

Förhandlingarna för tjänstemännen - en kommentar

I media kan vi läsa om att förhandlingarna mellan tjänstemannafacken och Volvo med anledning av nedläggningen av monteringen är avslutade. Resultatet blev att inga tjänstemän sägs upp. Tjänstemännen är nöjda och företaget uttrycker också en tillfredsställelse över konstruktiva förhandlingar.

Tjänstemännens ordförande Alf Söderlund förklarar att en av anledningarna till framgången var att man höll igång förhandlingarna till skillnad från IF Metallklubben.

IF Metallklubben vill börja med att gratulera tjänstemännen till att nedläggningen av monteringen inte innebär att några tillsvidareanställda tjänstemän förlorar jobbet. Samtidigt så finns det anledningen till ett antal klarlägganden.

Företaget avslutade ensidigt

Inom IF Metalls avtalsområde var det företaget som ensidigt avslutade förhandlingarna. Det är inte möjligt att fortsätta förhandlingarna ensamma. Förutsättningarna har också varit vitt skilda mellan arbetare och tjänstemän. Tjänstemannafacken har inte på allvar stått inför ett varselhot denna gång.

Övertalighet "förhandlas bort"

Givetvis uppstår det en övertalighet även bland tjänstemännen när monteringen försvinner. Att det inte leder till uppsägningar kan förklaras av att övertaligheten kan förhandlas bort.

För det första:

Från tjänstemannasidan "skickas tillbaka" ett antal tjänstemän till IF

Metalls avtalsområde för att låta dem bli uppsagda där eller att någon annan Metallare sägs upp.

För det andra:

Naturliga pensionsavgångar och samma pensionserbjudande som IF Metall fick. Att skicka hem ett antal konsulter som fortfarande funnits inne på fabriken.

För det tredje:

Företaget har tidigare skickat hem konsulter för att reducera eventuell övertalighet.

Metallarna en buffert

Företaget använder, med tjänstemännens goda minne, ett system där man låter IF Metall och våra medlemmar ta bördan av övertaligheten. Det är en ordning som ingen kan vara stolt över. Så här fungerar det.

När det uppstår en vakans på ett tjänstemannajobb erbjuds ofta en metallare att vikariera. Personen får då tjänstledigt från sitt ordinarie metalljobb och övergår till Tjänsteman-



naavtalet och blir tjänsteman. Detta kan pågå under lång tid och omfatta ganska många personer. I praktiken har personen två anställningar i samma företag.

Så när en övertalighet slår till kan facken på tjänstemannasidan helt enkelt förhandla tillbaka dessa personer till sina gamla metalljobb (där de kanske inte varit på flera år) trots att det föreligger en arbetsbristsituation även där.

Resultatet blir att de "återvändande tjänstemännen" ökar övertaligheten bland metallarna istället. LAS avgör sedan vilka inom vårt avtalsområde vilka som får lämna Volvo.

Inga varsel bland tjänstemän?

Om man ska vara riktigt sanningssenlig så finns det en övertalighet även inom tjänstemannakollektivet. Med den förhandlingslösning som tjänstemannafacken och företaget kommit överens om, kommer en del av konsekvenserna att landa i en ökad övertalighet bland metallarna istället för att resultera i uppsägningar även bland tjänstemän.

Monteringen

Det är en mängd frågor om nedläggningen av monteringen som kommer till klubben. Vi försöker här svara på några av dessa.

När kommer varslet?

Företaget har inte aviserat datum när varslet kommer att läggas. Kvartal fyra 2014 är den precisering som företaget använt. Det är nu 7 veckor kvar till nyår och varslet kommer troligen inte att läggas de sista dagarna innan julafton. Vår bedömning är att varslet kommer att läggas under november månad?

Rätt bemanning?

Ett varsel är företagets bedömning om hur stor övertaligheten är efter semestern 2015. Efter att företaget lagt ett varsel om övertalighet startar förhandlingar med anledning av varslet. Först ska klubben och företaget gå igenom bemanningen på samtliga avsnitt som blir kvar för att se om varslets storlek är korrekt. Man gör alltså en bemanningsplan för samtliga avsnitt som blir kvar.

