

UNIONEN

70

SCANIA

1946 - 2016

## FÖRORD

När vi fyllde 50 år gjorde några eldsjälar ett stort jobb med att kartlägga det första halvseket

Nu har det gått 20 år sedan ovanstående bok skrevs som sammanfattade 50 år av SIF på Scania. Nu har vi försökt och axla ansvaret att summera ihop de senaste 20 åren av facklig verksamhet på Scania genom SIF/Unionen. Desto närmare i nutid vi kommer desto svårare är det att förhålla sig till det historiska perspektivet och få en bra överblick. Vi har försökt att summera åren och händelserna så att man ska få en bra överblick över vad vi, alla medlemmar och förtroendevalda, i Unionen har varit med om i vårt arbete på Scania.

Att vi fyller 70 år i år känns både roligt och viktigt att uppmärksamma. Roligt för att vi fått lite uppmärksamhet och också uppmärksammat det med en liten gåva till alla medlemmar.

Viktigt eftersom vi vill vara stolta över vår historia, att få reflektera över hur mycket vatten som flutit under broarna men också hur många frågor som är sig precis lika.

Nu är jag glad att kunna lämna över detta till kommande jubiléer.

Mari Carlquist  
Unionenklubbens ordförande

*Här följer boken SIF Scania 50 år som gavs ut vid 50 års jubileumet 1996. På sidan 39 följer en beskrivning av åren 1996-2016.*

## FÖRORD

När SIF-klubben startade för 50 år sedan, 16 april 1946, hade den 34 medlemmar. Efter de första stapplande stegen har klubben utvecklats så att den idag är en av landets största SIF-klubbar med cirka 1 550 medlemmar. När jag blev medlem 1971 hade klubben cirka 1 100 medlemmar.

Under de 25 år jag varit medlem har mycket hänt när det gäller det fackliga arbetet. Många av de arbetsrättsliga lagarna kom i mitten av 70-talet. Den lag som nog har påverkat mest är Medbestämmandelagen (MBL). Genom MBL har kontakterna med företaget reglerats så att det idag i de flesta fall förhandlas utan större dramatik.

Det fackliga arbetet de närmaste åren kommer att präglas av arbetsgivarens krav på högre kompetens på de anställda och större flexibilitet när det gäller arbetstiderna.

Den här skriften gör inte anspråk på att vara någon exakt historieskrivning utan är ett xplock ur det arkiv som finns i klubben. Börje Pettersson som var klubbens ordförande under åren 1965 - 1981 har valt ut delar ur gamla protokoll och sina egna minnen och sammanställt detta till denna skrift.

Joel Rönnkvist

Jag vill från SIF-klubben rikta ett varmt tack till Börje för detta arbete.

Joel Rönnkvist  
SIF-klubbens ordförande

### **SIF-klubbens bildande och start**

Det var styrelsen för SIFs avdelning 7 i Södertälje som kallade samtliga medlemmar vid Scania-Vabis till Stadshotellet den 9 april 1946 för att dryfta frågan om bildande av en Scania Vabis företagsklubb och det var 11 tjänstemän som kom till sammanträdet.

Kamrer V Malm från förbundet i Stockholm hade kallats och han redogjorde för nödvändigheten av en företagsklubb, vars styrelse kunde representera tjänstemännen inför företagets ledning. Under senare hälften av 1930-talet hade en klubb varit verksam vid företaget, men den lades ned år 1940. Efter en diskussion, vilken försiggick kring kaffebordet, beslutades att återupptaga klubbens verksamhet och en interimsstyrelse tillsattes.

Den 16 april utlyste interimsstyrelsen klubbens första sammanträde på Kanalkaféet, vilket hörsammades av 34 tjänstemän, förutom avdelning 7:s ordförande Hagberg som ledde förhandlingarna. En styrelse utsågs och den fick vid senare konstituering följande utseende;

Ordförande ingenjör N A Weckman, vice ordförande R Redergren, sekreterare H Persson, kassör fru S Färingborg, vice sekreterare herr R Mattson-Coll, vice kassör fru N Lundberg och herr B Norén. Klubbmästare var ingenjör A V Matsson.

De här uppgifterna är tagna ur styrelseberättelsen för SIF Scania Vabis klubb år 1946 och där ser vi också att två båtutflykter arrangerades, dels den 13 juni till Tegeltorp vid Mälaren och dels den 16 augusti till Gettryggen i Saltsjön med kräftsex och dans. Utflykterna blev mycket uppskattade av deltagarna. Vidare avhölls förutom årsmötet två sammanträden - det ena med "Information i SPP frågan" med direktör Fischerström SPP och direktör Erik Nilsson från företaget som deltagare. Styrelsen höll 12 protokollförda sammanträden under året. Vi kan säkert enas om att klubben fick en aktiv start, som fick betydelse för klubbens verksamhet i fortsättningen

## Förbundet och Avdelning 7 Södertälje

Det kan tyckas underligt att vår klubb startade så sent som 1946 då riksorganisationen SIF bildades år 1920. När detta skedde - i Jönköping den 21-22 juni - var emellertid Södertälje representerat med 2 av totalt 8 tjänstemannaföreningar och det var Scania Vabis och Maskinverken med 63 respektive 42 medlemmar. Därmed tog "Eder stad mycket verksam del i startande av den riksorganisation som blev upphovet till Svenska Industritjänstemannaförbundet" enligt SIF-ordförande Elis Sandberg i avdelning 7:s jubileumsskrift 1950.

SIF-avdelningen i Södertälje hette då avdelning 7 och hade en uppgift som samordnare av SIFverksamheten i staden som kurser och studieverksamhet. År 1950 hade avdelningen ett medlemsantal av 800 varav 300 arbetade på Scania-Vabis. Inom förbundet bildades storavdelningar på 1960-talet och Södertäljeavdelningen omfattade även Nyköping, Oxelösund, Nynäshamn och Gotland. Medlemsantalet ökade kraftigt i förbundet - från 19 000 år 1940 till 100 000 år 1960, år 1970 var antalet 200 000 och i år över 300 000 medlemmar.



Sedan vår SIF-klubb blev storklubb, med medlemsantalet över 1 000 redan på 1970-talet, har ju avdelningen inte haft samma betydelse för vår klubb som under de första decennierna, men vi har alltid deltagit med representanter i avdelningens styrelser under åren.

Rolf Mattson-Coll på 40-talet, Fritjof Lindberg på 50-talet, Olle Johansson och Elsa Öfverberg på 60-talet, Börje Pettersson på 70-talet, Ingmar Franzén på 80-talet och Ulf Ericson är ledamot i nuvarande avdelningsstyrelse.

## De första åren

I ett styrelseprotokoll från 1947 kan vi se att protokollen var fantastiskt fint skrivna - paragraferna var löpande under hela året och de var så många som 98.

Frågorna som behandlades i styrelsen var

- att absolut sekretess måste medlemmar betalar sin avgift genom intressekontoret
- att styrelsen skulle intensifiera arbetet med att få in statistikuppgifter från medlemmarna
- att styrelsen fått avdelningsstyrelsens uppdrag att utse tre skyddsombud
- att ett förslag om ändring av arbetet på lördagarna, till att börja iakttagas kring de frågor som behandlas vid klubbens styrelsesammanträden
- att resereglemente skall, tillsammans med arbetsledarklubben, tagas upp med bolagsledningen för att få bättre villkor vid resor
- att anordna en släutflykt i samband med årsfest
- att föreslå företagsledningen att den skall bereda möjlighet för tjänstemännen att få praktisera i verkstaden
- att från avdelningsstyrelsen framförts önskemål om att alla medlemmarna betalar sin avgift genom intressekontoret
- att styrelsen skulle intensifiera arbetet med att få in statistikuppgifter från medlemmarna
- att förslag om ändring av arbete på lördagarna, till att börja kl 07.00 och sluta 11.30, skulle diskuteras

Vi ser att styrelsen hade många och stora arbetsuppgifter och det var säkert svårt att få tiden att räcka till för att ta upp och försöka lösa frågorna.

## 1950-talet

I början av 1950-talet ansåg sig SIF-klubben nonchalant behandlade av företaget vad gäller att bli representerade vid fester och studieresor där verkstads- och arbetsledarklubben deltog. Styrelsen skickade då en skrivelse till företagsledningen som direktör Nathorst besvarade att han hade respekt för SIF och att en resa till Volkswagen ev kunde ordnas. Skrivelsen till företagsledningen hade haft åsyftad verkan står det i protokollet

Då SIF-klubben fyllde 5 år firades det med ett årsmöte, där bl a Karl-Erik Liven-gren omvaldes till ordförande, åtföljdes av samkväm och dans. I det långa tidningsreferatet står att "samtliga bänkade sig kring té-borden och lät sig smörgåsar och té väl smaka, bröderna Nordin spelade med den äran, fröken Loni Carlsson sjöng på sitt sprudlande glada sätt några schlagers och andra pratade, dansade och hade en trevlig kväll, där dock de dansanta herrarna beklagade det ringa antalet kvinnliga närvarande kolleger".

I styrelseprotokollet 1956-04-16 rapporterade bl a klubbordförande Fritjof Lindberg från företagsnämnden där det redogjorts för exportarbetet i företaget och dess svårigheter. Scania hävdade sig dock gott på exportmarknaden. Exporten var ca 1/3 av totala tillverkningen men det var svårigheter både vad det gällde valuta och politiken, men det satsades hårt på sydamerikanska marknaden. Direktör Erik Nilsson redogjorde för 1955 års resultat omsättningen hade ökat från 250 miljoner 1954 till 318 miljoner 1955 och det hade producerats 3 900 Scaniavagnar. Nettovinsten var 7,5 miljoner och aktiekapitalet 36 miljoner samt utdelningen föreslogs till 6 C/o. Det är ju helt annan storleksordning på siffrorna i dagens företag - men det är ju 40 år sedan.

Från ett klubbmöte 1958-05-05 på Malinsbo informerade ordföranden att han nu är så upptagen av problem för SIF-tjänstemän att han under vissa perioder får ägna 3/4 av sin arbetstid åt SFS tjänst. Han omnämnde ett exempel: En flicka, som råkat i välsignat tillstånd vände sig till honom för att få en lägenhet. Han tog upp diskussion med personalkontoret och hyresförmedlingen varefter hon så småningom fick en lägenhet. En tid därefter anmälde hon att hon inte var nöjd med lägenheten utan önskade sig en ny. Ordföranden svarade då att hon själv måste ta upp frågan med hyresförmedlingen på företaget.

Arbetstidens förläggning förekom ofta på klubbens möten och efter förhandlingar 1958 blev resultatet att 14 lördagar på sommaren skulle inarbetas och året efter skulle det bli 16 lördagar inarbetade plus en fredag. Att arbetstidsfrågan var mycket intressant och aktuell för medlemmarna kunde bevisas med att ca 400

medlemmar deltog på möten med arbetstid på dagordningen.

En känd tvistefråga som fanns redan på 50-talet var företagets sätt att fördröja utlämnandet av betyg då medlemmen slutar vid företaget. Styrelsen beslutade att förhandlingsdelegerade fick i uppdrag att föreslå företaget att betyg skulle utlämnas senast i samband med slutlön.

## **Företagsnämnden**

Ett avtal om företagsnämnder kom till år 1946. Detta kan betecknas som ett genombrott för de anställdas inflytande i företagen. De fackliga organisationernas företrädare fick genom företagsnämndsavtalet större möjligheter att lära känna företagarnas representanter som ju var företagets ledning. Avtalet skulle bidra till att företagen blev mer demokratiska och på sikt blev också samarbetsklimatet mellan de anställda och företagsledningen bättre.

