

Förhandlingar i många frågor

Det har varit en period av många förhandlingar. I det fackliga uppdraget ingår att hålla medlemmarna informerade. I Trycket denna vecka sammanfattas läget i fyra områden: Frågor som rör uppsagda, lag och avtal, bemanning och omplacering, samt löner.

Som det framgår finns det stora skillnader på hur klubben respektive företaget ser på frågorna.



Frågor inför uppsägningen

Klubbens tidigare kritik av villkoren för alla uppsagda behöver inte upprepas. Men de frågor som har varit aktuella senaste veckorna vittnar också på en okänslighet från företagets sida.

Semesterlön

När klubben fick besked om all semesterlön skulle regleras på slutlönen i augusti tog förhandlingskommittén kontakt med företaget. Konsekvensen av detta hade blivit att alla uppsagda endast hade fått en tredjedel av en normal lön i juli, dvs betalning för 1-10 juli. Klubben begärde omedelbart att detta skulle åtgärdas. Relativt snabbt kom också beskedet om att 15 dagars intjänad semester också ska betalas ut på jullönen. Därmed får alla en normal lön i juli.

Avskrivning av minustid

Klubben har vid flera förhandlingar krävt att företaget ska avskrivna minustiden för uppsagda. Till skillnad från Tidbanken går Mertidsbanken inte att påverka som enskild. Denna fråga regleras inte i det nya arbetstidsavtalet, vilket det gjordes i gamla VAT. Klubben hävdar att det är orimligt att göra ett avdrag på slutlönen för minus i Mertidsban-

ken. Företaget svar var även denna gång: Nej till att efterskänka eventuellt minussaldo.

Krav på arbetsbefrielse

Sedan Iranordern försvann är produktionen på Monteringen mycket låg. Det går inte att fylla arbetsveckan med produktionsarbete. Fredagar har 0-balans. Att sitta utan meningsfullt arbete i en allt mer öde lokal i väntan på att bli uppsagd skapar en mycket dålig psykosocial arbetsmiljö. Situationen blev

akut för en dryg vecka sedan. Uppsagda montörer skulle sättas att utföra lite olika uppdrag runt om på fabriken. Då blev måttet rågat bland personalen och företaget fick lov att ställa in dessa aktiviteter.

Klubben kräver att företaget ska ge arbetsbefrielse i sådana här situationer. Det är mycket vanligt med arbetsfri uppsägningstid, oftast handlar det om månader. En arbetsfri uppsägningsfredag kan inte vara något stort problem.

Företaget svarar nej på detta. Företagsledningen har beslutat att om produktionen är färdig före 16.00 övriga dagar kan man få gå hem tidigare, men på fredagar är det närvaroplikt och olika syslor ska utföras.

Endast frivillig omplacering

Det finns ett överskott av personal på Kaross. Det finns ett behov av personal fram till semestern på Detaljen och Måleriet. Företaget vill omplacera uppsagda till dessa tillfälliga jobb. Så länge det handlar om frivillighet är det inga problem, 3 frivilliga är nu på presshallen och 1 har accepterat detaljen. Men det saknas 7 frivilliga.



Forts från sid 1.

Uppsagda ska behandlas med största respekt. Klubben har varit tydlig med att vi inte kommer att medverka till några omplaceringar av uppsagda som innebär att man den sista månaden i sitt arbete ska tvingas bort upp från den arbetsgrupp man tillhört under många år. Klubben har föreslaget flera andra lösningar för att lösa bemanningsproblemen.

Företaget har meddelat att man ändå tänker utnyttja sin rätt att "leda och fördela" arbetet. Företaget genomför omplaceringarna utan överenskommelse. Klubben är mycket kritisk. Det hanteras inte med den respekt och ödmjukhet som platschefen skriver om i Senaste Hytt. Denna gång gäller det 7 svetsare (6 från segmenten och 1 från dörrbanan) på kaross som arbetat mellan 5 och 7 år på Volvo.

