

Trycket

14 oktober 2014

Medlemstidning för IF Metall vid Volvo Lastvagnar i Umeå

Volvos “breda paket”?!

Förra veckan avbröt företaget förhandlingarna och gick ut i media och på gruppmöten om sitt “breda paket”. Metallklubben är besviken på företagets egen insats efter beslutet att lägga ned monteringen. Dels handlar det om den åtskillnadspolitik som Volvo gör mellan arbetare och tjänstemän, men också i jämförelse med andra storbolag så kan vi se att Volvo inte tar samma ansvar för sina anställda.

Trycket gör här en liten sammanställning över villkoren och jämförelse med andra bolag för att reda ut begreppen.

Volvos breda paket

Många av de aktiviteter som Volvo beskriver i sitt paket är avtalade och eller ganska självklara. Andra saker är bra men otillräckliga, medan det finns saker som saknas eller är direkt orättvisa.

Nytt arbete - flyttkostnader

När det gäller nytt arbete så har inte stora aktiviteter genomförts. Idag är det ett tiotal som erbjudits arbete på Tuve i Göteborg. Volvo har sagt sig kunna bidra med kostnaderna för flyttlasset. I övrigt ingenting.

Från klubben har vi krävt ett mer omfattande erbjudande om att flytta med jobben, men också en aktiv hjälp från Volvo att stå för kostnader för dubbelt boende.



Det kan jämföras med Scania i Falun och Sibbhult där alla erbjuds att följa med sitt arbete när det flyttade. Dessutom fick man

alla flyttkostnader betalade av företaget, hjälp att hitta bostad och en beskattningsbar förmån till hyreskostnader de första 18 månaderna med upp till 6000 kr/mån.

Avgångsvederlag

Vi arbetare blir erbjudna 150 000 kr i avgångsvederlag, vilket motsvarar cirka 5 månadslöner. Hur många som kommer att få ta avgångsvederlaget är i dagsläget inte alls klart. Vid den senaste förhandlingen så meddelade företaget att det blir ett fåtal som kommer att erbjudas detta.

Det ska jämföras med tjänstemännens ersättning på mellan 9-24 månadslöner, där den som får mest säkert kommer över 1 miljon i avgångsvederlag.

Det är en helt oacceptabel åtskillnadspolitik inom Volvo. Volvo har inte heller kunnat presentera någon “stanna kvar-bonus” för de som arbetar ända till sista dag på fabriken för att se till att hytterna kommer ut.



Från klubbens sida har vi krävt att samma villkor ska gälla för arbetare som för tjänstemän.

AstraZeneca

På Astra Zeneca i Umeå erbjuds man arbetsfri uppsägningstid mellan 4 och 12 månader med fulla förmåner. Dessutom en avgångsersättning som byggdes upp med 8000 kr/mån om vissa mål hålls. (Maxbelopp 240 000 kr)

På Ericsson i Gävle erbjöds man 12 månadslöner i avgångsvederlag. Även kompensation för Ob-tillägg, arbetstidsförkortning och lokala förmåner.

Avgångspension

Företaget erbjuder avgångspension från 60 år om man arbetat 20 år. Ersättningen är maximerad till 35 månader. 70 % av lön på dagtid, pensionsinsättningen är cirka 70 % av ordinarie lön i 35 månader.

För en som är 60 år innebär det en faktisk lön 12 500 kr/månad, vilket också sänker den slutliga pensionen. För tjänstemän på Volvo ser erbjudandet likartat ut.

Vänd!..

Forts.....

Från klubben har vi begärt att företaget ska närma sig villkoren som arbetarna på Scania och Eriksson fick.

ERICSSON

På Ericsson fanns det två nivåer;

- *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.*

På Scania erbjöd man avgångspension för dem som fyllt 58 år med 75 % av lönen fram till 65 års ålder och full pensionsutfyllnad, alltså betydligt bättre villkor.

