

Sammanbrott i förhandlingarna

I fredags bröt förhandlingarna om ett nytt lönesystem samman. Verkstadsklubben är oförstående till företagets utspel och deras krav vid fredagsförhandlingen.

Företaget ville i förhandlingens slutskede tvinga på klubben en "principskiss". Principskissen talar sitt tydliga språk. Den är oförenlig med Metallklubbens beslut från klubbmöten. Ett kompromissförslag från VK om att lägga både företagets och klubbens skilda ståndpunkter som protokollsanteckning avvisades av företaget. Sammanbrottet blev därmed ett faktum.

Konsekvenserna är numera välbekanta. Företaget har sagt upp löneavtalet och det finns ingen överenskommelse om något nytt. Då träder ackordsparagrafen i Verkstadsavtalet in.

Företaget vill tvinga igenom sin syn

Genom ett antal kompromisser från båda parter har en överenskommelse om riktlinjer för ett nytt lönesystem kommit nära en lösning. Men i förhandlingens elfte timme lägger företaget fram sin "principskiss" (se bild). Företaget krävde att den övre delen av bilden, dvs trappan och kommentarerna kring denna, skulle ingå som en förutsättning för ett nytt lönesystem.

Metall menade att det är orimligt att ställa en sådan principskiss som krav för en överenskommelse. Istället bör de åsikter som skiljer parterna åt föras in som anteckningar i protokollet. Det är så man brukar göra för att

komma vidare i besvärliga förhandlingar. Företaget ville inte lyssna på det örat.

Vad säger "principskissen"?

"Principskissen" talar sitt tydliga språk, även om den inte ska ses som ett slutgiltigt förslag. Företagets utspel i slutskedet av förhandlingen är att få Metallklubben att backa ett rejält kliv i hjärtefrågan. Innan själva förhandlingarna om ett nytt lönesystem startar vill företaget få svart på vitt att det ytterst är företagets behov som ska styra utvecklingen i arbete och lön.

Metalls svar

Metalls förhandlingskommitté ville undvika ett sammanbrott i förhandlingarna genom att erbjuda företaget en lösning där båda parter gör

var sin protokollsanteckning. Företaget avvisade detta förslag. Oviljan till en kompromiss i slutskedet visar att företaget har sin ståndpunkt klar.

Det kan vara på sin plats att upprepa vad den hittills har inneburit. Det är företaget som:

- har sagt upp lönesystemet
- anser att metallarnas löner är för höga
- säger att det är företagets behov som ska avgöra vilka som ska få utveckling i arbete och lön

Vad händer nu?