Lag och avtal

Det finns skyldigheter och rättigheter. Det gäller både arbetsgivare och arbetstagare. En skyldighet som gäller både företaget och de anställda är att följa lagar och avtal.

Klubben har upptäckt flera fall av överträdelse av reglerna för övertid, nattvila och andra arbetstidsregler. Företaget erkänner överträdelseerna.

Klubben har konstaterat att företaget inte fullgör sina skyldigheter när det gäller förhandlingar kring olika entreprenader på företaget. Detta regleras tydligt i Medbestämmandelagen § 38 och § 11.

Företaget avbryter nu försöken att hitta en lokal lösning i ABB-frågan. Den handlar om arbete som utförs inom Underhåll på helger. Tidigare fanns ett avtal som reglerade förhållande mellan ABB och Volvos

egen personal. Företaget sade upp avtalet med klubben. Men fortfarande utför ABB och Adecco-anställda som är inhyrda av ABB arbetsuppgifter som normalt ligger inom vårt eget underhåll.

Dessa frågor rör brott mot MBL och kollektivavtal. Hittar inte klubben och företaget en lösning lokalt blir det de centrala parterna som får avgöra frågorna.



Bemannings och omplacering

Förlängd uppsägning

Klubben har begärt att företaget ska förlänga uppsägningen för ett tiotal personer. Det var den tidigare planen. Klubben anser att denna marginal behövs direkt efter semestern med tanke på utbildningsslåget och att så många befinner sig på nya jobb.

Företaget anser inte att det är nödvändigt. Företaget anser att det räcker med den utbildning som kan ske på fredagar, delar av vecka 27 och hela vecka 28 för dem som inte kan gå till sina nya jobb förrän monteringen kört den sista hytten. Företaget ser inga problem med bemanningen, med undantag för Underhåll, före eller efter semestern. Svaret blev alltså att de inte blir någon förlängd uppsägningstid för någon.

Omplaceringar

Det pågår fortfarande en del omplaceringar och tillsättningar av tjänster. På det hela taget fungerar detta väl utifrån de riktlinjer som finns i det lokala avtalet. Det stora undantaget är omplaceringen av uppsagda svetsare.

Löner

Anställningstidstillägget

I det senaste koncernavtalet om löner fanns en punkt om att de lokala parterna gemensamt skulle se över möjligheten att ta bort Anställningstidstillägg som en del av lönesystemet. Eftersom nästan alla inom klubben kommer att ha maximalt belopp i ATT efter semestern har klubben ansett att det inte är någon stor fråga och kan därför medverka till detta.



En arbetsgrupp har tittat på konsekvenserna. Den enda uppenbara konsekvensen är att ett fåtal medlemmar kommer att få höjd lön när ATT-beloppen läggs in i trappan. Med vårt lokala avtal om löneskydd finns det ingen risk att någon drab-

bas negativt. Planerad tidpunkt för genomförande är 1 oktober. Mer information kring detta kommer senare.

Steg 7

Vid den senaste revisionen var det ett antal personer som bedömdes klara alla kriterier för steg 7. Lönegrupp och PL var överens. För steg 7 gäller också att det ska fastställas i en förhandling mellan klubb och företag. Men företaget har förändrat processen. Ett "PL-råd" inom underhåll ska också uttala sig. Så när frågan kom till förhandling hade två namn försvunnit!

IF Metallklubben kan inte godkänna en sådan process. Den är inte beskriven i lönesystemet. Genom att lägga in ett eget "filter" ger företaget sig själva rätten att bestämma vilka som ska få steg 7. Klubben har nu tagit tillbaka frågan för en diskussion om vilka åtgärder som måste till, eftersom denna förändring hotar att kullkasta hela arbetet med steg 7 inom Underhålls lönesystem. Till dess frågan är avgjord inom de områden som berörs, verkställs ingen höjning till steg 7.