På Scania-Vabis hölls det konstituerande sammanträdet med företagsnämnden den 31 januari 1949. Verkställande direktören CB Nathorst blev ordförande och representationen var 7 från företaget - 7 från Verkstads- och Gjuteriklubben - och 3 från SIF och Arbetsledarklubben. SIFs representanter var Lennart Nossborn och Karl-Erik Livengren.

Vid sammanträdet redogjorde direktör Nathorst för det allmänna konjunkturläget som ScaniaVabis såg det. Han nämnde att det är tre punkter som är ytterst viktiga för att kunna bedöma den sannolika utvecklingen, nämligen efterfrågan på vagnar, materialtillgång samt tillgång på arbetskraft. Genom investeringsbegränsningen kan en mindre efterfrågan på vagnar komma att göra sig gällande. VD talade också om den stora nackdelen för företagen under de senare åren med den stora rörligheten på arbetsmarknaden som vållat stora kostnader och varit produktionshämmande. Det var dock företagets mening att behålla den arbetsstyrka som fanns och till sist nämndes att företaget söker nya marknader för avsättning av sina produkter.

Då företagsnämnderna verkat i företagen närmare 15 år och egentligen varit mer av informationsorgan än samarbetsorgan diskuterades och debatterades, inte bara i företagen utan också i samhället, hur det skulle gå till att få mer av demokrati i företagen. Demokratin skulle inte stanna vid verkstadssporten utan den behövdes också inne i företagen.



De anställdas intresse för företagen skulle på så sätt stärkas och bli till nytta.

Detta gjorde att företagsnämndsavtalet reviderades år 1966, ett utvecklingsråd tillsattes för samarbetsfrågor som utmynnade i att planera och genomföra en försöksverksamhet om fördjupad företagsdemokrati.

Med detta som grund tillsattes ett arbetsutskott för företagsnämnden här i företaget som fick uppgiften att se över arbetsformerna och möjligheten att bredda nämndverksamheten i företaget som växte kraftigt både vad gäller produktion, försäljning och antal anställda.

Inte mindre än 12 samarbetsnämnder tillsattes som täckte hela företaget i Södertälje med representanter, och därmed deltog ca 400 anställda i företagsnämndverksamheten.

Vid Företagsnämndens decembermöte år 1970 kunde många nyheter behandlas

- Produktionsökning med 17 procent i år
- Personalomsättningen ökar och var över 40 % i verkstäderna
- Samma system vid köp av SAAB och Volkswagen för anställda
- Informationsnämnder omorganiserar och blir samarbetsnämnder
- Rationaliserings- och personalkommittéerna tar form
- Yrkesskadorna minskar
- Nämnder i hela koncernen

Mycket hög orderingång kunde rapporteras speciellt inom exportsidan och orderstocken låg på sex månaders produktion. Produktionen av lastbilar beräknades under år 1971 bli 13 900 varav 1 000 i Brasilien.

Vad som SIF-klubbens representanter i Företagsnämnden initierat till var kommittéerna inom områden som rationaliseringar, personalpolitik och fritid. Dessa började nu ta form och uppgiften var för rationaliseringskommittén att utarbeta riktlinjer för samarbetet om arbetsmetoder, ergonomi, arbetsplatsutformning och arbetsorganisation.

Personalkommitténs uppgift skulle vara ett organ för information och samråd om företagets personalpolitik. Arbetsområdet var personalomsättning, frånvaro, invandrarfrågor och kommittén bestod av 7 personer plus en sekreterare.

Informationsnämnderna, som funnits några år hade fungerat mindre tillfredsställande inom vissa av företagets avsnitt, de utökades nu från nio till tolv och döptes om till samarbetsnämnder. De skulle också aktiveras genom att bli remissorgan för olika frågor från Företagsnämndens AU.

I de 12 samarbetsnämnderna valdes från SIF-klubben inte mindre än 78 medlemmar som ordinarie och suppleanter. För att få större insikt om företagsnämndsavtalet ordnades kurser som naturligtvis var till stor nytta för engagemanget i nämnderna.

### **Lönestatistik och befattningsnomenklatur**

SIFs lönesystem är ju baserat på individuell lönesättning och detta fordrar att de som går in i förbundet måste lämna uppgifter om lön och befattningskod. Redan under 40-talet kom en yrkes- och befattningsnomenklatur som efter vissa perioder har omarbetats och justerats.

Lönestatistiken som baserades på lön, befattningskod och ålder var en förutsättning för att veta hur löneläget för medlemmarna var, dels individuellt och dels för alla medlemmar i företaget.

Detta förutsatte att befattningskoderna var riktiga, vilket i sin tur förutsatte riktiga arbetsbeskrivningar. Det har alltid varit ett omfattande arbete att få kännedom om att medlemmarna har rätt kod.

Då dyrortsgrupperingen gällde och Södertälje tillhörde dyrortsgrupp 4 och Stockholm var i grupp 5 låg i regel klubbens relativa löneläge någon eller några procent över 100. Sedan vi kom med i Stockholmsområdet har löneläget legat under 100, trots att klubben vid löneförhandlingarna med företaget alltid påvisat företagets exceptionellt goda lönsamhet, som borde ge ett högre löneläge för SIF-klubbens medlemmar. SIF-klubbens uppfattning är att då företaget har en lastbil som vad gäller prestanda och komfort ligger i toppen bland världens lastbillstillverkare, borde de anställda ha stor del i detta och ha löner över genomsnittet av landets industritjänstemän.

## 1960-talet

I verksamhetsberättelsen för år 1963 meddelas att löneförhandlingarnas resultat gav inklusive generellt tillägg för män 3,5 % och för kvinnor 4,5 % totalt 8,49 % och 9,43 för kvinnor.

Tjänstemän nens placering i yrkeskod hade varit föremål för omfattande lokala samråd vilket haft till följd att ca 200 medlemmar fått ändrad kod.

Förhandlingarna i övrigt hade gällt arbetstiden för 1963, individuella förhandlingsfrågor, tolkning av semesterledighet, omplaceringsfrågor m m.

Styrelsen skriver också i verksamhetsberättelsen att intresset för fackliga kurser varit glädjande stort och inte mindre än 32 medlemmar hade deltagit i olika konferenser och kurser.

Aktiviteten under 1960-talet ökade kraftigt både i SIF i Stockholm och ute i klubbarna. Det var naturligtvis medlemsökningen som var en orsak. Medlemmarna krävde mer av insyn i företagen men också mer av klubbstyrelserna vad gäller förhandlingar av olika slag.

Klubben fick i mitten av 60-talet en expedition med möjligheter att arkivera handlingar och att mer ostört kunna arbeta med klubbfrågor. Placeringen av expeditionen var inte den bästa den låg på vinden i CK 1 - kontorsytorna var då ett mycket stort problem i hela företaget.

En nedgång i avsättning av företagets produkter oroadе både ledning och personal åren 1967 och 1968. Detta utmynnade i ett projekt som kallades funktionsvärdering, vilket hade till uppgift att till företagsledningen från avdelnings- och kontorschefer ge ett seriöst besked om vilka aktiviteter som kunde bedömas som mindre angelägna. Företaget kunde efter grovanalys meddela att några avskedanden med anledning av projektet inte var att vänta. Genomförandet blev omplaceringar av tjänstemän och bibehållet anställningsstopp.



Efter begäran hos företagsledningen medverkade styrelserepresentanter i informationsutskottet för projektet. Det var säkert första gången som klubben hade möjligheter att ge fackliga synpunkter i sådana frågor i företaget.

Bland övriga förhandlingsfrågor på 60-talet kan nämnas: Gifta kvinnliga tjänstemäns rätt till familjebostad, telefonhytt för privatsamtal, checklöner, permissionstolkning, ledighet för kurser och skaderegleringsfrågor vid bilparkering.

### **Klubbens organisation**

Åren 1960-1961 arbetades febrilt med stadgar och vid årsmötet i januari 1961 beslutades om klubbens stadgar som fastställdes av förbundsstyrelsen i februari 1961. I § 3 står att klubben utövar sin verksamhet genom följande organ: sektionerna med sektionsstyrelser och gruppombud, klubbstyrelsen med specialkommittéer och förhandlingsdelegerade och klubbmötet.

Det var mycket omfattande stadgar med 11 paragrafer på 5 A4sidor. År 1963 bestod styrelsen av 7 ordinarie ledamöter och 3 suppleanter, 5 förhandlingsdelegerade, 3 ordinarie ledamöter och 3 suppleanter i företagsnämnden, 4 sektioner med 20 ledamöter i styrelserna och 33 gruppombud.

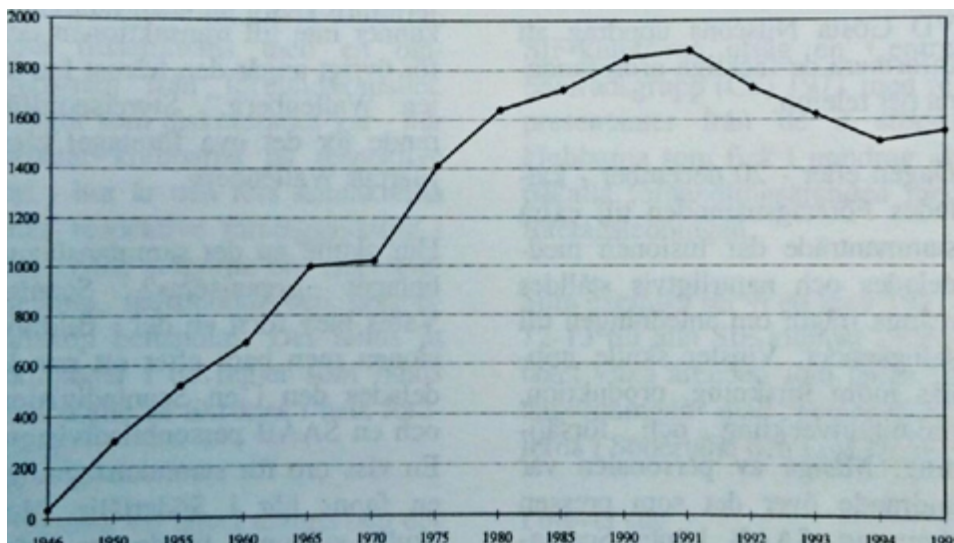
Specialkommittéer fanns som ägnade särskild uppmärksamhet åt frågor som är aktuella för de tekniska, merkantila, kvinnliga och högre tjänstemännen, alltså 4 kommittéer med 14 ledamöter. Alla gruppombud var dessutom skyddsombud och det fanns ett huvudskyddsombud.

Totalt i klubben var det alltså 89 funktioner i klubben. Då det år 1963 var 885 medlemmar i klubben kan man säga att klubbfunktionärernas antal var 10 % av medlemmantalet ett procenttal som fortfarande gäller i storklubbar.

Redan år 1965 ansågs att sektionerna inte fungerat tillfredsställande varför de slopades och istället skulle gruppombud aktiveras. För att få dessa mer fackligt kunniga skulle kurser anordnas med kvalificerade personer från förbundskansliet som föreläsare.

Nästa stora förändring vad gäller klubborganisationen kom i slutet av 1970-talet då det fackliga arbetet hade ökat starkt.