Utbildningsstöd

Företaget har meddelat att de ger ett utbildningsstöd till de som studerar till bristyrken. Hur stort stödet blir eller hur måntga som kan tänkas få det har företaget valt att inte svara på. Helt

andra förutsättningar får de som slutar om regeringen gör en ansökan till EUs globaliseringsfond och pengarna beviljas. De pengarna administreras av Arbetsförmedlingen

Omställningsstöd

Vi har genom att avstå löneökning fått en försäkring som ger alla som sägs upp rätt till ett omställningsstöd. Företaget beskriver det som ett eget initiativ, men så är inte alls fallet. Det är inte heller så att Volvo bidrar med finansiella medel till omställningsstödet, det gör vår omställningsförsäkring.

En av de viktigaste komponenterna som kan bli aktuell är om EU beviljar oss stöd ur Globaliseringsfonden. Det skulle ge var och en som blir uppsagd helt andra förutsättningar till kompetensutveckling, utbildning och nystart. I det bidrar inte Volvo med pengar.

Praktik

Det är givetvis positivt att få göra praktik på andra arbetsplatser, men hur många kan släppas fria från produktionen när det inte finns någon övertalighet före semestern. Klubbens bedömning är att det till och med kommer att vara problem att hinna

med att internutbilda alla som ska få nya jobb internt. Hur många kommer då att erbjudas extern praktik har företaget inte kunnat svara på.

Kontaktcenter på Volvo

Det är ganska självklart att vi som vid tidigare övertalighet säkerställer att kommunen, Arbetsförmedlingen, Akassan och omställningsföretaget får hålla till här på Volvo. Det underlättar administrationen och ger ett så litet produktionsbortfall som möjligt.

Övriga aktiviteter

Arbetsmarknadsdagar, seminarier, osv är nog aktiviteter som till stor den kan tillskrivas andra instanser än företaget. Ett varsel på närmare 500 personer aktiverar alltid sådana åtgärder från samhällets sida.

Vår bedömning är sammantaget att

- **Volvo gör stor åtskillnad på tjänstemän och arbetare inom bolaget.**
- **Volvo har inte satsat speciellt mycket egna resurser för att lindra effekterna för de som tvingas sluta.**
- **Volvo i jämförelse med andra storbolag valt en lägre nivå på insatsen.**

Till ledningen för AB Volvo!

Här följer ett förslag till uttalande vid klubbens medlemsmöten!

Vi väntar nu på det stora varslet. Det känns inte bra. Vi vet inte hur många av oss som kommer att drabbas. Vi vet inte om gränsen på turordningslistan går vid 12, 13 eller 14 års anställning vid företaget. Vi vet bara att det här är en situation som vi inte har någon skuld i. Vi är offren när Volvos vinstmarginaler ska förbättras.

Beslutet om nedläggningen av monteringen kom för 12 månader sedan. Det har funnits 12 månader att förhandla fram en ansvarsfull och hedersam lösning för oss som drabbas.

Men företaget valde att ensidigt avsluta förhandlingarna. Innehållet i den så kallade "verktyglådan" var redan bestämd på förhand. Det fanns inget att förhandla om. Det är inte att ta ansvar

för konsekvenserna av nedläggningsbeslutet på det sätt vi hade förväntat oss.

Därför är vi kritiska, arga och besvikna.

Erbjudandet om frivillig avgång för tjänstemännen vid staberna i Göteborg var generöst. Det togs fram för att undvika varsel. Vi förväntade oss en likabehandling oavsett om man sitter på kontoret eller står i verkstan. Vi fick aldrig det svaret.

Samtidigt förstår vi att förutsättningarna är olika. Vårt arbete är nödvändigt ända fram till monteringen läggs ner vid semestern 2015.

Därför krävde vi att samma erbjudande som tjänstemännen fått skulle läggas ut

från den tidpunkten. Inför det kravet avbröt företaget förhandlingarna ensidigt. En sådan jämförelse tålde inte dagens ljus.

För detta ska ni skämmas! Vi trodde att talet om medarbetarskap betydde mer.

Många av oss kommer att stå utan arbete efter semestern 2015. En del av oss kanske har ett nytt arbete på gång. Några av oss kommer att börja en utbildning. Men vi kommer också att vara många som går ut i öppen arbetslöshet.

Alldeles oavsett detta hade det känts mycket bättre om företaget erbjudit var och en, dvs. alla av oss som kommer att bli uppsagda, någon form av åtgärd, stimulans eller erkännande.

Men så ser inte företagens erbjudande ut.

Det är inte för sent att rätta till det.