

Trycket

20 augusti 2014

Medlemstidning för IF Metall vid Volvo Lastvagnar i Umeå

Då är vi igång igen...

Et strålande och härligt sommarväder. Precis vad vi alla behövde. En uppstart efter semestern utan problem. Vi kan helt enkelt börja hösten med ett brett leende.

Men semesteruppehållet brukar också radera minnet. Trycket ger här en summering av de viktigaste frågorna före semestern och hur fortsättningen i höst är tänkt att ske.



Monteringen

Vid sista förhandlingen före semestern pekade klubben på nödvändigheten att träffa en överenskommelse om villkoren i god tid före ett varsel om uppsägning. Från klubbens sida handlar det om flera saker.

- Dels att försöka minska varslat genom att erbjuda fler pensionslösningar och frivilliga avgångserbjudanden. Det finns erfarenheter från den "verktygslåda" som Volvo nyligen använde när antalet tjänstemän skulle lämna bolaget av strukturella orsaker.
- Dels att erbjuda fortsatt anställning inom koncernen där det finns jobb och hjälpa till med omställning och flytt
- Dels att erbjuda avgångslösningar för alla som kommer att jobba fram till uppsägningens sista dag.
- Dels att på olika sätt bidra till nya jobb och/eller utbildningsmöjligheter.

Företaget ville att klubben skulle precisera dessa krav ytterligare innan förhandlingarna fortsätter i höst. Det arbetet är i princip klart.

Företaget har hela tiden sagt att man tänker ta ett stort ansvar kring nedläggningen av monteringen. Klubbens förväntningar är att det ska leda fram till en överenskommelse i dessa frågor.

Kartläggning och omställning

Före semestern genomfördes en slutredovisning från Antenns sida kring de ca 700 kartläggningssamtalen som har hållits. Resultaten av dessa ska nu ligga till grund för det fortsatta arbetet, både för den interna omställningen och också för den externa.

Parterna ska också komma överens om aktiviteter i samband med ett varsel och vilket bolag som ska få uppdraget att sköta omställningen via TSL, dvs. den kollektivavtalade försäkringen som ska hjälpa till vid varsel p.g.a. arbetsbrist.

Arbetstider och flexibilitet

Företaget ligger på om att förhandla fram ett nytt avtal om flexibla arbetstider. Företaget anser inte att dagens flexibilitet är tillräcklig.

Det förslag som företaget presenterade i våras var inte i klubbens smak. Klubbens motförslag var inte heller det företaget ville ha. Men istället för att stänga dörren helt har nu klubben tagit fram ett nytt utkast till avtal om flexibilitet i produktionen.

Utkastet innehåller en del nya idéer utifrån de förhandlingar som sker på andra håll inom Volvokoncernen. Som huvudspår finns bl.a. att eftermiddagsskiftet på fredagar ska vara arbetsfria under normaltid och att Mertidsbanken inte behöver nollställas vid årsskiftet. Utöver detta finns ytterligare några idéer där det borde finnas ett gemensamt intresse hos både klubben och företaget. Mer detaljer kring detta blir det om och när förhandlingarna kommer igång på allvar.

Svaret skyldig

På årsmötet i mars ställdes tre frågor som inte fanns tid att besvara på själva mötet. Klubbstyrelsen lovade att återkomma i Trycket och på hemsidan med svaren. Av utrymmesskäl kommer svaren i nästa nummer, men här kommer först en påminnelse om frågorna.

- *Kan inte klubben köpa in Hjärtstartare till varje avdelning?*
- *Hur kommer Kalugainvesteringen att påverka jobben hos oss?*
- *Ska inte klubben göra en ny manifestation mot nedläggningen av monteringen?*

IF Metall stämmer AB Volvo



Under semestern hölls en central förhandling med anledning av att Volvo avskedat två av klubbens medlemmar strax före semestern. Parterna kunde inte komma överens under förhandlingarna. IF Metallförbundet stämmer därför AB Volvo för brott mot Lagen om anställningsskydd.

Bakgrunden

Före semestern fick klubben ett varsel om avsked för två av klubbens medlemmar. Efter att ha bildat sig en uppfattning i frågan ansåg klubben att det inte fanns skäl för ett avsked och begärde därför en överläggning. Vid denna överläggning redovisade företaget varken någon dokumentation eller övertygande argumentering.