Detta krävde att fler medlemmar måste hjälpa till med förhandlingar och bevakningen av det fackliga arbetet. I jämförbara storklubbar hade sektioner funnits i många år och det var den modellen som återinfördes. Klubben misslyckades ju på 60-talet med att införa klubbsektioner. Efter att starta mjukt med att få igång ett par sektioner de första åren finns nu 8 som fungerar. Ibland kan det vara svårt att få intresserade medlemmar till styrelserna, det är ju många olika arbetsuppgifter som skall skötas och som tar tid från de ordinarie arbetsuppgifterna.



Medlemsutveckling för SIF-klubben, 1946-1995, 5-årsintervall.

## Fusionen Scania-Vabis och SAAB

Fusionen mellan de stora företagen Scania-Vabis och SAAB tillkännagavs på kvällen den 19 december 1968 i nyheterna på TV och i radio. Det var säkert inte många utanför de allra högsta kretsarna i de båda företagsledningarna som kände till vad som var på gång. De fackliga ordförandena vid Scania-Vabis i Södertälje blev bara, någon timma innan nyheten kom i TV, uppringda av VD Erik Nilsson, som fått VD Gösta Nilssons uppdrag att informera de fackliga ordförandena per telefon.

Dagen efter - 20 december - kallades Företagsnämnden till extra sammanträde där fusionen meddelades och naturligtvis ställdes många frågor om anledningen till samgåendet. Vinster skulle uppnås inom forskning, produktion, produktutveckling och försäljning. Många av personalen var undrande över det som pressen skrev att SAAB köpte ScaniaVabis - hade vi dåligt ställt med ekonomin? Vårt företag hade ju en god ekonomi och expanderade kraftigt, inte bara inom landet utan också i Europa och Brasilien och i företagets bokslut kunde vi konstatera att Scania-Vabis hade 61 % av de sammanslagna aktiekapitalen. Huvudkontoret för SAAB-SCANIA skulle ligga i Linköping och VD skulle bli SAABs VD Curt Mileikowsky och detta gav naturligtvis viss tyngd åt SAAB.

Vad som verkar anmärkningsvärt idag är att styrelserna i de båda bolagen kunde besluta om samgåendet utan att varken personalen genom facket eller regeringen kände till det. Industriminister, Krister Wickman, uttalade "Jag känner inte till transaktionen och för övrigt angår den främst familjen Wallenberg." Styrelseordförande för det nya företaget blev Marcus Wallenberg.

Hur skulle nu det sammanslagna bolaget organiseras? ScaniaVabis blev först en del i Bildivisionen men bara efter ett par år delades den i en Scaniadivision och en SAAB personbilsdivision. En viss oro för sammanslagningen fanns här i Södertälje. Hur skulle vi kunna hävda oss i det nya bolaget när VD och huvudkontoret fanns i Linköping? Både Scanialedningen och de anställda hade dock inställningen att om vi också i fortsättningen kan göra bra bilar med bra vinst bör vi klara oss bra.

## 1970-talet

Genom fusionen blev det vissa förändringar i företagets organisation på så sätt att omflyttningar av personal skedde, till exempel kom en grupp försäljare från Linköping till Södertälje. Detta innebar många kontakter mellan SIF-klubbarna, som i sin tur ställde krav om mer permanenta träffar för SIF-klubbarna i hela bolaget.

Det var de största klubbarna i Linköping, Trollhättan och Södertälje som hade de första träffarna, ofta tillsammans med en ombudsman från förbundskansliet. Frågor som diskuterades var - hur arbetar klubbarna på respektive ort - hur är och förs kontakterna med respektive företagsledning hur skulle frågorna om resereglementen, tjänstebilar och personbilsköp behandlas. Det fanns ju skillnader i de regler som fanns och skulle de likriktas i hela företaget.

Frågorna var alltså många och det första samrådet hölls mellan cheferna för personalfrågor i Södertälje och Linköping och representanter från SIF-klubbarna i Södertälje, Linköping och Trollhättan. Klubbarna framförde behovet av möjligheter för fackliga representanter i hela företaget att kunna träffas och diskutera fackliga frågor, men också behovet av överläggningar med koncernledningen - i båda fallen krävdes att företaget skulle stå för kostnaderna.

Från företaget framfördes att varje företagsenhet förhandlar om respektive personalfrågor, men att det också inom en begränsad grupp fanns anledning att, kontinuerligt eller inte, träffas för samråd i centrala koncernfrågor.

SIF-klubbarna utsåg en Central Samrådsgrupp (CS) 1971 med representanter från de 3 största klubbarna som fick i uppdrag att påkalla förhandlingsärenden med företagsledningen.

Som exempel ser vi ett brev 197112-13 till alla SIF-klubbar i företaget vilka ärenden som fanns på dagordningen med personalcheferna i Södertälje och Linköping.

I brevet står

- att Wallenbergsstiftelsen nu var inregistrerad med stadgar och ledamöter
- att en funktion för samordnad personalutbildning tillsatts i Linköping för ett år sedan, men vad har utträttats
- att det är stora skillnader inom företaget hur klubbordföranden kan agera, hur blir löneutvecklingen och hur reagerar avdelningscheferna

- att flexibel arbetstid bör prövas
- att en huvudnämnd för Bilddivisionen borde tillsättas.

Naturligtvis var svaren på frågorna både positiva och negativa för CS men mängden av frågor bevisade betydelsen av kontakter mellan SIF och företagsledningen. När två så stora företag gick samman var det viktigt att personalfrågorna behandlades på ett något så när likartat sätt. Kanske trodde de fackliga företrädarna att likriktningen mellan de större enheterna i Linköping, Södertälje och Trollhättan skulle bli större än vad de egentligen blev - på gott och ont.

För att kunna få större tyngd på CS:s agerande som förhandlingspart beslutades att en Gruppförhandlingsdelegation (GFD) skulle avlösa CS. SF centralt engagerade sig nu mer ute i storföretagen och utsåg ombudsman Stig Ahlin som deltagare i GFD:s sammanträden.

### **SIF-konferenser**

För att kunna dels vidareinformera om GFD-frågorna och dels diskutera och besluta om nya frågeställningar med företagsledningen fordrades konferenser med alla SIF-klubbarna. Sådana konferenser startades och utvecklades under 70-talet till grupp- och ordförandekonferenser. Arrangemanget av dessa flyttades mellan de olika orterna och kombinerades med studiebesök i verkstäderna, vilket var nyttigt och populärt bland deltagarna som var mellan 25 och 30 st.

### **Bolagsstyrelserepresentation**

Lagen om styrelserepresentation för de anställda kom år 1972 och det gällde att utse en ordinarie representant och en suppleant bland Privattjänstemannaklubbarna (PTK) i företaget. I den omständliga proceduren att utse representanter klarlades att SIF skulle ha det ordinarie mandatet och SALF suppleantplatsen. Benn Ottoson, som var ordförande i SIF-klubben i Linköping, valdes som SIFrepresentant och blev styrelseledamot från år 1973 till 1986.



Som verkstadsklubbarnas representant valdes Arne Gustavsson från Södertälje och vi kunde på så sätt lokalt få en närmare information. Kontakterna mellan de



fackliga representanterna var ju viktiga - men hur skulle informationen ut till övriga fackliga representanter och orter gå till? År 1987 blev Ingmar Franzén från vår klubb ordinarie representant för tjänstemännen i bolagsstyrelsen tills bolagets delades 1995 i Scania AB och SAAB AB.

Frågor som vår SIF-klubb speciellt fört fram till bolagsstyrelsen genom de fackliga representanterna var att få bolagsstämmorna att vartannat år förläggas i Södertälje istället för varje år i Linköping och detta blev positivt bemött i bolagsstyrelsen. En annan fråga som vi förde fram var angående en tillsättning av en direktör som vi hade negativa synpunkter på. Det blev ingen förändring i tillsättningen men en fördröjning av beslutet som hade nytta med sig.

### **Kontaktgrupp med företagsledningen**

För att få ut något av den fackliga representationen i bolagsstyrelsen fordrades att kunna få vidareinformera från bolagsstyrelsens sammanträden till de fackliga klubbarna i företaget, som var ca 40 st på tjänstemannasidan. Men detta var ju inte bara problem för tjänstemannafacket utan i lika hög grad för verkstadsklubbarna. Då bildades, med representation för alla fack, Kontaktgruppen vid SAAB-SCANIA.

Den bestod av representanter för Verkstads-, SIF-, SALF- och CF-klubbar, totalt ca 20 personer. Vid 3 á 4 tillfällen per år diskuterade ekonomi, investeringar, produkter och placering av produktion med 4-5 representanter från företagsledningen med VD i spetsen. Den här gruppen fungerade mycket tillfredsställande och var till stor nytta, inte bara för "facken" i bolaget utan också för ledningen. Från den här verksamheten kunde sedan frågorna vidareinformeras om och diskuteras på de olika "fackens" konferenser där alla klubbar var representerade.

## Divisionsstyrelse

År 1979 inrättades divisionsstyrelser i företaget då det var svårt för bolagsstyrelsen att kunna få grepp på alla verksamheter och produktionsorter. Divisionsstyrelsema fungerade som bolagsstyrelse för respektive division och behandlade investeringsärenden och organisationsförändringar i första hand. I Scantias divisionsstyrelse var företags- och divisionsledning, bolagsstyrelsen och "facken" representerade.

## Förhandlingar om löner och arbetstid

Närvarandefrekvensen på klubbens årsmöten var mycket ojämn under -60 och 70-talet. Den varierade från 30 medlemmar till 150. Det sistnämnda antalet var vid ett årsmöte på Skogshöjds Turisthotell i november 1973. Vad som intresserade då var förmodligen inlämnade förslag som gällde arbetstidens förläggning, flexitid, utökning av styrelsen, mandatperiod på 3 år och angående 5årsavtalet. Det var livliga debatter särskilt om arbetstidens förläggning där 40 talare deltog.

Resultatet av löneförhandlingar för SIF-klubben redovisades i regel vid ett särskilt klubbnöte men också i verksamhetsberättelserna. Som ett exempel på förhandlingsresultat så kan redogöras för år 1974 som blev i procent för medlemmarna:

	Generellt Potter	
	St.å-till. KBL	
	Totalt	
Män	6,50	4,00
	0,89	1,92
	13,31	
Kvinnor	6,50	6,00
	1,10	1,87
	15,47	
Alla	6,50	4,36
	0,94	1,90

En kommentar till resultatet var "i förhållande till kända förhandlingsresultat inom SIFs område ser vår uppgörelse ut att ligga på genomsnittsnivå". I 1974 års verksamhetsberättelse skrevs att arbetstidsförläggningen har penetrerats mycket inom klubben de senaste åren. Ett förslag om uppdelning av arbetstiden kom fram efter förhandlingar.

För att få ett definitivt avgörande i arbetstidsfrågan anordnades en omröstning för de berörda medlemmarna, vilken gav till resultat att 55,3 % röstade för ändring av sin arbetstid och 44,7 % mot ändring. Styrelsen slutförde förhandlingarna enligt omröstningsutfallet, vilket "betyder att tjänstemän med arbetsuppgifter nära produktionen har arbetstiden kl 07.24 - 16.15 och övriga 07.54 - 16.45".