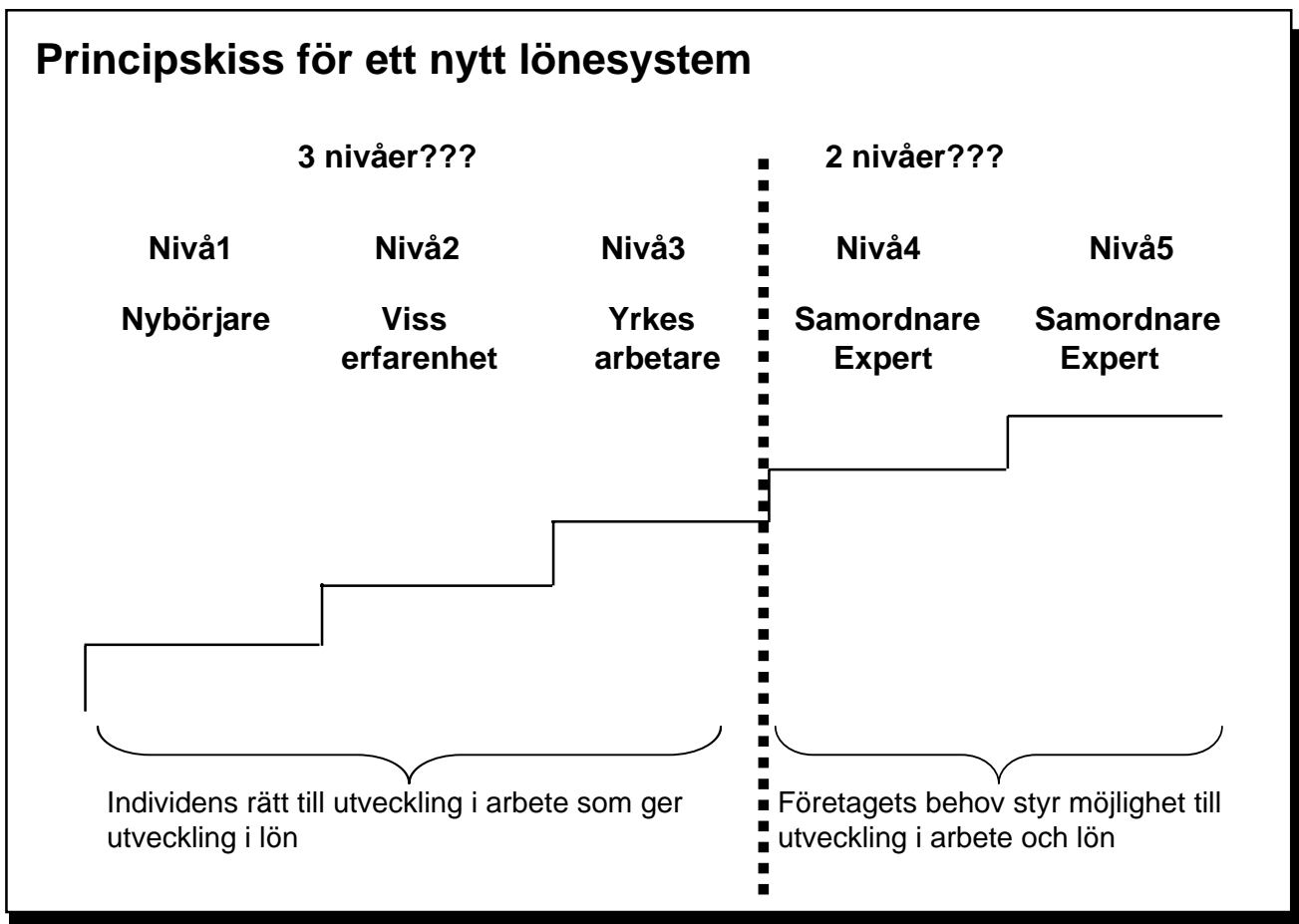
Nuvarande lönesystem upphör att gälla 5 mars. Det är företaget som nu ska kalla till förhandlingar om införande av ackord. Det finns en mängd frågor som uppstår kring detta och Metallklubben kommer att informera om varje steg.

Det första som sker är att på onsdag nästa vecka planerar Metallklubben ett stort informationsmöte i anslutning till klubbens årsmöte. Mer information om detta kommer inom några dagar.

Företagets principskiss presenteras på nästa sida.

Fundera över vilka konsekvenser det skulle få för löneutvecklingen på fabriken.

Principskissen som företaget krävde att få in i överenskommelsen:



Om företagets principskiss

I förhandlingens sista skälvande minut krävde företaget att ovanstående principskiss skulle vara en förutsättning för det fortsatta arbetet med ett nytt lönesystem. Metallklubben kunde inte acceptera detta.

Även om företaget sa att det inte var ett färdigt förslag redovisade man i diskussionen kring bilden att företaget ensidigt ska bestämma vilka och hur många som kan få möjligt att vara exempelvis samordnare.

Företaget syn är att det ska bli en kraftig inskränkning i möjligheterna av att nå de mest utvecklade arbetsuppgifterna och därmed också det högsta lönesteget. I ett exempel redovisade företaget att det handlar om en eller högst två per grupp som ska kunna få möjlighet att vara samordnare eller expert. Rätten att utveckla sig i arbetet utöver rent produktionsarbete skulle alltså vara förbehållet ett litet fåtal.

Var och en kan räkna ut hur lönerna för den stora majoriteten skulle komma att utvecklas. Eller ska vi kanske säga avvecklas.....