

# Trycket

28 februari i 2018

Medlemstidning för IF Metall vid Volvo Lastvagnar i Umeå

## Välkommen till årsmötet!

Onsdag 14 mars håller vi klubbens årsmöte. Alla medlemmar är hjärtligt välkomna. Mötet sker på övertid. För att alla ska kunna delta genomförs årsmötet som två möten.

### Betald tid

Mötet sker på betald tid i form av övertid. För att få ersättning ska närvarolista fyllas i.

### Samåkning

Ni som samåker kan prata ihop er innan så underlättar det deltagandet på mötet.

### Fika

Klubben bjuder på fika under årsmötet.

### Skrivelser

Skrivelse ska vara klubben tillhanda senast 6 mars.

### Viktiga frågor

På årsmötet kommer vi bland annat att redovisa:

- **Förhandling med företaget om grundbemanning och andra aktuella frågor.**
- **Bonus och vinstdelning**
- **Framtidens industriarbetare**
- **Val och årsberättelse**, vi går som vanligt igenom årsberättelsen och genomför alla val till posterna i klubbens verksamhet.

**Välkommen  
till  
årsmötet!  
Alla  
behövs!**

Kläm-  
fredag  
11 maj

## Tider för Årsmötet

|       |  |
|-------|--|
| Dag   | <b>Onsdag 14 mars</b>  |
| Plats | <b>Matsal UEA (Blå dörren)</b>                                 |
| Tider | EM-skift <b>13.30 – 14.30</b><br>FM-skift <b>14.30 – 15.30</b> |



Mötena sker på betald övertid.  
Närvarolistor kommer att finnas.

**Klubbstyrelsen hälsar alla medlemmar välkomna!**

Företaget har nyligen ställt frågan om klubben kan tänka sig att förlägga minustid för både för- och eftermiddagsskift fredagen den 11 maj, (dagen efter Kristi Himmelfärds dag). Orsaken är att projektet på kaross vill ha en ytterligare installationsdag denna helg.

Minustid för em-skiftet och dagtid går att uppnå i det befintliga avtalet. Men inte för fm-skiftet. Då behövs en överenskommelse.

Klubbstyrelsen och gruppstyrelserna kommer att ta upp frågan i fikarum och i andra sammanhang för att undersöka intresset av att göra hela klämdagen arbetsfri. Med

en minustidslösning kan alla som ingår i arbetstidsflexibilitet garanteras ledigt den dagen.

Men eftersom det avviker från avtalet vill klubbstyrelsen och förhandlingskommittén känna att det finns ett starkt stöd för att göra ett undantag från regelverket.

# Förhandlingsrapport

Förutom frågan om anställningar och klämfredagen efter Kristi Himmelsfärd dag var det ett antal andra punkter uppe vid den senaste förhandlingen. Några av de viktigaste sammanfattas här.

## Arbetstider UH kaross

Sedan en tid tillbaka pågår en förhandling om arbetstiderna på underhåll på kaross. Parterna har under förhandlingen stått långt ifrån varandra, både om arbetstider och arbetsinnehåll, men även bemanningen. Företagets plan är att ta bort två- och fyrsnitt och istället köra tresnitt. Dessutom tänker man minska bemanningen med upp 14 personer. Från gruppstyrelsens sida är man starkt kritisk till detta då man tar bort ordinarie arbetstid på helg, vilket ökar risken för ett sämre underhåll. I ett tidigare Trycket finns en omfattande beskrivning av riskerna.

Företaget har nu ensidigt beslutat att föra in tresnitt, detta trots starka och goda argument från gruppstyrelsens sida. Den



kvarstående konflikten gäller nu vilka som ska omplaceras till andra arbetsuppgifter och hur tresnittet ska vara bemannat. Den frågan är ännu inte färdigförhandlad.

## Central förhandling om vecka 52

Verkstadsklubben har begärt en central förhandling om företagets sätt att hantera arbetstiderna vecka 52 förra året. Företaget beslutade ensidigt att införa arbetstider som parterna inte hade förhandlat om. Kollektivavtalet ger inte företaget rätt att ensidigt införa arbetstider som det inte finns avtal om. Det skedde denna gång. Dessutom var man inte beredd att betala ut OB-ersättning när man tillfälligt ändrade arbetstiderna i mellandagarna.

Eftersom vi inte kunnat enas om en ersättning till var och en så har klubben begärt en central förhandling för att fastställa eventuella skadestånd till var och en som arbetade.

## Tillbaka från TUVE

Det är 4 metallare som följde med monteringen till Göteborg som vill tillbaka till vår fabrik. Företaget tillsammans med klubben går för närvarande igenom förutsättnin-

garna för var och en av dem att komma tillbaka.

## “Uppdragsoperatörer” och samordnartillägg

I arbetet kring “teamwork” har företaget valt att införa olika ansvars- och arbetsuppgifter som ligger nära gruppernas verksamhet. Till en början var dessa “uppdrag” resultatet av en toppstyrd process utan facklig medverkan. Nu finns det en dialog i kring detta.

Klubben kan konstatera att de uppdragsbeskrivningar som tagits fram kring kvalitet, underhåll (AM/5S) och teknik i princip är identiska med de arbetsuppgifter som de överenskomna samordnaruppgifterna som finns i lönesystemet. Klubbens uppfattning är därför att det är helt i linje med löneavtalet att dessa ska betalas med 500 kr/mån för de som åtar sig arbetsuppgiften.

Företaget har inte den uppfattningen. Företaget anser att uppdragen, s.k. “missions” inte ska betalas. Uppgiften kan man ta på sig av rent intresse för frågan.

Frågan har ännu ingen lösning. Går det att tolka att dessa uppdrag motsvarar de som finns reglerade i lönesystemet eller är det något helt nytt? Förhandlingen fortsätter.

## Varför sker inga anställningar?

En central fråga för klubben är **grundbemanning och anställningar. Klubben har krävt att företaget ska anställa åtminstone 75 personer i ett läge då inhyrningen ligger konstant kring 150 Adecco. Vid den senaste förhandlingen svarade företaget att det inte är aktuellt med några anställningar.**

### Lokalt beslut

Det finns inget formellt hinder för ledningen i Umeå att anställa på visstid eller tillvidare. Det finns inget formellt beslut om hur stor andel inhyrning det ska vara. Beslut om hur man ska bemanna produktionen är ett lokalt beslut.

### Krav på nyanställning

Klubben riktar kraven om nyanställningar till ledningen i Umeå eftersom vi vet att det är ett lokalt beslut. I ett stabilt produktionläge med växande orderstock och goda prognoser framöver för bolaget är det hög tid att påbörja en förnyring. En snittålder på över 50 år är ett tillräckligt argument för att börja agera.

### Naturlig avgång

En jämn och strid ström slutar varje år i så kallad naturlig avgång. Ju högre snittåldern blir, desto mer ökar takten i den naturliga avgången. Idag är det fler anställda som är + 60 än vad det är anställda under 40 år.

### När?

I förhandlingen var företagets svar om att det inte är aktuellt med anställningar i

nuläget. Det innebär att alla som slutar, varje vakans som uppstår, ska ersättas med inhyrning. Klubben kan bara beklaga. Det blir dyrare, ger sämre förutsättning till team-work och det skickar fel signaler om fabriken framtid.

