

Trycket

24 oktober 2019

Medlemstidning för IF Metall vid Volvo Lastvagnar i Umeå

Fabriken om 3–5 år!

Företaget har i arbetet med affärsplanen efterfrågat de fackliga organisationernas syn på vilken utveckling som vi vill se på fabriken de närmaste 3 – 5 åren.

Det kan vara bra att ibland ta sig tid att fundera på hur man vill att en väl fungerande arbetsplats ska se ut. Från Klubbens sida så blev det följande bild av hur fabriken borde utvecklas de närmaste fem åren.

Bemanning

Inhyrning har i princip upphört. Bemanning sker med egen personal, visstidsanställning kan ibland förekomma, men i allt väsentligt bygger verksamheten på tillsvidareanställning.



Avgångspension har erbjudits ett antal av de som är över 62 år.

Mångfalden på fabriken har ökat genom nyanställningar.

Volvostegarna erbjuds en fortsatt anställning när utbildningstiden löper ut. Istället för som nu aldrig få en anställning på Volvo.

Reträttplatser finns för anställda som av ålders- eller hälsoskäl inte klarar jobbet i produktionen fullt ut. Det innebär att olika ser-

vicefunktioner tas tillbaka från entreprenörer.

Arbetsorganisation

Framtidens Industriarbete är ett pilotprojekt som utvecklat hur vi organiserar arbetet. Kompetens och arbetsuppgifter flyttas från stödfunktioner till arbetslagen. Det finns tid och förutsättningar till utveckling både för grupp och individ. Vi har också ett förändrat och stödjande ledarskap.

Inflytande över det egna arbetet ligger allt mer hos de anställda. I allt högre utsträckning så "leder och fördelar" man sitt eget arbete utifrån de förutsättningar man själv varit med och godkänt.

Arbetstider fredagar



De dubbla skiften på fredagar för två- och treskift är löst. En ny ar-



betstid är fastställd på ett sätt som en majoritet av medlemmarna vill.

Flexibilitet

Flexibilitet tar sin utgångspunkt i kompetensflexibilitet, dvs. intern rörlighet. System för detta finns utvecklade.

Säkerställd kompetens

Nya aspirantprogram är framtagna för att säkerställa att vi har rätt kompetens på alla känsliga områden.



Med de pensionsavgångar vi ser framöver behövs intern utbildning av exempelvis elektriker, verktygsmakare, fixturmakare, mättrumstekniker, robotskötare mm.

.....Forts

...Forts:

Relationer

Relationerna mellan företaget och anställda har i allt väsentligt förändrats till det bättre. Allt mindre av "ni ska och måste". Allt mer av "vi kan och vill".

Företagets relation till de fackliga organisationerna bygger på respekt och vilja till gemensamma lösningar. Viktiga beslut manifesteras gemensamt i avtal och överenskommelser.

Investering i framtiden

Investeringar och teknisk utveckling säkrar framtiden för fabriken. Det sker genom att reinvestering i teknisk utrustning är godkänd i en långsiktig plan.



Produktivitetsförbättringar kopplas till teknikskiften. KOS-investeringen ger ett starkt bidrag. Kostnadsjakt via svältkost i produktionen är inte en fråga.

Strategier för att återföra monteringsarbete till vår fabrik finns och ger en kostnadsbesparing på slutprodukt.

Miljö

Utsläppen har minskat och fabriken har blivit CO₂-neutral.



Arbetsresorna är mer miljövänliga genom att ta bort det ena fredagsskiftet.

Öppet brev:

Till vad ska chefernas ökade makt användas?



Medbestämmande och inflytande

På Volvo i Umeå finns det en lokal överenskommelse om riktlinjer för hur Medbestämmandelagen ska tillämpas vid omflyttningar, omplaceringar, tillsättande av tjänster, osv.

Man kan säga att det är en konkretisering av olika fall där arbetsgivaren är förhandlingsskyldig enligt Medbestämmandelagen. På några punkter är det en utvidgning av medbestämmandet.

Överenskommelsen ger lite mer, inte mycket, men ändå lite mer av medbestämmande för IF Metalls medlemmar och den lokala klubben, än vad lagen föreskriver som miniminivå.

Den lokala överenskommelsen var en stark bidragande orsak till att omplaceringarna av hundratalet tidigare montörer gick förhållandevis smärtfritt när företaget beslutade att lägga ner monteringsverksamheten i Umeå. Överenskommelsen har också garanterat att tillsättningar av interna tjänster har hanterats och upplevts som öppet, transparent och rättvist av medarbetarna.

Uppsägning utan förvarning

Företaget har nu sagt upp överenskommelsen som funnits och varit verksamt i 13 år. Det föregicks inte av några inviter till omförhandlingar eller ens propåer om att det inte fungerat. Bara en uppsägning. Punkt. Slut.

Företaget motiverar uppsägningen med:

1. **Det finns inte något liknande avtal på andra Volvofabriker.**
2. **Cheferna måste få större beslutsmandat, dvs. mer makt att bestämma själva utan förhandling.**

Frågorna man då måste ställa sig:

- **Till vad ska chefernas ökade makt användas?**
- **Varför är detta så viktigt när det äventyrar samarbete och goda relationer?**

Samarbetets grunder

Samarbete kan inte proklameras ensidigt. Vill man uppnå gott samarbete och goda relationer bygger det på en ömsesidighet. Det utesluter inte att det finns stora meningsskiljaktigheter i sakfrågor. Men det är grundläggande att respektera tidigare ingångna avtal och överenskommelser även om dessa ger något mer än den miniminivå som bolaget är tvunget att upprätthålla enligt lag och avtal.

Som facklig organisation har vi uppfattat att bolaget anser att samarbete och goda relationer är eftersträvansvärt. Vi kanske måste tänka om på den punkten. Uppsägningen av den lokala överenskommelsen har en övertydlig symbolik.