Klubbens krav var att varslen skulle dras tillbaka. Företaget valde trots detta att stå fast vid sitt varsel och genomförde strax därefter själva avskedandet. Vid ett avskedande upphör anställningen omedelbart utan någon uppsägningstid.



Ogiltigförklaring av avskedet

Den formella gången för att driva frågan vidare blir då att ogiltigförklara avskedet och stämma företaget för brott mot LAS. Det blev också klubbens beslut och det togs i samråd med IF Metallavdelningens ombudsmän.

Förhandlingen gav inget annat resultat än de tidigare överläggningarna. Företaget stod fast vid avskedet. Inte heller vid denna förhandling kunde företaget bevisa eller styrka att det funnits händelser eller omständigheter som skulle kunna motivera ett avsked.

Central förhandling

När klubben ogiltigförklarar ett avsked innebär detta att IF Metallförbundet begär en central förhandling

med Teknikarbetsgivarna i Stockholm. Den centrala förhandlingen sker på den arbetsplats där det finns en konflikt, men det är de centrala parterna som äger förhandlingen.

Klubben deltar alltså inte direkt i en sådan förhandling utan agerar endast "bisittare". Eftersom företaget inte ändrade sin ståndpunkt och IF Metallförbundet var av samma åsikt som klubben blev det ingen lösning eller överenskommelse vid den centrala förhandlingen.

Arbetsdomstolen

Ett avsked är en mycket allvarlig åtgärd och som drabbar den enskilde mycket hårt. Arbetsgivaren måste kunna bevisa omständigheter som gör ett avsked sakligt grundat. När de centrala parterna inte kommer överens måste frågan drivas till Arbetsdomstolen för en slutgiltig juridisk prövning.

IF Metall har därför stämt AB Volvo för brott mot Lagen om anställningsskydd. Processtiden innan detta ärende kommer upp i Arbetsdomstolen är med all sannolikhet mer än 6 månader.

Media

Förhandlingar i personären, avsked eller uppsägningar, är normalt inget som når utanför en liten förhandlingskrets eftersom det oftast handlar om känsliga personliga frågor. I samband med att IF Metall har stämt AB Volvo till Arbetsdomstolen har ärendet blivit offentligt och media har därför fått kännedom om den.

Av uppenbara skäl blir klubbens kommentarer sparsamma och allmänt hållna i detta skede, men eftersom det var ett antal notiser i

media under semestern, väljer klubben att återge frågan i egna ord.

Klubbens kommentar

Som en sammanfattande kommentar gäller att IF Metallklubben, IF Metalls avdelning i Södra Västerbotten samt IF Metall centralt gör en och samma bedömning: Företaget har genomfört ett avsked som står i strid med Lagen om anställningsskydd.

Därför stämmer IF Metall bolaget till Arbetsdomstolen. IF Metall ställer upp för de två medlemmarna och driver deras rätt att återfå sin anställning. Bevisbördan ligger på arbetsgivaren och under förhandlingarna har det funnits ett anmärkningsvärt bristande intresse från Volvos sida att ta fram bevis och dokumentation.

Klubben ifrågasätter också det sätt som företaget har hanterat hela processen. Bolaget har anklagat, dömt och verkställt domen utan att ha tillfrågat dem som anklagas om de har någon förklaring till det som påstås ha inträffat. Den rättspraxis, som säger att ingen ska dömas ohörd, har inte gällt i detta fall.

Rykten

Det går många rykten på fabriken om det som har hänt. Några av de rykten som nått klubbens förhandlingskommitté ligger inte i närheten av de egentliga händelserna och omständigheterna. Förhandlingskommittén kan därför dementera de rykten och spekulationer som går runt i fabriken.

Förhandlingskommittén och klubbstyrelsen vill dessutom vädja till en återhållsamhet i frågan. Det berör två medlemmar som just nu har IF Metalls stöd för att via Arbetsdomstolen kunna återfå sina anställningar. I det läget blir grundlösa rykten en alltför tung börda att läggas på dessa medlemmars axlar. Deras situation är svår nog som den är.