

Trycket

11 februari 2009

Medlemstidning för Verkstadsklubben vid Volvo Umeverken

Varselförhandling 3

givetvis kunna styrka en anställningsintervju med ett intyg.

Här följer en kort rapport från varselförhandling tre som genomfördes torsdagen den 5 februari. Det var en ganska kort förhandling där flera andra punkter också var upp till förhandling

EU:s sociala fond

Metallklubben begärde att företaget skulle redovisa hur de arbetar med ansökningarna till EU:s sociala fond.

Bemanning och organisation

Frågan om bemanning och organisation hade företaget inte förberett så den delen kommer att redovisas i framtida förhandlingar.

Tjänstledighet under uppsägningstid

Metallklubben har begärt att företaget ska förlänga rätten till tjänstledighet för att prova annat arbete. Företaget kommer att se välvilligt på ansökningar om förlängd tjänstledighet. PL kan ge upptill tre månader ledigt, därefter ska begäran göras till personalkontoret.



Var inte upp till förhandling

Avtalspensioner, turordningslista, avgångsvederlag var inte uppe till förhandling denna gång.

Startkraft

Startkraft är det företag som ansvarar för omställningsarbetet för de uppsagda. Parterna är överens om att fortsätta anlita Startkraft under förutsättning att de har bemanning och kompetens att även handha det senaste varslet.

LAS-lista

Uppgörelsen från förra förhandlingen om turordningslistan innebar att listan på 485 skulle kortas med de som lämnat företaget från det att listan fastställdes. Till idag är det 8 som slutat varför de 8 med längst anställningstid från "485-listan" kommer att erbjudas en förlängd uppsägningstid och räknas in i det nya varslet.

Bakgrunden är att man i Oskarshamn (Scanias hyttfabrik) sökt 40,5 miljoner kronor medan vi i Umeå bara sökt 1,8 miljoner. Det är denna fråga som vi i dagsläget vill koncentrera oss på. Klubben menar att företaget har ett stort ansvar att behålla så många anställda som möjligt genom att bland annat övervintra med kompetensutveckling.

Företaget meddelade att de återkommer med en redovisning under nästa vecka med en redovisning hur de arbetar med ansökan till EU:s sociala fond.

Ledighet för att söka annat arbete

Om man är uppsagd till den första april har man rätt till betald ledighet för att söka annat arbete. En diskussion som uppstått är hur lång den betalda ledigheten kan vara om man söker arbete på annan ort.

Parterna har enats om att två dagar kan anses rimligt om det handlar om en lång resa för anställningsintervju. Annars är det del av dag eller heldag. Man ska

Arbetsbefrielse?

Företaget överväger att erbjuda "arbetsbefrielse" för alla som har slutdatum den 1 april. Ett sådant erbjudande kommer senare.



Aktieutdelningen - en provokation

Volvos ledning har beslutat att föreslå en aktieutdelning på 4 miljarder kronor. Man gör det samtidigt som man gör sig av med över 7000 anställda i Sverige. Volvoledningen har nu gjort en klar markering på vad som är viktigast, de anställda eller aktieägarna

Finns inga pengar....

Här på Lastvagnars hyttfabrik i Umeå har vi fått tre varsel på kort tid. Sammanlagt är det drygt 1200 metallare som redan slutat eller som är varslade.

För att lindra varslen har metallklubben krävt att företaget ska tillskjuta pengar. Det vi föreslagit är bland annat:

- Avtalspension
- Program för kompetensutveckling
- Ändrad arbetstid
- Avgångsvederlag

Företaget har hela tiden hävdat att "tyvärr - det finns inga pengar, kassaflödet är viktigare"! Alltså kan man inte vidta några av de åtgärder som vi föreslagit.

.....för de används till annat!

Nu konstaterar vi att Volvoledningens argument om att det inte finns pengar är felaktigt. Det beror på att pengarna

används till annat. Mer än fyra miljarder ska gå till aktieutdelning, medan kraven på oss anställda och skattebetalarna ökar från Volvo.

Till det räcker 4 miljarder!

Vad skulle man kunna använda de fyra miljarderna till istället för att använda pengarna till aktieutdelning? Här följer några exempel:

- **Alla varslade kvar ett år!**
Om alla varslade (7 600) istället fick ett ordentligt kompetensutvecklingsprogram och fick behålla sin anställning ett år framåt så skulle det ändå finnas kvar 1 miljard att använda till annat.
- **Halv miljon i avgångsvederlag!**
Ett avgångsvederlag på en halv miljon till var och en som varslats skulle pengarna lätt räcka till.
- **Avtalspension till alla över 60!**
Samtliga över 60 år skulle kunna erbjudas avgångspension. Vi

skulle få en bättre ålderssammansättning samtidigt som de som vill få en lugn avslutning på sitt arbetsliv får den möjligheten.

- **Förkortad arbetstid**
Pengarna skulle också räcka till en förkortning av arbetstiden, vilket skulle vara ett sätt att dela på jobben och bevara fler i anställning.

Provokation

Det är oerhört provocerande hur ledningen väljer att använda företagets intjänade pengar. Man kräver att de anställda och skattebetalarna ska ta kostnaderna för att Volvo självt ska kunna dela ut 4 miljarder.

Leif Johansson säger i radio att "fyra miljarder är lite pengar" - för oss anställda som inte tjänar 16 miljoner/år är det verkligen inte småpengar. För de som ska leva på A-kassa skulle dessa pengar vara avgörande för den närmaste framtiden.

Ändra beslutet! Satsa på anställda!

Inga trivselpengar!

Vid förhandlingen förra veckan så meddelade företaget att de inte kommer att budgetera för de så kallade trivselpengarna för 2009.

Tidigare år har företaget alltid budgeterat in de så kallade trivselpengarna. Det har rört sig om cirka 200 kr/år, som en möjlighet för de anställda och PL att kanske ta en fika tillsammans eller bekosta en aktivitet på kvällen t ex bowling, minigolf eller annat. Nu har man bestämt att det inte är aktuellt för 2009.

Argument mot beslutet är följande:

De varslade behöver tid tillsammans med sina arbetakamrater och PL nu när de snart är på väg att lämna företaget.

Alla anställda hamnar i nya produktionslag. Aktiviteteter för att lära känna den nya gruppen är viktig.

Det är troligen det sämsta tänkbara tillfället att ta bort trivselpengarna. 200 kr/anställd och är inte mycket, men det ger ändå arbetslagen och PL en liten möjlighet till positiva aktiviteter.

Dagtid?

I förhandling förra veckan så meddelade företaget att de startat en utredning om de kan balansera om produktionen nu under våren. De överväger att övergå till dagtidsskift på driftområde 2, 3 och 4.

Produktionen fortsätter att vara låg nu under första kvartalet. Beläggningen under andra kvartalet ser inte heller ut att öka för tillfället. Därför överväger företaget att balansera om produktionen under våren så att det blir dagtid på de flesta avsnitten på fabriken.

När den utredningen är klar kan vi idag inte svara på, vi vet alltså inte när eller vilka produktionsavsnitt som en uppsägning av arbetstiden till dagtid kan vara aktuell.

