

Klubbstyrelsen summerar:

Volvo gör åtskillnad!

AB Volvo vill ge bilden av ett modernt företag där allas delaktighet och engagemang är av största betydelse. Alla anställda ska behandlas med respekt. Vi anser att denna fasad har rämnat. Bakom de vackra orden ser vi hur en skrämmande åtskillnadspolitik tar form.

Man förväntar sig kanske inte att det ska vara exakt "lika för alla" i en stor affärskoncern. Däremot förväntar sig de flesta anställda någon form av likabehandling när man befinner sig i samma företag.

Exempel 1:

Sparkad VD värderas högt, arbetare får ingenting

Olof Persson fick sparken och samtidigt 24 miljoner kronor. Det är väldigt bra betalt för en arbetsfri uppsägningstid.

Samma summa pengar hade räckt att ge de uppsagda Volvoarbetarna i Umeå 70 000 kr vardera i ett avgångsvederlag. Men majoriteten av dessa 314 uppsagda arbetare får i praktiken ingenting alls. Detta trots att man jobbat upp till 15 år i företaget och utfört arbetet med stor skicklighet och kunskaper.

När Volvo flyttar arbetarjobben från en ort till en annan får de enskilda ta hela smällen själva. Men när Volvo sparkar en VD som inte längre anses bidra positivt betalar man ett rejält avgångsvederlag.

Exempel 2:

Tjänstemän erbjuds förmånligt avgångserbjudande, men inte arbetare.

Volvo erbjöd de tjänstemän som arbetat i stabsfunktioner ett förmånligt erbjudande för att på frivillig väg lämna företaget. Företaget kunde då undvika varsel om uppsägningar av

närmare 500 tjänstemän. Arbetare i Umeå blev också övertaliga av samma strukturella orsaker. Ett antal av dessa fick också ett erbjudande, men långt mycket sämre. Det stora flertalet, 314 arbetare, fick en uppsägning utan några villkor alls.

Exempel 3:

Volvo ger anställda i andra länder förmånligare villkor

Av samma skäl som i Sverige ska antalet anställda reduceras i Frankrike. Där finns kravet att det ska inrättas en social plan för dem som drabbas. Lagstiftningen försvårar för företag som vill lägga ner verksamhet. Nu höjer franska premiärministern dessutom tonen och kräver ytterligare åtgärder av ett storföretag som Volvo.

I Sverige är det tyst. Inga krav riktas mot storföretagen. Inga åtgärder får vidtas för att bekämpa företagsnedläggelser. Snart finns det ingenstans i Europa där det är så billigt och enkelt för företag att säga upp anställda.

En nedläggning av verksamhet på en produktionsort är en permanent lockout. Men arbetarnas motsvarighet till lockouten – strejkrätten, är en olaglighet och ett avtalsbrott.



Stor besvikelse

Detta pågår nu. Den 10 juli tvingas alla uppsagda besvikna arbetare på Volvos i Umeå lämna sin arbetsplats. De flesta blir arbetslösa. Andra får tillfälliga jobb med sämre villkor. Alla hade förväntningar att Volvo skulle ge någon form av erkännande efter de sex, åtta, tio, ja upp till 15 åren av anställning vid företaget. Dessa förhoppningar blev grusade. Företaget mäter anställda med olika måttstockar.

Vi är besvikna. Men också upprörda över Volvos snålhet mot arbetare. Andra storföretag, senast Ericsson, har ett mer ansvarsfullt sätt att hantera stora omstruktureringar. Villkoren är bättre och de anställda behandlas likvärdigt.

Det finns rättesnören att hålla sig till: *Karl-Bertil Jonsson, den rättrådige 14-åringen som är allas vår favorit på julaftonen, uttrycker detta på ett föredömligt sätt när han visar respekt för individen genom omtanke och rättvisa: "Ingen mannamån, lika för alla!"*

Det är ingen orimlig tanke. Inte ens för AB Volvo att leva upp till.

Är det så konstigt att vi är besvikna och upprörda?

IF Metallklubben är mycket kritisk till hur AB Volvo har hanterat nedläggningen av monteringen. Våra krav på anständiga villkor för alla klubbens medlemmar som blivit uppsagda har nonchalerats. Vi har kallat det en skam. Vi har tidigare beskrivit hur andra stora industriföretag har gjort i liknande situationer. Vi menar att Volvo utmärker sig som sämst i klassen. Ett nytt och färskt exempel finns på detta.

