" och krävde obligatorisk närvaro. Vår initiala inställning var att uppmana medlemmarna att högljutt protestera mot den dåliga ledningen av företaget och hyckleriet i synen på kvalitet.

Företagsledningen var skakad, men blev inte avskräckt. Det gick upp för oss att våra medlemmars klagomål på mötena faktiskt uppmuntrade företaget. Ledningen sa sig gilla de "synpunkter" de fick på de obligatoriska Q1 mötena, och såg det som ett framsteg i att upprätta en kommunikation, vilket de hoppades skulle sluta med ett accepterande av Q1-programmet.

När facket insåg att högljudda medlemmar

inte var sätet att nedkämpa Q1, så uppmanade vi till tystnad. Vi modifierade en tidigare kampanj Säg endast Nej och distribuerade ett flygblad som uppmanade medlemmarna till Säg endast Ingenting på Q1 mötena. Rubriken löd Ingenting kan stoppa Q1 och texten förklarade hur vi genom att "göra ingenting" på mötena skulle besegra företagets plan.

Det fungerade. Medlemmarna gillade att visa sitt missnöje med Q1, utan att säga ett ord. Företagets underlättare kände sig frustrerade och meningslösa. Medlemmarna gick till mötena med sina röda solidaritetströjor och förblev stumma medan företagets underlättare förgäves försökte uppmuntra till deltagande.

På golvet blev Q1 synonymt med företagets dåliga ledning. Varje gång en chef fattade ett dåligt beslut, eller en anställd utsattes för disciplinära åtgärder, så sa våra medlemmar "Q1 in action". Företagsledningen började själva att tveka inför att använda termen "Q1" av rädsla för att bli till åtlöje.

Efter några få veckor så upphörde de obligatoriska mötena och ledningen försökte omgruppera. Flera veckor senare återupptogs mötena med lägre chefer som underlättare istället. Till företagets besvikelse, hälsades de åter med tystnad. Flera av företagets underlättare började nu öppet kritisera Q1. Hela programmet befann sig i upplösning.

Men företaget lade ändå inte ner Q1. Nästa steg blev införandet av medstyrandegrupper.

### Medstyrandegrupper (arbetslag)

Vid ett tillfälle gick en avdelningschef fram till en man som arbetade vid en fräsmaskin. Chefen berättade att de funderade på att köpa in en ny fräs och ville ha de anställdas synpunkter. Vilken maskin de skulle köpa, var den skulle stå och vad de skulle göra med den gamla maskinen, skulle beslutas av de anställda på ett möte, det skulle bildas medstyrandegrupper.

Fräsoperatören tyckte det lät som en bra idé, tills några timmar senare då en förman kom fram och talade om för honom vilken maskin företaget tänkte köpa, var den skulle stå och vad de tänkte göra med den gamla maskinen.

Om han inte av misstag hade fått veta hur det låg till, så hade fräsoperatören blivit ledd till att ta det beslut som företagsledningen redan hade beslutat.

Vi tryckte denna händelse i nyhetsbrevet och utdelade ett hårt slag mot denna fas i Q1.

Företagets senaste plan var att försöka göra om Q1 till ett program för säkerhet på jobbet. De föreslog arbets säkerhets-t-shirts som

skulle ersätta våra röda solidaritetströjor. De ville utforma ett säkerhetsprogram byggt runt medstyrandegrupper, och de uppmanade anställda att sätta dit varandra när någon inte följde säkerhetsreglerna. De använde aldrig namnet "Q1" på dessa möten, men det var exakt samma upplägg på mötena. Våra medlemmar blev rasande över att något så viktigt som säkerheten på jobbet skulle förvandlas till ett Q1 trick.

*På golvet blev Q1 synonymt med företagets dåliga ledning. Varje gång en chef fattade ett dåligt beslut, eller en anställd utsattes för disciplinära åtgärder, så sa våra medlemmar "Q1 in action". Företagsledningen började själva att tveka inför att använda termen "Q1" av rädsla för att bli till åtlöje.*

Företaget kommer inte att ge upp. De har fått order från högsta koncernledningen om att införa ett samarbetsprogram och de kommer att göra allt de kan för att trycka ner det i halsen på oss. Men företaget är också medvetet om att facket inte kommer att ge upp. Våra medlemmar kommer att känna igen Q1 i vilken form det än uppenbarar sig och bekämpa det.

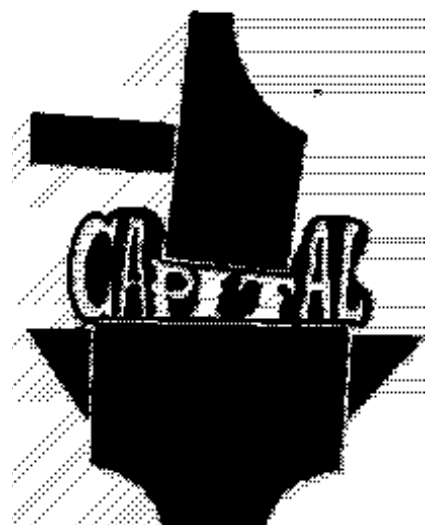
**Randy McSorley**  
ordförande i UPIU Local 147

Översatt av Torfi Magnusson ur boken "A Troublemaker's Handbook - How to fight back where you work and win!".

### FAKTARUTA

I Sverige finns det många olika varianter av toyotistiska arbetslag eller företagscirklar, förutom Medstyrandegrupper används t.ex. begrepp som Samverkansgrupper, ISO2000 kvalitetssäkring och företagscirkeln "Gräv där du står" etc. Det gemensamma är att de alla är korporativistiska och syftar till att bryta solidariteten mellan oss arbetare och ersätta den med en solidaritet mellan arbetare och företagsledningen. Ett viktigt led i att bryta solidariteten är att få de anställda att börja bedöma varandras arbete.

Dessutom blir resultatet oftast en ökad arbetsbelastning och leder till underbemanning, indragna raster, stress och ökade övertidsuttag. Man kan nog säga att det handlar om ett systemskifte på arbetsplatserna.



Kontakta **motarbetaren** med egna berättelser, frågor eller synpunkter osv. [motarbetaren@yahoo.com](mailto:motarbetaren@yahoo.com)