Vad gäller frågan om att införa flexibel arbetstid hade klubben till Personalstaben skickat en begäran om att få tillämpa flexibel arbetstid på prov en begränsad tid. I verksamhetsberättelsens slutord skriver styrelsen "inom det fackliga området har det hänt stora saker de sista åren, många nya avtal och lagar har kommit till. Det är mycket viktigt att vi i klubbarna följer upp de här nyheterna. Avtalen och lagarna är ju till för oss alla i företagen och för att få dem i tillämpning fordras dels utbildningsinsatser, dels fler kontaktvägar i företagen."

Genom den här kraftiga expansionen av fackliga uppgifter som innebar betydligt fler kontakter med Personalavdelningen och andra funktioner inom företaget och inte minst medlemskontakter var det omöjligt för ordföranden att utföra annat arbete än det fackliga. Därför gjordes en överenskommelse med företaget i början av år 1975 att ordföranden arbetade heltid med "facket" och att en expedition för SIF-klubben inrättades med en halvtidstjänst år 1977. Redan efter ett par år blev det också omöjligt för vice ordföranden att hinna med den ordinarie tjänsten varför STF-expeditionen utökades ytterligare.

## **Nya arbetsrättslagar**

Det hände mycket på arbetsrättsområdet på 70-talet som facket måste bevaka för att så bra som möjligt kunna tillämpa ute i företagen.

- Styrelserepresentationslagen gav rätt till att facket representerades i bolags styrelserna
  - Lagen om anställningsskydd gav arbetsgivaren skyldighet att ange saklig grund vid uppsägningar
  - Förtroendemannalagen gav fackliga representanter rätt att arbeta med fackliga frågor på arbetstid
  - Arbetstagaers rätt till ledighet för utbildning var betydelsefull för dem som skulle fortsätta och komplettera sin utbildning
  - Medbestämmandelagen beskrivs mer utförligt nedan
  - Arbetsmiljölagen gav en lagfäst organisation för arbetsmiljön
  - Jämställdhetslagen gav kvinnorna rätten att inte diskrimineras
- Medbestämmandelagen eller MBL som den kallades kanske var den mest betydelsefulla på arbetsplatserna.

Syftet med lagen var att de anställda genom sina fackliga organisationer skulle förhandla i de frågor som rörde de anställda på arbetsplatsen. Arbetsgivaren var skyldig att på alla nivåer kalla till förhandlingar om viktiga förändringar. Innan lagen kom hade SIF-klubben mer rollen av att jaga cheferna för att få information och samråd innan beslut fattades.

För att få ordning och reda i MBL-förhandlingarna krävde SIF-klubben skriftliga kallelser och protokoll, vilket företaget ansåg vara onödigt, vi var "för formella" var uppfattningen. När vi nu ser att det, när detta skrivs, från 1977 varit 2257 MBL-förhandlingar kan vi se och förstå att det var väsentligt att få "svart på vitt" om vad som överenskommits.

Vad har då de flesta förhandlingarna handlat om? Lokalfrågorna med flyttning och omflyttning organisationsförändringar på avdelningarna och naturligtvis tillsättning av chefer på alla nivåer har det handlat mest om. Trots att klubbens och medlemmarnas uppfattning och åsikter inte alltid blev resultatet av förhandlingarna har det varit och är till nytta för båda parter att penetrera och ge synpunkter om de viktiga förändringarna på arbetsplatserna.

Att företagen inte var så förtjusta i MBL kan exemplifieras med att det tvistades länge mellan arbetstagar- och arbetsgivarorganisationerna om det var en "viktig förändring" att tillsätta chefen Arbetsdomstolen slog emellertid fast att det var en förhandlingsfråga enligt MBL.

Som en kuriositet i det sammanhanget kan berättas att Marcus Wallenberg som var ordförande i bolagsstyrelsen 1978 kallade fackliga företrädare för att diskutera lämplig person som ny VD i SAAB-SCANIA. Vi kan säga att Marcus Wallenberg vid nära 80 år var mer framsynt än arbetstgivarorganisationerna. Det kan tilläggas att M W:s åtgärd inte var särskilt populär bland direktörerna i företaget.

## **Klubbexpedition**

På grund av den kraftiga ökningen av fackliga arbetsuppgifter fick SIF-klubben i mitten av 70-talet en egen expedition med en kontorstjänst, vilket underlättade ordföranden och styrelsens arbete.

Sedan år 1979 har Kerstin Andersson skött expeditionsuppgifterna på ett mycket kunnigt och lättsamt sätt.

## **Förslaget om fusion mellan Volvo och SAAB-SCANIA**

Det var den 6 maj 1977 som Kontaktgruppen i SAABSCANIA kallades till företagets kontor vid Birger Jarlsgatan 6 i Stockholm. Ärendet var inte anmält i kallelsen och säkert var det ingen av de ca 20 fackliga representanterna som anade att det handlade om ett samgående mellan Volvo och SAAB-SCANIA.

VD Curt Mileikowsky informerade och i stort sett framgick

- att aktieägarna i företagen erbjuds att överlåta sina aktier till ett nytt bolag Volvo-SaabScania AB
- att efter överläggningar med representanter för de anställda kommer förslaget att på nytt föreläggas styrelserna som då har att besluta om aktieägarna skall rekommenderas att acceptera det föreslagna erbjudandet.

Sjävfallet slog förslaget ned som en bomb i hela landet och framförallt de anställda i båda företagen frågade sig "hur kommer ett samgående mellan de två konkurrerande företagen att inverka på mitt arbete och hur går det för min arbetsplats - kommer den att finnas kvar eller blir det flyttning till annan ort."

Hur skulle nu de fackliga organisationerna agera för att ta sthJJning i den hår komplicerade frågan?

Vid en SIF-klubbskonferens i Linköping den 23 maj ansågs förslaget vara positivt - dock ställdes många frågor till VD om det nya företagens organisation.

Nästa stora aktivitet var att representanter från SIF-klubbarna i båda företagen träffades och det informerades att Volvoklubbarna bildat en 15-mannagrupp som skulle utreda och analysera samgåendeförslaget. Det beslutades att en sådan grupp också borde bildas på samma sätt inom vårt företag. Målsättningen var att lämna svar på förslaget om samgående innan juni månads utgång - alltså om en månad.

SAAB-SCANIAS 15-mannagrupp bildades, med 8 representanter från Verkstadsklubbarna, 4 från SIF- 2 från SALF- och 1 från CF-klubbarna, och hade ett första sammanträde 6 juni. En mängd frågor hade överlämnats till företaget dels från SIF och dels från Metalls bilutredning som fungerat en tid.

De båda 15-grupperna träffades under 2 dagar i mitten av juni och hade sammanträden dels gemensamt och dels var för sig. Grupperna var överens om att ett ställningstagande till samgåendet måste bygga på framtidsbedömning om lönsamhet, produkt- och finansieringsutveckling samt den s k personvagnsfilosofin angående framhjuls- och bakhjulsdrift.

På eftermiddagen den 17 juni träffade 15-grupperna de båda VD-arna Gyllenhammar från Volvo och Mileikowsky från SAAB-SCANIA. Svaren på frågorna från grupperna gav inte så mycket mer än vad som tidigare informerats om. Vad som var överraskande var att Mileikowsky var betydligt mer svarsvillig än Gyllenhammar som verkade ointresserad av frågeställningarna.

Innan det slutliga ställningstagandet sammanträdde båda 15grupperna den 28 juni och de olika gruppkonferenserna inom respektive fack var samlade 29 juni i Göteborg, totalt ca 100 representanter från klubbarna i SAABSCANIA.

Sammanfattningen av de fackliga organisationernas ställningstagande kan beskrivas så att alla fackliga organisationer inom Volvo samt Verkstads- och CF-klubbarna i SAAB-SCANIA var positiva med vissa förbehåll till en fusion mellan företagen. SIF-och SALF-klubbarna i SAAB-SCANIA sade däremot nej då det saknades klarhet i många frågeställningar. De här beskeden fick företagsledningarna den 30 juni. Hur gick det sedan med samgåendeförslaget? Förmodligen tappade de båda företagsledningarna intresset för frågan ju längre tiden gick och under senare delen av augusti uttalade Volvos VD Gyllenhammar att de inte längre kunde vänta på svar från SAABSCANIA utan de "stängde dörren" för fusionen.

Hur som helst fick "facken" spela en betydelsefull roll i den här viktiga frågan men hade "facken" fått den rollen om inte Medbestämmandelagen (MBL) trätt i kraft den 1 januari 1977. Bolagsstyrelserna hade olika uppfattningar om fusionen - Volvos var för och SAAB-SCANIAS var emot en sammanslagning av de båda företagen.

## **Bilutredningar**

Redan innan fusionsförslaget kom hade Sv Metallindustriarbetarförbundet startat en bilutredning som skulle handla om svensk bilindustris utveckling och betydelse för samhällsekonomi och sysselsättning. Naturligtvis blev denna utredning särskilt aktiv under tiden då fusionen diskuterades i företaget och i tidningarna. Även övriga fackliga organisationer i de båda företagen fick till viss del delta i utredningen.

På hösten 1977 startade också Industridepartementet en bilutredning som skulle analysera utvecklingen om marknadsförhållanden och konkurrensförutsättningar för den svenska biltillverkningen på såväl personbilssom lastbilsområdet.

SIF deltog i utredningen med en referensgrupp som bestod av representanter från förbundet och från SIF-klubbarna i Volvo och SAAB-SCANIA.

Något resultat som har påverkat bilindustrins utveckling i landet kan knappast spåras i någon av utredningarna.

1983 återupprättades bilreferensgruppen inom SIF. Den bestod av representanter från SAABSCANIA, Volvo och underleverantörsföretag till bilindustrin.

Det resulterade i en bilbranschrapport som publicerades 1985. Den mottogs mycket väl på marknaden som ett seriöst dokument. Även från bilindustrin fick den ett erkännande som en väl utarbetad rapport som på ett objektivt sätt beskriver bilindustrins situation i nutid och framtid. Det kan nämnas att rapporten mycket väl avspeglade vad som inträffade 3-5 år efter publiceringen.

1993 framtogs en rapport "Satsa på Svensk Bilindustri NU".

Under alla dessa år har vår klubb varit representerad i bilreferensgruppen. Börje Pettersson 1975-80, Ingmar Franzén 1983-1992, Joel Rönnkvist 1992-

## 1980-talet

Årsmötet 1981 hade lockat många medlemmar till matsalen Nordkringlan - inte mindre än 336 medlemmar var närvarande.

Det förväntades bli ett spännande val, dels av styrelseledamöter och dels av en ny ordförande för klubben. Förberedelser hade gjorts för slutna omröstning och röstkort hade delats ut vid ingången till matsalen.

Löntagarfondsfrågan hade under några år debatterats livligt inom TCO:s förbund och i samhället i övrigt och det ansågs att styrelsen i verksamhetsberättelsen behandlat frågan för litet, då många medlemmar protesterat mot löntagarfonder på listor som lämnats. En motion till SIF:s kongress hade av Södertäljeavdelningens representantskap bifallits och det var närmast detta som diskuterades - en fråga som inte detta årsmöte kunde ändra på.

Då valberedningen hade agerat på ett mycket ovanligt sätt mot tidigare år och inte kunde presentera ett fullständigt kandidatförslag hade sektionestyrelserna kommit med ett fullständigt förslag men också med en annan ordförande än valberedningen. Det visade sig att sektionestyrelsernas förslag med mycket stor majoritet accepterades av årsmötet.

