

Alla till klubbmötet!

Torsdag 26/9
Matsal UEA

Det blir två likadana informationsmöten:

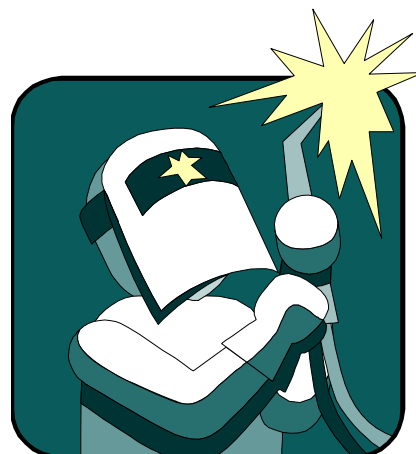
13⁰⁰ - 14⁰⁰ Möte för alla som går förmiddagsskift
samt dagtid UA,UB,UC

15⁰⁰ - 16⁰⁰ Möte för alla som går
eftermiddagsskift
samt dagtid UE, st.kväll

Ur dagordningen:

- * Senaste nytt kring uppsägningen
- * Information och bakgrund
- * Förbundsombudsman svarar på vad som händer vid avtalslöst tillstånd
- * Medlemsfrågor

Fackmötet sker på betald arbetstid.
Mötet ersätter denna veckas gruppmöten.
Vi ber alla ha överseende med att det blir trångt.
Mötestiden medger inte att fika serveras.
Endast medlemmar är välkomna.



Varför sade företaget upp lönesystemet?

Under hela perioden från 70-talet har fabriken här i Umeå utvecklats, den har byggts ut och förbättrats, många har fått sin anställning här på företaget. Under alla dessa år har vi på företaget **haft avtal om både lönesystem och arbetsorganisation**.

Företaget försöker nu beskriva att avtalet om lönesystem och arbetsorganisation är ett hinder för företagets och de anställdas utveckling, medan verkligheten är sådan att de till stor del varit och är en förutsättning för en god utveckling på fabriken

TRYCKET ska här syna företagets uppsägningsargument i sömmarna.

Antalet revisionstillfällen

I vårt tidigare lönesystem hade vi lönejusteringar varje månad – 12 gånger per år. När vi tecknade det nya avtalet 1993 var vi överens om att ha 3 lönerevisioner per år. 1998

ändrades denna regel och antalet revisionstillfällen ökade till 4 gånger per år.

Från Metalls sida har vi varit beredda att nu göra en förändring till 2 revisionstillfällen per år – men inte heller det har räckt för företaget. De kan bara tänka sig den absolut lägsta nivån som är möjlig – en gång per år

Vi har för många lönesystem!

Företaget anser att vi har för många lönesystem – fyra stycken. Detta är inte sant. Vi har *ett* grundavtal om lönesystem. Företaget har också bara sagt upp *ett* lönesystem. Regelverket och ramarna är i princip lika på hela företaget. Däremot har vi anpassningar på kaross, måleri, mon-

teringen och service(material och underhåll). Dessa anpassningar är ganska självklara – verkligheten ser ju väldigt olika ut på de olika avsnitten på företaget.

Att skapa ett lönesystem som inte har några anpassningar alls torde vara näst intill omöjligt.

Rätten till utveckling

Den kanske viktigaste frågan som företaget har velat ta bort är rätten till utveckling. Avtalet säger: **”Alla inom en grupp ska ha samma rätt till personlig utveckling. I princip finns det inget hinder för att alla i gruppen har fått en utveckling i hela befattningstrappan.”**

Allas rätt till utveckling har blivit ett rött skynke för företaget som

de ”inte kan leva med”. De vill byta ut *”allas rätt”* till *”allas möjlighet”*. Men det är enbart företagens behov som ska styra vem som ska få denna ”möjlighet”. Ytterst kan man alltså bli utlämnad åt chefens godtyckliga beslut om vem som ska få utveckling.

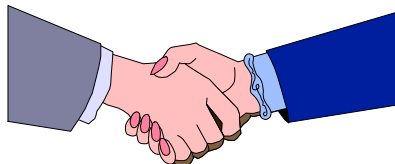
Lönenivån och löneutvecklingen

Slutligen är metallarnas löneläge som var det stora numret när företaget motiverade uppsägningen av lönesystemet. Utrustade med OH-bilder deltog alla PL i masspropagandan över “den skenande löneutvecklingen”. **På klubbmötet kommer hela bilden om löneläget och löneutvecklingen att presenteras.**

Varför är det så viktigt med avtal om arbetsorganisation?

Avtal eller inte? Har det gått troll i frågan? Företaget anser inte att det behövs något avtal om arbetsorganisation. Enligt deras syn räcker det med personalpolicyn. Metallklubben menar att det är viktigt och nödvändigt med avtal.

Ett avtal fungerar som en skriftlig överenskommelse om vad som ska gälla. Det är ett resultat av kompromisser, överväganden och värderingar. Med vårt avtal om arbetsorganisation har vi slagit fast vad som ska gälla på vår arbetsplats: fördelning och delegering av ansvar och befogenheter (dvs inflytande och medskapande), hur kompetensutveckling ska gå till, hur vi definierar arbetsuppgifter och mål, hur vi ser på grupporganiserat arbete, hur vi tänker oss utveckling, osv.



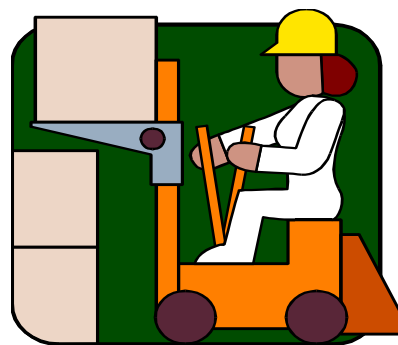
I mer än 25 år har vi haft avtal om hur arbetet ska organiseras

Ett avtal handlar om att ge och ta.

Man kan säga att Företaget och Facket har tagit armkrok med varandra och tillsammans bestämt att så här utvecklar vi företaget och de anställda på bästa sätt. När avtalet skrevs en gång i tiden var det väl förankrat genom diskussioner och medlemsomröstning.

Avtal är den svages skydd Avtal är till för att förhindra godtycke

Finns det inget lokalt avtal om hur arbetet ska organiseras gäller bara MBL. Det innebär att företaget är skyldiga att informera och förhandla vid alla stora förändringar. Men man bestämmer i slutändan



själv. Besluten och makten över våra arbeten förflyttas i allt högre utsträckning till cheferena.

Ett avtal får inte bli ett hinder.

Ett avtal om arbetsorganisationen får inte bli så krångligt eller detaljerat att det förhindrar en utveckling. Det ska vara ett utvecklingsverktyg för att åstadkomma positiva förändringar Metallklubben har varit positiv till att ändra, skriva om och utveckla det numera uppsagda avtalet. Det arbetet var påbörjat men fick aldrig slutföras. Företaget valde att kasta allting överbord. Företaget kunde ha valt att fortsätta ansträngningarna att skriva om och utveckla avtalet efter de förutsättningar som nu gäller.