

Trycket

12 november 2002

Medlemstidning för Verkstadsklubben vid Volvo Umeverken

Nej, Nej och åter Nej!

Vid förhandlingen i fredags svarade företaget blankt Nej till Metallklubbens nya invit. Konsekvenserna av företagets handlande leder oss allt närmare ackord och tidlön. Den verkliga orsaken börjar bli tydlig. Företaget erkänner nu öppet att ett avtal om Arbetsorganisation ger för stort inflytande för Metalls medlemmar. Det vilar ett tungt ansvar på företagsledningen att förklara vad de vill uppnå med sitt agerande. De stolta ambitionerna med Volvo Way och personalpolicyn verkar mer avlägset än någonsin.

Än en gång Nej från företaget

I Metallklubbens senaste förslag ingick att lösa de punkter som var orsaken till att företaget sade upp avtalet. Företaget svarade dock blankt Nej till att fortsätta förhandla för att hitta lösningar på de tre stötestenarna: Ett eller två revisionsstillfällena, "rätten till utveckling" och ett avtal om arbetsorganisation..

Företagets Nej lämnar inte längre något utrymme för tolkningar. Det finns ingen vilja till kompromiss från deras sida. Företagets uppfattning är att det inte ska skrivas något avtal om arbetsorganisation. Ett sådant avtal ger för stort inflytande för Metalls medlemmar. Företaget betonar deras rätt att "leda och fördela" arbetet. Att det ytterst handlar om makten över arbetet råder det inte längre någon tvekan om.

Varför avtal?

Under förhandlingen argumenterade Metallklubben för att vi har lokala avtal och överenskommelser inom en rad andra områden. Det är t.ex. nödvändigt att anpassa arbetstidslagen, semesterlagen, osv. till vår verksamhet.

Ett avtal uttrycker vad parterna är överens om och tar gemensamt ansvar över. Det är en styrka för verksamheten. Det finns lagar och avtal som är till för att öka inflytandet för de anställda. Dit kan vi räkna Medbestämmandelagen och Utvecklingsavtalet inom Volvokoncernen. Det är rimligt att ett ökat inflytande och ökad delaktighet uttrycks som ett lokalt avtal. Företaget har en motsatt uppfattning! Just på det området vill man inte ha avtal.

Månadslön?

Företaget vill träffa ett avtal om månadslön med frysta löner tills

ett nytt system är framtaget. Tills dess ska endast centrala lönepengar läggas ut. I en sådant avtal vill företaget också reglera de nyanställas löner.

Metallklubben menar att detta skulle innebära en mycket klar försämring. Vårt förslag har istället



varit att förlänga det nuvarande avtalet med övergångsregler, tills dess ett nytt avtal är framtaget.

Om Metallklubben skriver på den överenskommelse om "månadslön" som företaget nu vill ha, skriver vi också bort det fackliga inflytandet över lönesättning och lönebildning på fabriken. Självklart är Metallklubben beredda att acceptera löneutbetalning en gång per månad. Men det är någonting helt annat.

Eftersom Metallklubben och Företaget inte kan komma överens om något nytt lönesystem för närvarande är det Verkstadsavtalets § 5 som gäller. Där står att "kan enighet ej nås, tillämpas rent ackord där detta är möjligt. I övriga fall tillämpas timlön". Företaget har varit medvetet om detta.

Äta kakan...

Det är företaget som måste ta ansvar för konsekvenserna av sitt agerande. Verkligheten är den att det är Företaget, inte Metallklubben, som sagt upp vårt nuvarande avtal. Företaget försöker nu både äta kakan och ha den kvar.

Rent ackord och tidlön är inget önskeläge. Månadslön är att föredra. Men det förutsätter att det handlar om ett lönesystem som vi kan och vill acceptera. Det som företaget hittills presenterat håller inte måttet.

Företaget har haft flera chanser

Vi kan bara påminna om att Metallklubben har lämnat flera förslag för att vi inte ska hamna i

ett läge där ackord införs. Ett förslag var att förlänga avtalet under tiden ett nytt system tas fram. Det senaste förslaget var en kompromisslösning över de oenigheter som funnits. Men till detta har företaget upprepade gånger sagt Nej trots att de varit medvetna om vilka konsekvenser som kan komma av uppsägningen.

Att inte Metallklubben vill dansa efter företagets pipa och skriva under alla förslag från företagsledningens önskelista, kan knappast komma som någon överraskning. Nu är det dags att företaget tar sitt eget agerande på allvar. De har sagt upp avtalet om Förslagsverksamhet. De har sagt upp avtalet om Arbetsorganisation och lönesystem. Och nu har de mage att försöka lägga över skuldbördan på Metall för att ackord kan komma att införas när uppsägningstiden går ut. Metallklubbens

förhandlare betackar sig över det försöket till historiebereskrivning.

Förhandling är ingen lek

Förhandlingar syftar till att komma överens och fastställa detta i protokoll, överenskommelser och avtal. Saknas den viljan eller förmågan finns det ett regelverk, en så kallad stupstock. När det gäller lönerna är stupstocken ackord och tidlön.

Företaget har två alternativ. Antingen sluta säga Nej till alla de förslag och inviter som kommer från Metallklubben. Eller börja förbereda sig för att återinföra ackord och tidlön på fabriken. Det är företagsledningens val.

Vårt val är att tydligt markera vårt missnöje över hur ledningen verkar vilja ha det med relationerna med oss metallmedlemmar.

Metallklubben kallar till Informationsmöten med anledning av förhandlingsläget.

Det blir två likadana informationsmöten:

För UA och UB:

Torsdag 14/11

kl. 14⁰⁰ - 15⁰⁰

Matsal UA

För UC och UE:

Måndag 18/11

kl. 14⁰⁰ - 15⁰⁰

Matsal UEA

Du kan som vanligt använda din rätt att delta på fackmötet på betald tid. Tid utanför ordinarie arbetstid betalas med övertid!

OBS. Har Du ordinarie arbetstid under mötet måste du först begära och beviljas ledigt hos din PL. VÄLKOMNA!