Ingmar Franzén blev klubbens nya ordförande och avlöste Börje Pettersson som varit ordförande i 16 år - han fortsatte dock i klubbstyrelsen som sekreterare och han var också ordförande i SIF:s Södertäljeavdelning sedan många år.

Från att närvaroantalet vid klubbens årsmöten under 1960- och 1970-talen i regel var mellan 100 och 150 medlemmar sjönk den siffran väsentligt under 1980-talet till mellan 50 och 80 medlemmar. Anledningen kunde vara att sektionernas årsmöten tog över en del av intresset från klubbens årsmöten. Å andra sidan ökade medlemsantalet successivt, t ex från 1420 medlemmar 1975 till 1760 St 1985. Anmärkningsvärt är att medlemsantalet år 1975 ökade med 12 %. Den kraftiga medlemsökningen berodde till stor del på det konflikthot som orsakades av löneförhandlingarna enligt årsberättelsen.



## **SIF-klubben och företaget**

Under de 50 åren som SIFklubben funnits har företaget under de senare decennierna genomgått många organisatoriska förändringar. Scania-Vabis AB fusionerades år 1969 med SAAB AB och då de olika verksamheterna i det nya bolaget blev divisioner kom lastbils- och personbilsdelarna att bilda Bildivisionen. Redan 1972 delades Bildivisionen och den nya Scaniadivisionen kom att omfatta det ursprungliga Scania-Vabis, en väsentlig skillnad var emellertid att huvudkontoret låg i Linköping.

Nästa förändring skedde år 1991 då Investor köpte upp hela SAAB-SCANIA AB, vilket fick till följd att bolaget försvann från börsen. Inom Investor blev sedan SAAB-SCANIA ett dotterbolag som senare delades till SCANIA AB och SAAB AB. År 1996 beräknas att SCANIA AB börsnoteras igen, vilket måste betraktas som positivt för de anställda. Enligt uppgift kommer Investor att sälja ut den större delen av Scaniaaktierna till privata ägare.

Trots de här förändringarna har den högsta Scanialedningen varit stabil. Det är med den nuvarande VD:n sex personer som haft befattningen som högsta chef, sedan år 1946 då klubben bildades. Samarbetet mellan Scanialedningen och SIF-klubbens ledning kan betecknas som relativt normalt - förmodligen varken bättre eller sämre än i andra liknade företag.

Förhandlingarna och de dagliga kontakterna har i regel tagits med personalavdelningens företrädare. De lokala förhandlingarna har allt emellanåt strandat och centrala förhandlingar måste i sådana fall tillgripas och därmed överlämnas förhandlingen till SIF centralt och till Verkstadsföreningen som var företagets organisation. Några förhandlingar som inte heller kunnat lösas centralt har gått till Arbetsdomstolen.

## Negativ bild av SIF-klubben

I boken "Människor i Scania under 100 år" som gavs ut i samband med företagets 100årsjubileum ges tyvärr en negativ bild av SIF-klubben. Det skildras inget om SIF-klubbens verksamhet under de första 35 åren, däremot av påståenden som att "klubben intog en ganska defensiva och reaktiv position" vad gäller rationaliseringar, teknisk utveckling eller andra förändringar. Detta stämmer inte med verkligheten då SIF-klubben och företaget redan år 1968 träffade en överenskommelse om hur information och utbildning skulle gå till vid administrativ rationalisering på kontorsavdelningarna.

Klubbens dåvarande ordförande var också pådrivande och ordförande i företagets Rationaliseringskommitté under 70-talet med företagets högsta chefer inom området som ledamöter. Naturligtvis frågar vi oss också vad bokens författare har för syfte med påståendet i boken "att SIF-klubben i omvärldens ögon riskerade att bli betraktad som en utvecklingsfientlig och byråkratisk bromskloss" därför att klubben krävde att företaget skulle fullgöra sin informations- och förhandlingsskyldighet i samband med förändringar enligt Medbestämmandelagen. Var det författaren till boken, som aldrig arbetat på företaget, eller några chefer i företaget som ansåg att MBL inte skulle följas på Scania.

## 1990-talet

90-talet kom med avtalspensioner och uppsägningar. Efter att det de sista åren på 1980-talet varit ständiga ökningar av produktion och försäljning i företaget inleddes 1990-talet med bekymmer som framfördes av VD, bland annat vid Guldklubbifesten där han beskrev framtiden i mörka färger. Detta var något nytt för personalen som känt sig üygga i det stabila företaget som aldrig haft några uppsägningar. Under 1990 minskade företaget med 50 tjänstemannabefattningar och det kommande året beräknades att ytterligare 100 tjänstemannabefattningar skulle försvinna. Både företaget och klubben var i ett läge som man inte varit i tidigare. Det var konjunkturnedgången som blev djupare och långvarigare än väntat och ingen försämring av kvalitén på lastbilarna som orsakade den nya situationen. Scania kunde också fortfarande visa en relativt god lönsamhet - förmodligen är det så att Scania varit världens mest lönsamma lastbilsföretag under många år och kanske var det så fortfarande.

För att minska antalet tjänstemän i konjunkturnedgången erbjöds de med 5-6 år kvar till pensionsåldern 65 år en avtalspension, dvs en pension som var ca 75 % av lönen. Vid 65-års ålder skulle sedan den ordinarie pensionen träda till på ungefär samma nivå. Många av företagets anställda med många tjänsteår blev besvikna på Scania i den här situationen. De kände sig inte önskvärda i företaget längre, men de blev inte tvingade att lämna företaget. År 1991 accepterade ca 70 medlemmar erbjudandet av avtalspension.

Inte nog med att avtalspensioner minskade antalet tjänstemän, utan år 1992 gick företaget också ut med varsel om uppsägning på grund av arbetsbrist i anläggningarna i Sverige och utomlands.

Under ovanstående tidsperiod behandlades ca 170 personer av partema SIF/SALF/CF och företaget som resulterade i 98 avtalspensioneringar, 65 avgångsvederlag och 11 utskolningar.

Efter att i ca 1 år diskuterat och åtgärdat enligt ovan ansåg klubbarna att det vara helt fel att säga upp 9 personer, vi hade löst även detta om vi fått tid på oss. Av de uppsagda fick 3 gå hem medan de övriga hann få nya jobb innan uppsägningstiden gått ut. De tre som fick gå hem kom tillbaka i arbete på Scania efter 3-4 mån

## Fester och fritid för personalen

Sedan över 50 år firas Luciafester på företaget och i början kunde de arrangeras på någon verkstadsavdelning. På 60-talet fanns det dock möjligheter att ha dem i de nya byggnaderna på södra området. Under många år har de hållits på Scaniarinken som har plats för de närmare 2000 personer som kommer på fredagsmorgonen veckan innan Luciadagen. På lördagen och söndagen blir det sedan fester för de anställdas barn de är självklart jättepopulära för Scaniafamiljerna.

Tunanäs heter det mycket vackra fritidsområdet på Mörkö som företaget inköpte på 50-talet. Det är ett naturskönt område med möjligheter till husvagnsboende och fiske. Midsommardagen varje år ordnas en fest med fina artistframträdanden. Då området ligger på lagom avstånd från Södertälje utnyttjas det också till avdelningsträffar av olika slag.

Scania Vabis Guldklubb är för dem med 25 års anställning i företaget. Varje år hålls "Guldklubbifesten" i november och sedan många år måste festen vara i Stockholms stadshus då cirka 1000 medlemmar deltar.

För fritids- och sportaktiviteter närmare företaget har de "motionsglada" sedan i början av 70-talet fina möjligheter. Från början vid Granpark där en utepool för de badintresserade fortfarande finns. I början av 90-talet byggdes den utmärkta Gröndalsanläggningen med sporthall, isrink, fotbollsplaner, motionsspår och inomhuspool.

Inte heller pensionärerna är bortglömda utan varje sommar bjuds de med respektive på en dagsresa med buss och lunch som självklart är mycket uppskattat.

För alla de här festerna, som kommer varje år och fritidsaktiviteterna som stärker känslan av gemenskap, måste företaget ha en eloge.

## **Tolvskillingshjälpen**

Redan år 1960 startade den här för alla Scania-anställda i Södertälje välkända verksamheten. SIFklubben har varje årsmöte fått en redogörelse för årets arbete och beslutat om att stödja Tolvskillingshjälpen. Ett nästan 100procentigt deltagande av de anställda på kontoren har gjort att det trots en relativt liten penning från början endast 25 öre per vecka - blivit så stort belopp som cirka 9 miljoner som skickats till olika hjälpprojekt, i början till Afrikanska länder men sedan till projekt världen över med inriktning på skolor, barnhem och sjukvård.

SIF-klubben har varit representerat i styrelsen under många år av Britt Pettersson och Haldo Svensson.

## **Marcus Wallenbergs 70-årsstiftelse**

Marcus Wallenberg var ordförande i bolagsstyrelserna, både i Scania-Vabis och SAAB, i många år. Då han fyllde 70 år beslutades att bilda en stiftelse för att främja välfärd till pensionärer och deras efterlevande i företaget. Stiftelsens kapital var från början en miljon kronor, men har sedan ökats, liksom bidragen som gått ut i form av hjälp till glasögon och liknande kostnader. Många gånger har det dock varit svårt att nå de äldsta och mest behövande pensionärerna.

Att Marcus Wallenberg, med så många uppdrag i företagsvärlden, visade så stort intresse för den här verksamheten och nästan alltid var med på styrelsens sammanträden kan synas märkligt, men som han sa "många av våra gamla medarbetare har det inte så bra ställt och då är det bra om vi kan hjälpa dem någon gång".

## **Restaurangföreningen**

År 1947 bildades personalföreningen med representanter för tjänstemännens och arbetarnas organisationer. Den övertog restaurangrörelsen som drivits av Norma och fick namnet ScaniaVabis Restaurangförening u.p.a. Vid en redogörelse för höjda priser ser vi att frukosten höjs med 10 öre till 80 öre, lunch med 15 öre till 1,60 kr, middag med 15 öre till 1,85 kr och kvällsmat med 15 öre till 1,50 kr. Vidare står i redogörelsen att matsalen genomgått en försköningsprocedur och Perstorpsbord levereras i jämn ström, varför vi får hoppas att våra gäster i allt större utsträckning söker sig till den naturskönt belägna restaurangen med betydligt bättre mat än under Sjölundts tid. Detta var skrivet år 1952 då restaurangföreningen var 5 år.

Under många år fanns också en Trafikskola inom Restaurangföreningens väggar. Restaurangföreningen upplöstes 1991-12-31 och Trafikskolan såldes till föreståndaren för skolan. Restaurangerna drivs av Amica sedan 1993-06-01.

## **Skyddsverksamheten**

Tjänstemännens arbetsplatser har ju inte alls varit utsatta för olycksfallsrisker som på verkstaden. Särskilt fram till för ett par decennier sedan förekom på verkstaden mycket tunga lyft som orsakade mycket av t ex ryggskador. För tjänstemännens del förekom dock mycket av monotona arbeten med låsta arbetställningar som orsakade arbetskadorna. Från att klubben haft något eller några huvudskyddsombud utsågs på 60talet gruppombuden att också fungera som skyddsombud. Genom kurser och studieresor för skyddsombuden fick skyddsarbetet också för tjänstemännen större aktualitet.

De i “modern tid” flest förekommande arbetsskadorna är relaterade till “muskelsmärtor mm” i axel/nacke och armar/händer, syn och behov av särskilda glasögon för datarbete samt skador under resor till och från arbetet. Dessbättre har vi endast några få som kan relateras till “elöverkänslighet”.

