

Koncernchefen på besök!

Förväntningarna inför Olof Persson fabriksbesök är stora. Anledningen till besöket måste ses i sammanhanget av beslutet att lägga ner monteringen. Som högste ansvarig förväntas han besöka den drabbade fabriken, träffa personal, det lokala facket och kommunpolitiker. Så brukar det gå till.

Representanter från Metallklubben kommer att träffa Olof Persson under en timme på torsdag. Det är ett utmärkt tillfälle att föra fram klubbens krav på företaget.

Det har varit påfallande lite resultat från de förhandlingarna som har varit. Den lokala ledningen har inte haft

förhandlingsmandat kring de frågor och krav som klubben rest.

Nu är det hög tid! Metallklubben förväntar sig att koncernchefen presenterar ett "Persson-paket" med åtgärder som visar att Volvo som bolag är beredd att ta ett stort ansvar för det beslut man fattat.



Umeåfabriken mest utsatt!



AB Volvos effektiviseringsprogram syftar till att höja vinstmarginalen med 3 %. I reda pengar ska en årlig kostnadsminskning på 4 miljarder kronor uppnås genom olika åtgärder. Bland annat kommer 4400 tjänstemän att avvecklas.

Umeåfabriken är den produktionsenhet inom Volvovärlden som drabbas

hårdast. Och det sker nästan uteslutande på arbetarsidan med ca 450 övertaliga. Bland tjänstemännen är det endast ett fåtal tillsvidareanställda som riskerar att måsta lämna fabriken.

Inga regelrätta förhandlingar

Företaget har hittills inte förhandlat om villkoren. Det har handlat om ensidiga erbjudanden från företagets sida. Det är tvärtemot den tradition som bygger på att parterna förhandlar och kommer överens om rimliga och acceptabla villkor vid stora neddragningar och uppsägningar.

Olika villkor inom Volvo

Frivilligerbjudanden bland tjänstemän inom AB Volvo handlar om ett

avgångsvederlag på mellan 9 och 24 månadslöner beroende på anställningstid och ålder.

I Tuve har företaget erbjudit metallare att sluta på frivillig väg. Villkoren är sämre för arbetare, avgångserbjudande maximeras till 150 000 kr (ca 5 månadslöner) och erbjudande om pensionsavgång följer den ordinarie policyn inom Volvo, max 35 månader med 70 % lön.

I Umeå har företaget inte erbjudit eller gått med på någonting ännu.

På nästa sida kan du läsa en genomgång av hur andra storföretag har hanterat liknande nedläggningar!

Så här gjorde andra storföretag!

Att döma av de förhandlingar som varit kring personalkonsekvenserna av det stora nedskärnings- och effektiviseringspaket som pågår inom företaget, har Volvo ännu en del att bevisa om man vill kunna kallas ett ansvarstagande företag. Trycket har tittat lite närmare på hur det sett ut när andra storföretag stått inför samma situation, dvs. beslutat att lägga ner verksamheter till följd av omstruktureringar.

Klubben har ställt krav på Volvo som är närbesläktade med vad andra storföretag har visat att det är möjligt att uppnå i förhandlingar. Men ännu så länge har företaget bara duckat i dessa frågor.



SCANIA

Scania i Falun

2006 beslutade Scania att flytta verksamhet från Sibbhult och Falun till huvudfabriken i Södertälje. Ca 1200 personer berördes och företaget förväntade sig en besparing på 300 miljoner årligen. Så här tog Scania sitt ansvar för beslutet:

- Alla anställda erbjöds att flytta med jobben.
- Alla flyttkostnader betalas av företaget. Hjälpt att hitta bostad och en beskattningsbar förmån till hyreskostnader de första 18 månaderna med max 6000 kr/mån.
- Avgångspension för dem som fyllt 58 år med 75 % av lönen fram till 65 års ålder och full pensionsutfyllnad.

- Scania utlovar intensiva insatser med att skapa ersättningsjobb
- Vid olika tillfällen utbetalades premier för att klara produktionstakterna

AstraZeneca

Astra i Umeå

I slutet av 2008 kom beslutet att Astras tillverkning av förpackningar i Umeå skulle läggas ner under 2010 eller senast 2011. Ca 180 personer var då anställda och berördes av beslutet. Avslutsvillkoren på Astra såg i grova drag ut så här:

- Arbetsfri uppsägningstid mellan 4 och 12 månader med fulla förmåner.
- Avgångsersättning som byggs upp med 8000 kr/mån om vissa mål hålls. (Maxbelopp 240 000 kr)

- Aktiviteter för att erbjuda flytt till andra jobb inom Astrakoncernen. Flyttstöd.

ERICSSON

Ericsson i Gävle

900 personer berördes när Ericsson beslutade att lägga ner fabriken i Gävle. Det dystra beskedet kom strax före julhelgen 2009. Ericsson kom överens med de fackliga organisationerna bl.a. om följande:

- 12 månadslöner i avgångsvederlag. Även kompensation för OB-tillägg, arbetstidsförkortning och lokala förmåner.
- Möjligt att ansöka om extra pengar till studier med en studieplan. De som hade 25 års anställningstid eller fyllt 50 kunde ansöka om mer pengar.
- Möjligt att ansöka om extra pengar för dem som rehabiliterats och hade anpassade arbetsuppgifter.
- Avgångspension för dem som fyllt 58 år med 65 % av lönen fram till 65 års ålder. I lönen ingick även kompensation för bonus och skift samt full pensionsutfyllnad.
- Avgångspension för dem som fyllt 60 år med 70 % av lönen fram till 65 års ålder. I lönen ingick även kompensation för bonus och skift samt full pensionsutfyllnad.

Alla från Lernia har slutat!

Den sista april i år så slutade de sista bemanningsanställda i produktion på fabriken. Det innebär att ca 400 inhyrda via Lernia tvingats lämna sina arbeten på Volvo de 4 senaste månaderna.

Volvoklubben vill passa på att tacka medlemmarna i Lernia-klubben för deras insats och håller tummarna för att alla snart hittar ny samsättning.

Volvoklubben har under lång tid riktat kritik mot att allt fler anställs på osäkra anställningsformer. Inhyrning, visstid, vikariat m.m. Klubben kräver en återgång till fasta anställningar för att skapa en tryggare tillvaro.

Även EU-domstolen har nyligen riktat stark kritik mot den allt mer uppluckrade anställningstryggheten i Sverige och kräver en ändring i svensk lagstiftning.

De osäkra anställningsformerna är bl.a. ett sätt för företagen att minska sitt risktagande och lägga över risk och kostnad på de anställda. Vi har därför fått en situation på fabriken med allt mer snabba upp- och nedgångar på grund av ett spekulativt agerande från bolagets ledning.

Medlemmarna i IF Metall får ta smälarna i form av kortsiktiga och osäkra anställningar och anställningsformer. Det måste bli ett slut på detta sätt att hantera de anställda.