

Inför gruppmöten denna vecka

Om Produktionsledarna vill använda gruppmötena till att informera om företagets syn på på förhandlingarna om lönesystemet kan man tänka på följande:

Tillåt ingen ensidig information på mötet! Metallklubbens representanter kommer gärna och informerar om bakgrunden, om förhandlingarna och om vad som händer nu. Gärna samtidigt med PL eller annan representant för företaget. Begär därför att någon från Metallklubben också är med när det ska informeras om de strandade förhandlingarna.

Tänk på att gruppmötena är till för gruppens arbete och utveckling. Det nuvarande avtalet om arbetsorganisation gäller fortfarande på den punkten. PL ska planera mötena i samråd med gruppens samordnaren. Företaget kan inte ta gruppens tid för egen förhandlingsinformation utan gruppens godkännande.

Fråga om Produktionsledarens egen roll. Ett av företagets argument i förhandlingarna är att också PL driver på och vill få bort lönesystemet eftersom de, enligt företagets förhandlare, inte tycker att det fungerar, är för krångligt och att de inte kan stå emot kraven på löneuppflyttningar i trappan. Tycker din PL också så?

Klara besked men också svammel

Det finns några punkter i företagets information från de avbrutna förhandlingarna som måste kommenteras.

■ Företaget gör följande klarläggande:

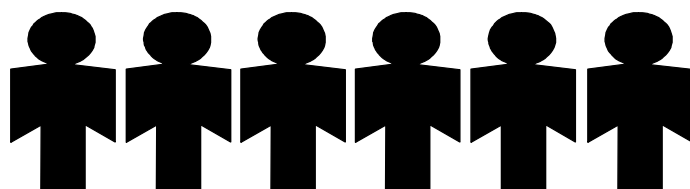
“Det är företagets och verksamhetens behov som ska styra antalet gruppens samordnare” och vidare: “Däremot vill företaget bestämma vilka som ska utbildas till specialister, experter och samordnar-befattningar” (Tryckets understrykning)

När ordet “företaget” används i sammanhanget är det ett annat ord för “chefens”. Det är alltså chefen som ska bestämma vilka och hur många som ska få en utveckling i arbetet. Det är svart på vitt att handlar om något mer är bara lönen. Företaget vill få mera kontroll och makt över vårt arbete.

■ När företaget argumenterar om att alla inte kan bli experter eller specialister slår dom in öppna dörrar. Det handlar inte om detta! Metallklubben har i vart fall aldrig sagt att alla ska kunna allt.

Det handlar istället om att företaget vill minska möjligheterna till en utveckling i arbetet för en majoritet av metallarna jämfört med hur vi har det nu. Företaget lovar att alla ska få den kompetens som krävs utifrån de krav som arbetet ställer. Javisst, det är snabbt ordnat om själva arbetsinnehållet utarmas och förminskas.

forts nästa sida



■ Sist men inte minst: Företaget svamlar alldeles otroligt över vad som ska hända nu. När de centrala parterna var på besök gjordes det mycket klart att om parterna inte kan komma överens om ett nytt lönesystem ska Verkstadsavtalets § 5 gälla.

Situationen är nu att företaget har sagt upp avtalet utan överenskommelse om något nytt, eller ens om hur ett nytt

system ska arbetas fram. Det innebär att företaget är skyldigt att kalla till förhandlingar om att införa ackord (där det är möjligt) och tidlön enligt avtalets riktlinjer.

Pratet från chefer och produktionsledare om att allt kommer att vara som vanligt efter 5:e mars stämmer inte! Det som finns kvar är våra löner som inte kan sänkas, men det som funnits i övrigt är uppsagt.

Den beska sanningen är att om företaget vill undvika ackord måste man också förhandla för att komma överens om något annat.

De lokala förhandlingarna om 2003 års löneökningar ska också påbörjas. (I Göteborg är man just färdig, med löneökningar på i snitt drygt 500 kr/mån)

Informationsmöte

för alla metallare

Onsdag 26/2 kl. 14.00

i matsal UEA och BU 3.

Varför förhandlingarna bröt samman och vad som händer nu.

Högtalare kommer att sättas upp så att alla kan ta del av informationen.

Mötet sker på betald tid enligt Utvecklingsavtalet.

Årsmöte

Onsdag 26/2 kl. 13.15

i matsal UEA

Ur dagordningen:

- Verksamhetsberättelse
- Val
- Skrivelser

För att närvara på årsmötet ska man begära och beviljas ledighet

Välkomna!

Vi var 1500 som skrev på protestlistan. Vi kan knappast vara färre nu!