

## En skammens dag!

### Företaget avbryter förhandlingarna - går med ensidiga erbjudanden

**Företaget har beslutat att ensidigt avbryta förhandlingarna. Detta utan att några av IF Metallklubbens viktigaste krav blivit tillgodosedda. Förhandlingarna om villkoren för dem som tvingas lämna företaget när monteringen läggs ner nästa sommar är därmed resultatlösa. Företaget gav i princip aldrig några riktiga bud. Arbetare värderas lägre än tjänstemän. Det är en skammens dag för företaget.**

#### Att inte ta ansvar

Efter beskedet om nedläggningen av monteringen var företaget snabbt ute med uttalanden och löften om att man skulle ta sitt ansvar för dem som drabbades. Ingen skulle lämnas i sticket, krafttag skulle göras.

Dagens besked visar att det bara var ord. Den överväldigande majoriteten av alla som tvingas lämna företaget vid nästa semester kommer inte att få någonting från företaget för att man "kör ända in i kaklet". Företaget värdesätter att man lojalt arbetar fram till sista anställningsdagen till noll kronor. Det är anmärkningsvärt.

Ett litet fåtal kan eventuellt få någon form av erbjudande. Men de flesta åtgärder som företaget gör och säger ska göra är mestadels självklarheter för varje företag, ansvarsfullt eller inte.

#### Klubbens krav

Klubben ställde rimliga och berättigade krav på företaget. Klubbens förhoppning och förväntan var att kunna förhandla fram någon form av åtgärds paket. Ett sådant hade kunnat innehålla ett hedersamt avslut från företags sida till dem som kommer att bli uppsagda och som måste jobba kvar under hela uppsägningstiden. Det hade kunnat in-

nehålla åtgärder för att minska varslets omfattning genom generösa frivilliglösningar, förbättrade avgångspensioner, förlängd återanställningsrätt, m.m. Det är bedrövligt att det inte har funnits någon sådan vilja hos företaget. Företagets intresse har legat i att få klubben att gå med på undantag i LAS-turordningen.

#### Åtskillnadspolitik

Det mest anmärkningsvärda är att bolaget gör en stor åtskillnad mellan arbetare och tjänstemän. För den strukturella förändringen som AB Volvo genomför både inom staber och inom industrisystemet finns olika måttstockar för dem som drabbas. Strukturförändringen inom Volvo GTO drabbar ungefär lika många tjänstemän som arbetare inom Sveriges gränser. Men villkoren ser helt olika ut.

Övertaliga tjänstemän i stabsfunktioner erbjuds ett generöst frivilligprogram på upp till 24 månadslöner för att gå frivilligt istället för att bli uppsagd utan några förmåner.

AB Volvo sänker prisslappen när det handlar om arbetare – 150 000 kr får den som går frivilligt vid en övertalighet. Summan motsvarar ca 6 månadslöner och är detsamma som lönen för uppsägningstiden och som företaget alltid måste betala. Arbetsfri uppsägningstid för dem som ändå inte behövs är inte särskilt generöst. Speciellt som man dessutom avsäger sig återanställningsrätten, ev. bonus, etc.



Är det dags igen?

## Absurd orättvisa

I vårt fall blir det hela absurt eftersom det inte finns någon övertalighet före semestern 2015. Företaget kommer därför endast i undantagsfall att bevilja en frivilliglösning.

**IF Metallklubben har från allra första förhandlingstillfället till det sista krävt att samma villkor ska gälla för arbetare och tjänstemän. I de fall man inte kan erbjudas att lämna företaget i förtid utan måste jobba kvar till sista dagen, borde rimligtvis samma villkor gälla vid uppsägningsdatum.**

Företaget har haft olika krystade bortförklaringar till det faktum att man behandlar arbetare och tjänstemän på

olika sätt. För alla som har haft tilltro till bolagets ord om "respekt för individen" och The Volvo Way finns det något att fundera kring.

## Andra exempel

IF Metallklubbens krav har tagit utgångspunkt från hur andra stora företaget hanterat likartade situationer där många arbetare och tjänstemän tvingas sluta en anställning efter besked om nedläggning eller flytt av tillverkning. Det finns exempel från bl.a. Scania, Ericsson, Astra Zeneca, Apoteksbolaget. Ingenstans har vi kunna hitta en motsvarande negativ inställning till hedersamma och ansvarsfulla avslut som vid Volvo Umeå 2014.

## Klubbmöte

På nästa veckas medlemsmöten kommer en mer detaljerad information att ges från förhandlingarna. Då får vi också möjlighet att diskutera åtgärder och aktiviteter under den kommande perioden. Ett storvarsel är att vänta någon gång under de närmaste tre månaderna. Då startar själva uppsägningsförhandlingarna. Det är en lämplig tidpunkt för företaget att tänka om. Då är det hög tid att tänka på vad en ansvarsfull arbetsgivare borde göra och inte göra.

# Klubbmöten

## Tisdag 14 oktober

Vi genomför 4 möten på betald arbetstid så att alla medlemmar kan delta. Förmiddagsskiftet avslutar dagen med klubbmötet. Eftermiddagsskiftet börjar skiftet med klubbmötet. Medlemmar på UA och UB kommer på möten i nya matsalen på UB - Harmoni. Medlemmar på UC och UE kommer på möten i matsalen på UEA - Blå Dörren.

Tider som gäller:

### Matsal UB - Harmoni

1330 - 1430: DO 2 , DO 3 och Logistik UA-UB fm-skift

1430 - 1530: DO 2 , DO 3 och Logistik UA-UB em-skift

### Matsal UEA - Blå Dörren

1330 - 1430: DO 4, fm-skift,

1430 - 1530: DO 4, em-skift, Monteringen, Logistik UE

Övriga:

Teknik o Underhåll, Verksamhetservice och övriga medlemmar väljer lämplig tid och plats efter överenskommelse med PL.

På dagordningen:

Information från förhandlingarna och det kommande arbetet.

**Välkommen!**