Under 70- och 80-talen organiserades skyddsarbetet i Södertälje med en “Central skyddskommitté” och under de lokala skyddskommittéer för produktionsavsnitten samt för C-lab, Reserven, Kontors- och Scania Sverige. I centrala skyddskommittén fanns 6 ledamöter från företaget, 7 för fackklubbarna och 3 adjungerade från företagshälsan. Som mest bestod lokala skyddskommittén av 15-18 ledamöter. Detta blev tungrott och en av de delar som bantades i den nya skyddsorganisation som trädde i kraft 1993.

År 1992 sades Arbetsmiljövtalet upp av Verkstadsföreningen. Detta gjorde att vi tecknade ett lokalt arbetsmiljöavtal. Det nya avtalet gäller verksamheten i Sverige och har organiserats så att på varje ort samt produktionsenheter i Södertälje finns en Arbetsmiljökommitté (AK) som svarar mot lagens krav för sina respektive avsnitt. Regelbundna arbetsmiljöronder ska utföras och respektive AK ansvarar för att detta blir gjort. Över AK på Scania i Sverige samordnas policy och uppföljning av "Styrgrupp för arbetsmiljö"



Vi är för närvarande 24 arbetsmiljöombud i Södertälje och bevakar arbetsmiljön för alla tjänstemän, utom arbetsledare/produktionsledare, i 6 olika bolag.

## SIF-konflikter

Det var svårt att kunna träffa centrala uppgörelser på 70- och 80-talen utan att ta till stridsåtgärder. Privattjänstemannakartellen - PTK - förhandlade för flera förbund där också SIF ingick som största förbund. Motpart var i regel Sveriges Arbetsgivarreförening - SAF - där Verkstadsföreningen VF - var medlemmar.

I augusti 1976 slutförhandlades t ex om pensionspengar och anledningen var att den allmänna pensionsåldern vad gäller folkpension och ATP hade sänkts till 65 år. Tjänstemännen hade ju tidigare 65 år som pensionsålder och det var ITP-planen som täckte "luckan" mellan 65 och 67 år och förhandlingarna gällde alltså detta.

Då uppgörelse inte kunde träffas varslade PTK om konfliktåtgärder som enligt klubbens infoblad SIF-bilagan var - förbud mot att utföra övertidsarbete förbud mot tjänsteresor utanför ordinarie arbetstid och förbud mot nya ställningar.

Inom SIF-klubben bildades konfliktkommittéer för informations-dispens-, bevaknings- och ersättningsfrågor. Efter en månad kunde uppgörelse träffas efter en nödvändig blockad och det tillgängliga utrymmet på 4,1 % fördelades på 5 olika ITP komponenter.

Redan året efter var det en ny konflikt som gällde löneförhandlingarna. Då bemöttes PTKs mjuka stridsåtgärder som var blockader och punktstrejker av SAF med lockout för att enligt SAFs ordförande bevara arbetsfreden.

Emellertid gick aldrig lockouten i verkställighet då uppgörelse om lönerna träffades dagen innan. Nästan vid alla löneförhandlingar måste form av konflikt tillgripas



Från vänster: Ulf Ericson och Ingmar Franzén



också på 80-talet och 1988 kom det vetkliga eldprovet för industritjänstemännen då löneförhandlingarna mellan SIF och Verkstadsföreningen - VF - strän(lade i början av januari med varsel om arbetsnedläggelse den 18 januari kl 13.00. SIF-klubbens strejkorganisation måste flytta utanför företaget och hade Södertäljeavdelningens och TBVs kontor som bas. Strejkvakter organiserades och fick tjänstgöra vid sina ordinarie portar och grindar. Det här vaktarbetet fungerade bra och för att hålla värmen - det var ju många kalla dagar - anskaffades ett antal husvagnar. I princip deltog alla medlemmar solidariskt som strejkvakter, vilket stärkte känslan för det fackliga arbetet.

Det var många svåra frågor som dispensgruppen fick överlägga med företagsledningen om och gruppen kunde rapportera att de "utan fog kan påstå att diskussionerna ibland fördes på en hög ljudnivå". Dispenserna behandlades utomordentligt restriktivt men samtalen fördes med något undantag utan några personangrepp. När strejken avblåstes återgick kontakterna snabbt till samma nivå som före konflikten vilket var positivt.

Måndagen den 8 februari 1988, efter tre veckors strejk träffades uppgörelse, vilket innebar att SIF pressat upp nivån från 0,9 % till 3,2 % som blev slutresultatet.

Styrelsens sammanfattning var att vi med gott samvete kan påstå att SIFs och vår klubbs organisation både före, under och efter strejken stod pall för de stora påfrestningar som den innebar. En förutsättning var att våra medlemmar på ett föredömligt sätt ställde upp och hjälpte till och understödde oss som var med i frontlinjen under konflikten.

Från vänster:  
Haldo Svensson,  
Ingmar Franzén,  
UlifEricson, Joel Rönnkvist  
och Kerstin Andersson



## Företagets utveckling

Scania har utvecklats mycket kraftigt under de 50 åren. Att exporten av lastbilar var mycket låg de första åren i SIFklubbens historia var inte mycket att förundra sig över. Det var åren efter andra världskriget och i framförallt Europa låg många länder i ruiner.

Naturligtvis var siktet i företaget att tillverka en stark och bra lastbil så att det blev en stor efterfrågan på den. Den första utlandsetableringen med produktion blev i mitten av 50-talet i Brasilien i staden Sao Paulo. Nästa steg blev för Europas del Zwolle i Holland i början av 60-talet. Försäljningen ökade mycket kraftigt och i Södertälje, där företaget efter kriget fått generalagenturen för Volkswagen, fordrades en särskild anläggning för denna verksamhet som följdes av Reserven, Ramverkstaden och den stora nya Chassimonteringen. Allt kunde byggas på företagets nya mark söder ut i nära anslutning till det gamla området. Det var naturligtvis mycket lyckligt att kunna få verksamheten samlad endast med Saltskogsfjärden mellan.

Hytterna hade inte producerats i Södertälje utan hade i stor utsträckning köpts av BG Perssons fabrik i Oskarshamn. För att få ett fastare grepp på den verksamheten inköptes ”BeGes” fabrik i mitten av 60-talet och genom fusionen med SAAB kunde Scania också förlägga produktion till orterna Sibbhult, Falun och Göteborg på 70-talet. Bussverksamheten flyttades i och med högertrafikomläggningen 1967 till en nyinköpt bussverkstad i Katrineholm och vid samma tid byggdes en anläggning för ramar i Luleå.

Nästa utlandsetablering kom i Tucuman, Argentina, på 70-talet och i slutet av 80-talet kom ytterligare en monteringsanläggning i Anger i Frankrike.

Genom de här kraftiga förändringarna i företaget som krävde mycket arbete på tjänstemannasidan blev det stor efterfrågan på kontor. Irritationen bland tjänstemännen blev stor då det projekterade Tekniska kontoret uppsköts undan för undan trots SIFklubbens ständiga påstötningar, framför allt till högsta ledningen i Linköping. I slutet av 70-talet beslutades äntligen om byggnation av det Tekniska kontoret för alla tekniska avdelningar i företaget och detta placerades vid Centrallaboratoriet. Det blev en mycket förnämlig anläggning där konstruktörer inköpare, planerare och produktionstekniker samlades. Den här exceptionellt kraftiga utvecklingen visar att företaget inte bara sålde mer och mer lastbilar utan det fanns också en mycket förnämlig lönsamhet i företaget som tillät expansionen i Sverige, Europa och Sydamerika.

## Klubbordförande under åren

Med nuvarande ordförande har klubben haft 9 ordföranden. Under de första 20 åren var det inte mindre än sex ordföranden medan det under de sista 30 åren endast varit två. Det är svårt att veta vad det beror på, men en förklaring kan vara att ordförandeuppdraget varit ett heltidsarbete i över 20 år med en ständig ökning av fackliga uppgifter som fordrat mer av kontinuitet.

Vid årsmötet i november 1995 blev Joel Rönnkvist ny ordförande med 11 års erfarenhet som vice ordförande. Ingmar Franzén, som avgick, hade varit med i 19 år i styrelsen och 14 år som ordförande. Det är klart att den här långa fackliga erfarenheten har borgat för stor facklig stabilitet i SIFklubben.

Klubbordförande har varit:

åren	1946 - 1949	Nils Adolf Weckman
år	1950- 1952	Karl Erik Livengren
år	1953	Fritjof Lindberg
år	1954	Lennart Östbrink
åren	1955 - 1963	Fritjof Lindberg
åren	1964 - 1965	Bo Parkheden
åren	1966 - 1981	Börje Pettersson
åren	1982 - 1995	Ingmar Franzén
åren	1996 -	Joel Rönnkvist



## 25- och 40-års jubileer

Vid SIF-klubbens 25-års jubileum i april 1971 representerades förbundet av ombudsman Bertil Wassénus som i sitt tal framhöll att det fackliga arbetet kommer att öka i framtiden och därför måste de förtroendevaldas ställning i företagen lösas. Han ansåg också att Saltsjöbadsandan kunde vara i fara genom regeringsingripandet i de pågående konflikterna inom den offentliga sektorn.

Jubileet hölls i det nybyggda FOIkets Hus med företrädare för företaget, de fackliga klubbarna i företaget och SIF-klubbarna i Linköping och Trollhättan. Över 300 personer deltog i jubileet som också innehöll underhållning med supé och dans.

40-årsjubileet firades också i Folkets Hus. I välkomsttalet nämnde ordföranden Ingmar Franzén bl a att "inom den närmaste framtiden kan vi se den nya tekniken breda ut sig i företaget. Stora förändringar kommer att ske på våra arbetsplatser både inom tjänstemannasidan och kollektivsidan. Det är vår förhoppning att detta skall kunna ske i god samverkan med övriga fackliga organisationer och med företaget."

Bland de uppvaktade fanns de fackliga klubbarna i företaget och SIF centralt genom ordförande Inge Granqvist. Tyvärr blev det lite "smolk" i jubileumsglädjen då företagsledningen inte var närvarande där att löneförhandlingarna centralt hade strandat och mindre stridsåtgärder pågick. Efter den fina supén avslutades jubileet med dans till Leif Rings orkester.

## Slutord

Den här skriften till SIF-klubbens 50-årsjubileum gör inte anspråk på att vara heltäckande över verksamheten under åren.

I arkivet finns mycket av olika handlingar förvarade - bl a i 40talet pärmar med plåt- och plastryggar. Vissa av händelserna i klubbens historia är säkert mer utförligt beskrivna än andra. Detta kan bero på att undertecknad deltog i styrelsearbete från år 1963 till 1986, vilket självklart sätter sina spår.

Hoppas att skriften blir till nytta för de som kommer att skriva klubbens 100-års historia.

Om företaget finns då och om lastbilar produceras finns också behov av facklig verksamhet.

Både företag och klubb ser dock ut på annat sätt än i dag, vilket också var förhållandet år 1946.

Jag tackar alla som deltagit i arbetet med jubileumsskriften och i första hand Kerstin Andersson på expeditionen.