Turordning?

Därefter tar turordningsförhandlingarna vid. Parterna kommer då att fastställa en turordningslista för att ta fram i vilken turordning som de övertaliga ska sluta.

Avgångspension?

Det är drygt 100 metallare som är över 60 år och varit anställd i mer än 20 år. Av dessa så är det 40-50 stycken som har skickat in en intresseanmälan om avgångspension. Den 4 november fick de företagets beräkning av den pension som de kommer att få fram till pensionsdagen.

De har nu fram till torsdag den 6 november på sig att bestämma sig. Exakt hur många det kommer att bli vet vi inte i dagsläget, men är det samma andel som före semestern så blir det



mellan 25 och 30 som kommer att ta avgångspension.

150 000 kr?

Det är i dagsläget inte klart vilka eller hur många som kommer att erbjudas avgångsvederlag. Företaget kommer ensidigt att välja ut vilka som erbjuds detta. Hur många som erbjuds kommer givetvis också att påverka varslets storlek.

Omställningsföretag

Vi har centralt avstått löneökning för att skapa en omställningsförsäkring vid övertalighet. Omställningsföretaget ska ge stöd och hjälp till de som varslas om uppsägning. Metallklubben och företaget har ännu inte kommit överens om vilket företag som ska anlitas för omställning.

Det blir ett tredje avtalsår

Det senaste avtalet var ett treårsavtal, men med möjlighet att säga upp det tredje året. Nu har både IF Metall och Teknikarbetsgivarna bestämt sig för att inte säga upp det tredje avtalsåret. Den centrala avtalsramen är alltså klar och förhandling om lokal fördelning ska ske. Avtalshöjningen gäller från 1 april 2015.

Värdet av avtalet

Det tredje avtalsåret innehåller en pott på 1,9 % och en löneöversyn på 0,5 %. Avtalsvärdet ligger alltså strax under 700 kr/mån, varav potten utgör ca 550 kr.

OB och övertidsersättning höjs med 2,2 %.

Koncern eller lokalt

Förra avtalet var det första i Volvokoncernens historia som förhandlades på koncernnivå, för att sedan anpassas till lokala förutsättningar. Men det är en fråga som alltid är öppen. Vill vi att klubben ska förhandla självständigt mot företaget kan vi välja det. Tycker vi att koncernförhandlingar är en styrka för oss, väljer vi det.

Löner och annat

Ett avtal, vare sig det är helt lokalt eller ett koncernavtal, kan också innehålla andra villkor än de rent lönemässiga. Vi kan alltså föra fram krav mot företaget likväl som företaget kan komma med krav mot oss. Det šiktiga är att lönerörelsen bedrivs öppet och med insyn och inflytande från medlemmarnas sida.

Nu drar det igång

14 november hålls en första träff med företaget på koncernnivå för att dra upp riktlinjer för de kommande förhandlingarna. Då ska bland annat det centrala avtalet innehåll värderas. Därefter är det upp till klubbarna att säga sitt. Vi vill förhandla på koncernnivå, vilka krav ska vi ställa, osv.

Justerade semesterdagar

I samband med årets semester så förbrukades fler semesterdagar än vad semesterfaktorn borde ge för vissa skift med helgarbete. Detta ska nu justeras, precis som tidigare år.

Du som arbetar 4-skift kan, när ordinarie 4 veckors semester är utlagd, sakna de fem dagar som kan sparas eller tas som femte semestervecka.

Liksom tidigare år så kommer de som berörs att kompenseras med timmar i tidbank. För varje dag som saknas så sätts 8,5 timmar in i tidbanken.

Du som får kompensation borde se det på ditt lönebesked i oktober. Där kommer att finnas en rad som anger 8,5 eller 17 timmar som insättning av tid. Rimligen bör tiden synas i tidbanken på Tidinfo också.