

# Trycket

26 februari 2019

Medlemstidning för IF Metall vid Volvo Lastvagnar i Umeå

## Kom på årsmötet!

På onsdag den 27 februari håller vi klubbens årsmöte. Vi kommer att genomföra två möten som sker på betald övertid. På grund av eftersläp anser företaget att det inte finns möjlighet att förlägga mötet på ordinarie arbetstid. Alla medlemmars deltagande är viktigt.

Kom du också!

### Betald tid

Mötet sker på betald tid. För skiftgående personal innebär det en lön på cirka 250 kr för deltagande på mötet.

### Samåkning

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

### Fika

Klubben bjuder på fika under årsmötet.



### Många frågor

På årsmötet kommer vi att ta upp flera frågor.

- **Dags att anställa.** På baksidan av detta Trycket hittar du ett förslag till uttalande. Styrelsens tanke är att uttalandet ska antas av årsmötena. Klubben kommer då också att offentliggöra uttalandet på annat sätt.
- **Val,** vi har val av posterna till klubbstyrelsen.
- **Aktuella frågor,** där klubben kommer att redovisa aktuella frågor.



- **Skrivelser,** där vi kommer att ta upp inkomna skrivelser.

## Tider för Årsmötena

**Eftermiddagsskift** och andra som har möjlighet att delta på mötet.

Dag **Onsdag 27 februari**

Plats **Matsal UEA (Blå dörren)**

Tider **13.30– 14.20**

**Förmiddagsskift** och andra som har möjlighet att delta på mötet.

Dag **Onsdag 27 februari**

Plats **Matsal UEA (Blå dörren)**

Tider **14.30– 15.20**

Mötena sker på betald övertid  
Närvarolistor kommer att finnas.

*Klubbstyrelsen hälsar alla medlemmar välkomna!*

## Förslag till uttalande:

# Vi är så trötta och besvikna på att se investeringar i maskiner och robotar, men ingen satsning på människor!

För 25 år sedan var uthyrning av arbetskraft en olaglig verksamhet. Då fungerade arbetsmarknaden genom visstidsanställningar när företag fick arbetstoppar. Sedan ändrades lagen och vi fick uthyrning av arbetskraft. Från början var det tänkt att begränsas till tillfälliga arbetstoppar och korta perioder. Idag är inhyrning och bemanning ett permanent tillstånd under flexibilitetens täckmantel.

Situationen på arbetsmarknaden håller på att urarta. Ordet trygghet hånas. Utvecklingen mot dagavlönade och timanställda rullar på. Det fackliga inflytandet minskar när otrygghetens tystnad breder ut sig.

Vårt företag, Volvo Lastvagnar i Umeå är i högsta grad medskyldiga till den utvecklingen. Att investera i människor, dvs. att anställa och kompetensutveckla, är inte längre en angelägenhet. Under många år har företaget köpt sig fri från det ansvaret. Både vi som är tillsvidareanställda och vi som är bemanningsanställda är förlorare.

## **Nu är tiden förbi att facket ska sitta tysta och titta på!**

Under ett flertal år har i princip all naturlig avgång ersatts med inhyrning på vår fabrik. Medelåldern hos Volvoanställda har passerat 51 år. Idag är det tre gånger fler anställda som är över 60 år än det är mellan 18 och 40 år. Det är en ohälsosam ålderssammansättning för varje företag eller organisation som vill utvecklas.

**På vissa avsnitt på fabriken är de inhyrdas andel kring 50 procent. Så här kan det inte fortsätta!**

## **Oetiskt mot tidigare anställda**

På vår fabrik finns det ett drygt 30-tal bemanningsanställda som tidigare varit Volvoanställda, några så länge som 15 år. De blev uppsagda av

arbetsbrist när monteringsjobben försvann, de tvingades lämna det man trodde var ett tryggt jobb efter så lång tid. Därefter har dessa tidigare Volvoanställda varit inhyrda i flera år, några upp till fem år. Det är närmaste en moralisk plikt att dessa erbjuds en tillsvidareanställning.

## **Dyrt**

Under alla dessa år med permanent inhyrning har företaget bokstavligen kastat pengar i sjön. En rimlig bedömning är att en inhyrd innebär upp emot 50 % högre kostnad än en nyanställd. Med ett mer eller mindre permanent tillstånd av hundratal inhyrda är det en fördyring i mångmiljonklassen, som ska betalas genom högre rationaliseringskrav vilket innebär hårdare press på de anställda.

## **Otrygghet**

Bemanningsanställning är otrygghet oavsett om man är tillsvidareanställd eller visstidsanställd i bemanningsföretaget. Om Volvo upphör med sin "beställning" kommer varsel om uppsägning omedelbart. Det finns inga andra kundföretag som sväljer en sådan mängd människor.

Att vara anställd på Volvo är inte heller någon absolut trygghet. Men förutsättningarna att hitta övervintningslösningar, kompetensutveckling, arbetstidslösningar, osv för att behålla anställningen är betydligt större. Företaget kastar inte bort en maskin eller robot som inte behövs tillfälligtvis när produktionen går ned. Det är lika dumt att kasta bort en mänsklig kompetens i onödan.

## **Arbetsmiljöproblem**

Allt fler rapporter beskriver att bemanningsanställda utsätts för fler skador i arbete. Volvos statistik på området bekräftar bilden. Som ny på jobbet och ofta med undermålig introduktion ökar riskerna. Med



personalomsättning och mycket upplärning påverkas den nödvändiga arbetsrotationen negativt. Alla blir förlorare.

## **Myten om flexibilitet**

Mycket av det negativa med bemanning och inhyrning kommer från myten om flexibilitet. Merkostnaden för inhyrning brukar jämföras med en "försäkringspremie" mot att inte behöva dra på sig avvecklingskostnader när konjunkturen svänger. I vår bransch går det att förutse volymförändringar i tid och därmed hinna parera. Vid stora förändringar finns det avtal om korttidsarbete.

Bemanningsföretagen arbetar hårt för att göra sig oersättliga. Det kommer nya erbjudanden till kundföretagen. Men varje ny "affärsidé" ökar utsattheten och otryggheten bland de bemanningsanställda.

## **Visa ansvar, ta beslut!**

Vi riktar idag en stark kritik mot vårt företag, Volvo Lastvagnar i Umeå, för att det har abdikerat från sitt ansvar att anställa och utveckla människor. Den lokala ledningen kan på ett enkelt sätt visa att man är beredd att ta ansvar för helheten i en utveckling.

**IF Metall på Volvo Umeå riktar en vädjan, en uppmaning och ett krav:**

**Erbjud bemanningsanställda en Volvoanställning!**