*Södertälje i februari 1996*

*Börje Pettersson*



Klubbstyrelsen 1996:

Bakre raden fr v: Alf Andersson, Lars Jansson, Bo Handstedt, Åke Dahlgren, Ulf Ericsson, Åke Lundgren  
Främre raden fr v: Joel Rönnkvist, Kerstin Andersson, Rose-Marie Larsen, Monica Johansson, Margareta Cedergren, Björn Svallfors

**UNIONEN**  
**1996-2016**  
**SCANIA**

## **Slutet 1990-talet**

Det sista året överskuggades löneförhandlingarna av Volvos vilja att köpa Scania. Klubben deltar i det arbete som pågår för att bygga ett kontaktnät mellan företagens fackliga organisationer. Kontaktnätet kommer att vara viktigt när vi under nästa år troligen kommer att jobba med konsekvenserna i företagets organisation.

2000-talet kommer att präglas av att Scania blir utsatt för diverse fiendliga bud. Buden haglar tätt, till en början av Volvo och senare av MAN. Dessutom nämns Iveco, Paccar och Toyota vara med i spelet.

Verksamhetsåret 2000 präglades till en början av diskussionerna om samgåendet med Volvo. När det sedan stoppades av EU var det nog många som drog en suck av lättnad. Hur Volkswagen kommer att agera kan vi ännu bara spekulera om. SIF har tillsammans med IF Metall tagit de första kontakterna med IG Metall på Volkswagen för att ha kanalerna öppna för diskussioner om ett övertagande skulle komma till stånd. Vi har under året haft långa diskussioner om hur företaget ska informera facket och de anställda och har tecknat en överenskommelse om detta.

## **Spekulationer**

Under hela verksamhetsåret 2001 har det spekulerats om turerna kring Scantias ägarförhållande. Volvo måste sälja sina 45,5 % före utgången av 2003, till vem? Tänker VW öka sitt ägande eller vill man enligt sin nya VD avyttra sina 18,7 % och i så fall till vem? Är tyska MAN med Håkan Samuelsson i spetsen intresserad av att förvärva Scania? Dessutom nämns Iveco, Paccar och Toyota vara med i spelet. Spekulationerna är många och de blir fler under kommande år då de olika aktörerna målmedvetet kommer att arbeta för att öka respektive minska Scaniaaktiens värde.

Liksom under 2001 har det under verksamhetsåret 2002 spekulerats om turerna kring Scantias ägarförhållande. Volvo måste avyttra sina 45,5 % under första kvartalet 2004. Vem förvärvar aktieposten? I och med att Scania inlett ett samarbete med Hino (delvis ägt av Toyota) har Toyota kommit med i bilden som en tänkbar ägare.



VW:s nya VD Pischetsrieder säger sig vilja öka ägarandelen i Scania. Det spekuleras i ett samarbete med MAN inom drivlinan. Tveksamt om MAN skulle ha råd att förvärva Scania. Eller väljer Volvo att dela ut aktierna till sina aktieägare? Spekulationerna fortsätter och blir fler ju närmare slutdatumet vi kommer. Volvo kommer att arbeta för att öka värdet på Scantias aktier för att balansera en förlustaffär. Motsvarande kommer en potentiell köpare att försöka få ett lägsta pris på aktieposten.

Under verksamhetsåret 2003 och 2004 spekuleras det om turerna kring Scantias ägarförhållande. Volvo var enligt ett EU beslut tvungna att avyttra sina Scaniaaktier senast 23 april 2004. Detta löste man strax före semestern genom att överföra A-aktierna till Ainax, ett helägt dotterbolag (Scania baklänges uttalat med lite fantasi) som därmed fick 24,8 % av rösterna i Scania. B-aktierna avyttrades till Deutsche Bank som sedan i sin tur sålde dessa på öppna marknaden.

I slutet av året 2004 lade Scania ett bud på samtliga Scaniaaktier i Ainax, en Ainax mot en Scania A. Går budet igenom innebär det att Ainax kan likvideras någon gång före semestern 2005.

För att säkerställa affären har Knut och Alice Wallenbergs stiftelse köpt aktier i Ainax så att man därmed med 21 % är största ägaren.

## **Året 2005**

Beträffande Scantias ägarförhållande så kan man väl konstatera att resan med Volvo nått "vägs ände". Under 2005 har Scania löst Ainax aktier via en nyemission. Vid utgången av 2005 är Ainax ännu inte begärd i likvidation.

I september 2006 kom MAN med ett fientligt bud på Scantias aktier. Scantias styrelse, företagsledning och fackföreningar sade unisont nej till budet och uppköpet. Budet gäller till 31 januari 2007.

## Arbetsbelastning

Året 2000 har pressen på de anställda varit mycket hög beroende på den höga orderingsgången. Vissa tecken tyder på att konjunkturen är på väg ner men då får vi väl räkna med att jakten på kostnader tar ny fart.

## Produktion

Under 2000-talet kommer olika ledningssystemens begrepp vara en stor del av produktionens filosofi. I början av 00-talet florerade begrepp som P-2000 (produktion 2000) som senare landar i Scantias produktions system, SPS.

## Under året 1999 producerar Scania

Antal fordon

Lastbilar	46 651
Bussar	3 763
Motorer	3 280

Antal anställda	26 359
Fakturering 1999	38 662 MSEK
Nettoresultat	3 144 MSEK
Försäljning utanför Sverige	95 %

Konjunkturen har under 2001 fortsatt att sjunka, vilket för Scantias del inneburit försämrad orderingsgång. Personalstyrkan har reducerats med 1 200 personer, utan varsel. På tjänstemannasidan har ett 40-tal personer lämnat företaget med avtalspension.

Scania Buses & Coaches ledning har inlett förhandlingar om att separera chassi och kaross. Meningen är att flytta chassitillverkningen till Södertälje och bolagisera kvarvarande karosstillverkning

Scania Industrial and Marine Engines har inlett förhandlingar om outsourcing av fabriksreovering av motorer, växellådor och komponenter.

## **Omorganisationer/strukturella förändringar**

Under industrisemestern 2002 flyttades som planerat tillverkning och utveckling av busschassier från Katrineholm till Södertälje. I slutet av året beslutades att Infotronics i Kista ska avbolagiseras och att personalen ska ingå i moderbolaget men ha verksamheten kvar i Kista. Under början av året bildades Infomate en samling av IT under ett paraply där tidigare WMS (WM Data Scania) ingår som en del. Så blev sektion WMS sektion Infomate.

Som ett steg i att integrera Buss med Lastbil överfördes Buss Nordic i Katrineholm i januari till Södertälje under namnet Scania Sverige Bussar AB. I samband med årsskiftet 2005 sker integrationen fullt ut och bussar blir ett affärsområde inom Scania Sverige AB. Innan årsskiftet togs beslutet att under 2005 flytta kvarvarande verksamhet från Katrineholm till Södertälje.

## **Kontorsutformning**

Hur kontorslokaler ska utformas och proceduren vid förändringar är en annan fråga som diskuterades 2004. Diskussionerna om öppna kontor är inte avslutade, här är det blandade känslor.

## **Jämställdhet (Mångfald)**

Företaget har arbetat med jämställdhetsplanerna inom respektive arbetsmiljökommitté. De flesta kommittéer har en plan och uppföljning ska ske årligen. Kravnivåer och tydlighet varierar kraftigt. Detta ska i fortsättningen inte bedrivas i skyddskommittéerna utan hanteras i en separat ordning under personalavdelningen.

## **Jämställdhetsplaner**

Under 2004 har företaget arbetat med jämställdhetsplaner inom respektive linjeavsnitt. De flesta har en plan och uppföljning ska ske årligen. Kravnivåer och tydlighet varierar kraftigt. Respektive personalfunktion är ansvarigt för sammanställning.

## **Stora löneskillnader**

I samband med lönerrevisionen görs en lönekartläggning. Resultatet av den analys företaget och klubben gör innebär för 2004 att alla större avvikelser ska motiveras av berörd chef. Där ingen eller dåligt motiverad saklig grund finns för avvikelserna justeras lönen upp.

## **Samverkan**

Rent fackligt har mycket fokuserats kring SIF-klubbarnas relationer med företaget. Klubbarna var tillsammans och uppvaktade SIFs Förbundsordförande Mari-Anne Krantz och Förhandlingschef Lars-Bonny Ramstedt för att diskutera den uppkomna situationen. Samtalen resulterade i ett antal centrala förhandlingsframställningar varav två i Södertälje.

Företaget bröt mot tjänstemannaavtalet på två punkter, övertidsdispenser och motiveringar för att avtala bort övertidskompensationen. Det hela resulterade i en artikel i Inside om vikten av goda relationer till facken inom Scania. Samt ett återkommande forum för diskussioner med personalfunktionen. Dessutom har personalchefen lovat skriva ett chefs PM om att underlätta fackligt arbete ute på sektionerna.

## **Löneförhandling**

2002 års lönerevision resulterade i 2,2 % för Södertälje en nivå som ligger alldeles för lågt med tanke på inflationen och Scanias vinstnivå. Det hela slutade med att klubbens förhandlingsdelegation frånträdde förhandlingarna. Inför kommande löneförhandlingar 2003 har SIF-klubbens förhandlare överlämnat klubbens krav på 3,3 % och en lönegaranti på minst 300 kronor.

## **Scania Outlet Center**

I början av 2005 förvärvade Scania Outlet Center i Södertälje. Det nya området benämns Scania Syd och ska under 2005 byggas om till kontorsfastighet. Man planerar för 650 kontorsplatser.

I slutet av året började inflyttningen till Scania Syd. Först på plats blev Inköp (S) tätt följt av Företagshälsovården (HEH) och delar av Utbildningsavdelningen (HC). Industriassistans är ett helägt dotterbolag till Mektex som i sin tur ägs av DynaMate. Inom Industriassistans finns 8 SIF-medlemmar som under året anslöt sig till vår klubb.

Verksamheten i Kista, tidigare Infotronics som upphört som bolag kommer under 2006 att avvecklas och flytta till Södertälje

Under 2006 förhandlade företaget om att starta två strukturutredningar. Den ena är att se över om det finns lönsamhet i att koncentrera produktionen av axlar och växellådor till Södertälje. Den andra är om det finns lönsamhet i att flytta Centrallagret från Södertälje till Oplabbeek i Belgien.

I båda fallen ser man också över om köpa/tillverka strukturen är den rätta. Vid ingången av 2006 engagerade facken gemensamt en löntagarkonsult med uppdrag att syna företagets strukturutredningar som påbörjats vid utgången av 2005.

Strukturutredningarna avser att koncentrera monteringen av axlar och växellådor till Södertälje samt att flytta centrallagret till Belgien och starta ett RW 6 i Svenska Volkswagens lokaler. Löntagarkonsulten förmådde inte att ” slå håll på företagets utredning ” utan vi valde att avsluta förhandlingen i oenighet. Vid årets utgång var det också förhandlat om ett trygghetspaket för den personal som kommer att beröras.

## **2005 års lönerrevision**

Inom Teknikarbetsgivarnas avtalsområde innebar ett tvåårsavtal för 2004 och 2005. Utgångsbudet på 4,5 % blev nästan en halv procent bättre. Snittet för hela SIF-kollektivet blev 4,92 %, inklusive ett jämställdhetstillägg på 0,16 %. Våra medlemmar under 120 universitetspoäng fick 4,75 % och våra akademiker med 120 poäng eller mer, fick ett snitt på 6,53 %. Avtalet innehöll även en lönegaranti på 450 kronor per månad. De nya lönerna utbetalades som planerat i november.