Ericsson i Katrineholm

Många anställda inom Ericsson i Sverige fick ett chockbesked för en kort tid sedan. 2200 arbetstillfällen i Sverige ska bort. Katrineholm var den ort som drabbas hårdast. Där läggs hela fabriken ner. 140 IF Metallare blir uppsagda. Förhandlingarna genomfördes skyndsamt. Villkoren för de anställda är nu kända. Alla vet i god tid vilka förutsättningar som gäller.

Generösa villkor till alla anställda

Alla garanteras en arbetsfri uppsägningstid på 11 månader. Utöver detta finns en försäkringsdel som innebär att man kan få ersättning i ytterligare 9 månader (12 månader om man varit anställd i mer än 20 år). Försäkringen innebär utfyllnad till sin tidigare Ericsson-lön om man får ett annat jobb. I praktiken innebär det ett löneskydd

för alla i minst 20 månader. Det gäller även om man börjar studera. Ericsson avsätter också en rejäl pott för utbildningsinsatser som inte bekostas via samhället.

Pensionslösning

Ericsson pensionslösning är mycket förmånlig. Den förmånligaste varianten, baserat på vissa kriterier, innebär att man kan få avtalspension från 55 års ålder. Ersättningsnivån är så bra att den är hemlig!

Det finns också pensionsvarianter som innebär att man erbjuds 65 % av lönen från 58 års ålder eller 70 % från 60 års ålder. Jämfört med vad Volvo erbjuder är detta väsentligt bättre. Troligtvis finns också en pensionsinsättning med i Ericssons erbjudande, vilket ger en högre pension vid 65 års ålder.



Ericsson kontra Volvo

Ericsson och Volvo är Sveriges två största industriföretag. De är ganska jämförbara när det gäller omsättning, antalet anställda i Sverige, aktievärde och ekonomiskt resultat.

Av det går att dra en slutsats: Det som kan göras inom Ericsson vid nedläggningar och neddragningar av verksamheter kan också göras inom Volvo. I Volvos fall gick det att uppnå relativt anständiga avgångsvillkor för tjänstemän. Arbetarna lämnades i sticket. De uppsagda arbetarna finns i Volvos hyttfabrik i Umeå.

Det vi tidigare har sagt tål att upprepas; Det var en skammens dag för bolaget när villkorsförhandlingarna avslutas ensidigt och man annonserade sitt "breda paket". Alla kan nu jämföra värdet av det när Sveriges näst största industriföretag, Ericsson, visar sin vilja att ta sitt ansvar.

Nationaldagen på en helgdag?

Klubben får många frågor hur vi blir kompenserade när nationaldagen infaller på en lördag eller helgdag.



Nationaldagen är den senaste helgdagen som vi fått. Den ersatte pingstdagen som alltid låg på en måndag. För att vi inte ska få ännu mer arbetstid så reglerades det i ett avtal.

Ett antal avtalsområden, t ex Kommunal, har en uppgörelse där man får en kompdag det år som nationaldagen infaller på lördag eller söndag.

Inom Teknikavtalet regleras tiden för pingstdagen varje år. Vi har ett avtal som säger att **varje år** ska 2,22 timmar sättas in i kompbanken som en kompensation för att nationaldagen kan ligga på lördag eller söndag.

Tekniken är att dessa 2,22 timmar regleras som all annan komptid. Det sker genom att cirka 0,01 timme extra per arbetsdag sätts in i kompbanken. (0,01 timme*220 arbetsdagar = 2,22 timmar).

Även vi har alltså en reglering när nationaldagen infaller på en lördag eller söndag.

Inhyrda har slutat – låg takt på monteringen

Denna vecka så har samtliga inhyrda från Lernia på UE gått hem. Samtidigt så har många av de som ska omplaceras inom fabriken också lämnat monteringen.

Monteringen kör idag en veckotakt på 80-100 hytter, vilket ger cirka 20 hytter per dag. Det gör att bemanningen idag på monteringen är nere på c:a 100 arbetare.

Kvar är de Volvoanställda som är uppsagda samt ett litet fåtal som av kompetensskäl måste vara kvar på monteringen. Det är ingen bra stämning och situation för de som är kvar. Nu är det väldigt tydligt att monteringen läggs ner och arbetet upphör den 10 juli.