Scania Sverige och Bits Data tecknade ettåriga avtal inom MAF (Motorbranschens Arbetsgivarförbund) respektive Almega. Eftersom klubben slöt ett tvåårsavtal, inom Teknikarbetsgivarnas avtalsområde med företaget vid 2004 års lönerrevision skedde ingen lönerrevision under 2005 utan de löneökningar som skett har varit de månatliga löneöversynerna som under året gett 0,7 %.

Inom Scania Sverige AB tillämpas MAFs avtalsområde och inom Bits Data tillämpas Almega båda hade ettåriga avtal. Inom Scania Sverige blev utfallet för året 2,65 % och Inom Bits Data 4,0 %.

Lönerrevision 2006 följde tidplanen och ny lön betalades ut med aprillönen. Resultatet varierade men SIF-snittet för Teknikarbetsgivarna blev 2,78 % och för Motorarbetsgivarna 3,01 %. Negativt var att så många som 120 medlemmar bara fått SIFs lönegaranti på 235 kronor. Hur många som fått noll om vi inte haft en undre gräns får vi inte veta men garantinivån är viktig, ingen ska behöva få noll i påslag.

## Förhandling

2006 kallade slutligen PTK-L företaget till förhandling i mellandagarna om en 62+ lösning för tjänstemännen enligt 80-90-100 modellen. Det vill säga 80 % av arbetstiden med 90 % lön och med 100 % pensionstäckning.

## Förbundet

Förbundet hårdatsatsar under 2006 på att rekrytera mer chefer och försöker skapa ett mervärde för våra chefsmedlemmar. De som är chefer får t ex Affärsvärlden gratis hem i brevlådan. Vi har under året skapat en chefssektion som administreras från expeditionen, vilket har uppskattats av berörda.

## Krishantering 2006

Årsmötet hölls den 14 februari vid AstraZenecas matsal i Snäckviken. Efter våra respektive årsmöten hade vi gemensamt engagerat Lottie Knutson, Fritidsresors informationsdirektör som föreläste om Krishantering i allmänhet och vid Tsunami-katastrofen i synnerhet.

## Andra saker som hände 2006

Den 22 mars genomfördes ett frukostseminarium för våra chefsmedlemmar vid Scania Syd, C-H Segerfeldt föreläste om ledarskap.

Den 19 april 2006 hade vi en föreläsning vid Scania Syd av Tina Thörner som samlade ett hundratal medlemmar.

Under hösten 2006 så flyttar även dåvarande SIF sitt kansli från byggnad 075 till byggnad 028 även känd som "Sjöstugan", till invigningen bjöd man på öppet hus.



## **Vad har då hänt de senaste 10 åren?**

Under åren 2007-2016 så händer det en hel del, strukturprojekt innebär att centrallager 1 flyttas från Södertälje till Belgien och ett nytt regionallager startas upp i Svenska Volswagens lokaler. Montering av axlar och växellådor koncentreras till Södertälje i de nu lediga lokalerna efter centrallagret. Scania i Falun avvecklas således och verksamheten byggs upp i Södertälje.

## **SIF blir Unionen**

Under en extrakongress i oktober 2007 så beslutades det om ett samgående mellan SIF och HTF. Det nya förbundet föreslås heta UNIONEN. Samgåendet och namnbytet sker under 2008.

Lönerevisionen 2008 gav ett snitt på 4,33%, detta år fick också alla heltidsarbetande tjänstemän ett engångsbelopp på 5 000 kronor, utbetalt på junilönen. Kravet från Unionens sida i den lokala lönerörelsen var att erhålla ett liknande engångsbelopp för tjänstemännen som IF Metalls medlemmar hade fått, vilket man lyckades med.

## **Krisåren - Fyradagarsvecka**

Under 2009 så drar en snabb och kraftig lågkonjunktur in och drabbar stora delar av världen. Det är en omfattande finanskris som har sitt ursprung i en finansbubbla i USA. Fordonsindustrin och därmed lastbilsindustrin drabbas väldigt hårt. Scanias produktion minskar kraftigt men man väljer andra vägar än att varsla personal.

Året inleddes med ett stort besparingsprogram med stoppdagar i produktion samt att man fasade ut en stor andel konsulter då flera projekt lades i "malpåse" Samtidigt startade ett omfattande utbildningsprogram för verkstadspersonalen.

Under kvartal två så inleddes diskussioner mellan fack och företagsledning hur vi framöver skulle undvika varsel. Parterna slöt ett "krisavtal" som gick ut på att alla skulle arbeta 4-dagars vecka med 10 % bruttolöneavdrag. Avtalet gällde från juni och året ut. Företaget och facken träffade också en överenskommelse om att skjuta på 2009-års lönerevision då företaget behöver få kontroll över kassaflödet.

## **Fortsatt kris**

2010 inleds med fortsatt fyradagarsvecka. Fyradagarsveckan finansierades med vår egen arbetstidsförkortning kombinerat med permission från företaget. Under andra kvartalet så började orderingången öka igen vilket innebar återgång till normal arbetstid.

## **MAN och Volkswagen**

Under 2010 fortsatte diskussioner angående samarbete med MAN och de fackliga ordföranden var på möte i Wolfsburg angående detta. Dessa diskussioner fortsatte även under 2011 och facken i Södertälje var bland annat och besökte MAN i München.

Samarbetet mellan Scania och MAN fortlöpte inte riktigt som Volkswagen önskat och 2014 så gick Volkswagen in som huvudägare i Scania. Detta kom att innebära en hel del förändringar både för Scanias verksamhet samt för det fackliga arbetet. Inom de fackliga organisationerna jobbar man på att implementera några av Volkswagens chartor, t ex arbetssätt kring inhyrd personal samt inflytande i förhållandet mellan företaget och fackliga organisationer.

## **Mälardalens Tekniska Gymnasium**

Under 2012 så bildas MTG (Mälardalens Tekniska Gymnasium) och utbildningen är lokaliserad där Scanias industrigymnasium varit. MTG är ett samarbete mellan Scania, AstraZeneca och Södertälje Kommun. I och med bildandet av MTG så fick de fackliga organisationerna arbetstagarrepresentation i styrelsen där.

## **Omstruktureringar**

Det sker en del förändringar inom Scania som försöker anpassa verksamheten efter rådande verklighet. Scania inleder 2013 med en omorganisation rörande finansiella processer som resulterade i att verksamheten för fakturahanteringen back office flyttades till Indien och i Sverige blir ett front office kvar. Samma år så övergår även IntraLog från DynaMate till Scania. Regionallagret RW6 flyttas till Nykvarn och produktion flyttar in i byggnad 270.

## **Skyddsverksamheten under de senaste 20 åren**

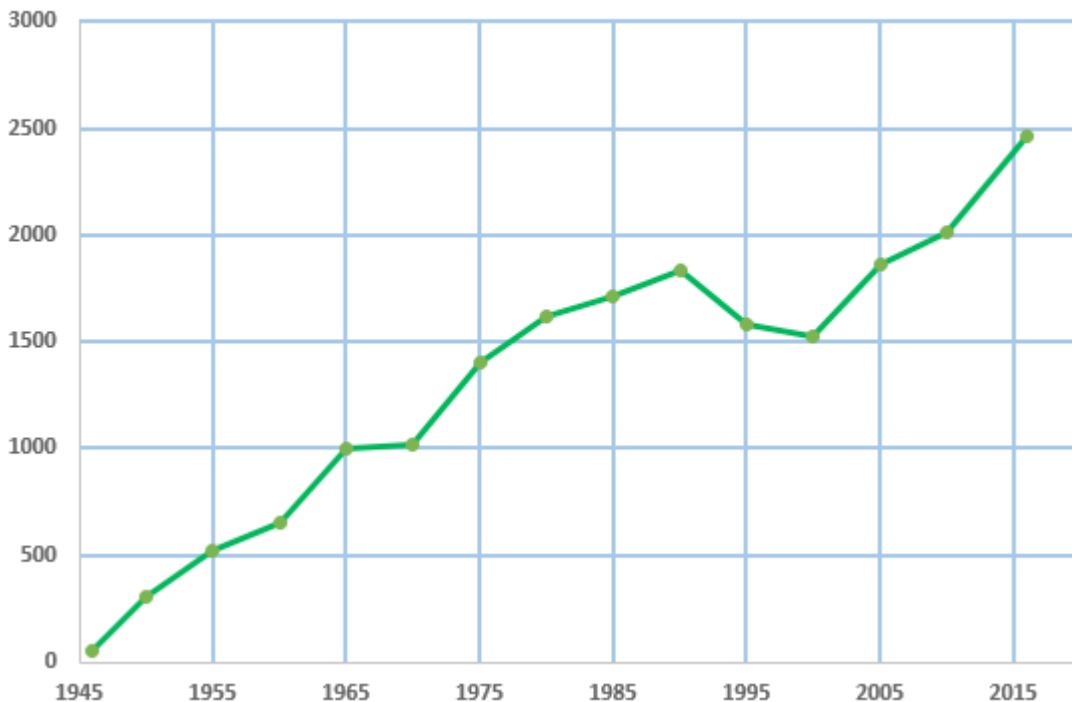
För att göra en liten jämförelse mellan tidsperiodern angående skyddsverksamheten så kan man nämna att nu 2016 så är antalet arbetsmiljöombud 50 stycken på Scania, som bevakar arbetsmiljön för alla tjänstemän. För tjugo år sedan, 1996, var det 24 arbetsmiljöombud som då bevakade arbetsmiljön utom arbetsledare/produktionsledare i 6 olika bolag.



## Medlemmar 1946-2016

Medlemsantalet stiger sakta men säkert. 2010 passerar vi 2000 medlemmar och nu 2016 har vi drygt 2500 medlemmar.

Medlemsantal SIF/Unionenklubben Scania 1946-2016, 5-årsintervall



## Klubbordföranden under 1946 - 2016

åren	1946 - 1949	Nils Adolf Weckman
år	1950- 1952	Karl Erik Livengren
år	1953	Fritjof Lindberg
år	1954	Lennart Östbrink
åren	1955 - 1963	Fritjof Lindberg
åren	1964 - 1965	Bo Parkheden
åren	1966 - 1981	Börje Pettersson
åren	1982 - 1995	Ingmar Franzén
åren	1996 - 2000	Joel Rönnkvist
åren	2001 - 2014	Håkan Thurffjell
åren	2015 -	Mari Carlquist

## Slutord

Tack, för att du tog dig tid att läsa denna historiska tillbakablick i aktiviteter som Unionenklubben vid Scania har samverkat med företaget.

Ett speciellt tack till alla medlemmar, tidigare och aktiva ordföranden, huvudskyddsombud, förtroendevalda och skyddsombud, för konstruktiv samverkan med företaget genom att utveckla och bidra till framgång genom utveckling, trygghet och glädje i arbetslivet.

*Avsnittet 1996-2016 sammanställt och redigerat under 2016 av:*

**Ronny Rova** HAMO, Unionenklubben vid Scania, Södertälje

**Patrik Lindskog**, Vice Ordförande Unionenklubben vid Scania, Södertälje

**Mari Carlquist**, Ordförande Unionenklubben vid Scania, Södertälje

**Anneli Mannström**, Sekreterare/Administratör/Förhandlare Unionenklubben vid Scania, Södertälje

Källor:

*Avsnittet 1996-2016:*

Unionenklubben vid Scantias verksamhetsberättelser under åren 1996-2016.

*Avsnittet 1946-1996:*

Jubileumsskriften "SIF Scania 50" som skrevs och gavs ut av SIF-klubben vid Scantias 50-årsjubileum 1996.