

Trycket

6 mars 2020

Medlemstidning för IF Metall vid Volvo Lastvagnar i Umeå

Löneförhandlingarna centralt i ett slutskede!

Den sista mars löper det centrala avtalet ut. Parterna förhandlar nu centralt för att få tillstånd ett avtal. De svenska industriföretagen har under lång period haft väldigt höga vinster samtidigt som lönernas andel har minskat. Trots detta är Teknikföretagens krav långtgående.

Långtgående krav

I december lämnade båda parter över sina avtalskrav. Från företagen har man överlämnat mycket långtgående krav.



- **Låga löneökningar**, på max 1,4 %. De senaste dagarna har de dessutom krävt att löneökningarna ska vara ännu lägre på grund av Coronaviruset.
- **Dispositiva löneökningar**, som innebär att man lokalt på varje företag kan komma överens om att inte höja lönen alls.
- **Ingen lägsta höjning**, som innebär att företagen vill ha ett system där en del anställda inte skulle få någon löneökning alls.
- **Ändrad semester**, där de kräver att semester ska kunna läggas ut någon gång mellan första maj till sista september.
- **Mer övertid**, där de vill öka uttaget av övertid till 200 timmar istället för 150 som idag.
- **100 timmar på en månad**, de kräver också att de ska vara möjligt att ta ut 100 timmar övertid en enskild månad.
- **Större flexibilitet**, där de vill kunna ta ut sammanhängande arbetstid om 7 timmar/var 14:e dag, exempelvis lördag.

IF Metalls krav

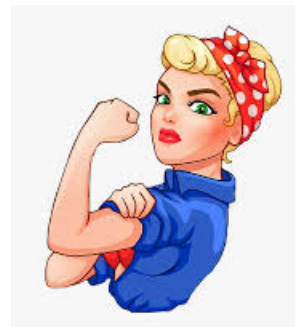
- **Mer pengar i plånboken**, där IF Metall har krävt 3% högre löner. Dessutom ska de som tjänar minst ska få extra löneökning genom en låglönesatsning.
- **Bättre pension**, där kravet är höjda avsättningar till deltidspension, så att man har råd att gå ned i arbetstid och orkar jobba de sista åren.
- **Säkrare arbetsplatser**, där alla anställda ska garanteras en bättre introduktion om säkerhet och risker på arbetsplatsen. Den som är sjukskriven måste få ett bättre stöd tillbaka till arbete. Stärk rehabiliteringen och arbetsanpassningen.
- **Ökad jämställdhet**, så att man garanterar att föräldralediga, som oftast är kvinnor, inte halkar efter i lön eller kompetensutveckling. En låglönesatsning gynnar främst kvinnor och är ett sätt att minska löneklyftan mellan kvinnor och män.

Viktigt med stark fackförening

När man ser de långtgående krav som företagen lägger fram så förstår man hur viktigt det är med en stark fackförening med hög anslutningsgrad och medvetna medlemmar. Förbättra villkor är inget som man får gratis av företagen.

Läget?

I dag finns ingen information från förhandlingarna. I mitten av mars kom-



mer medlarna med ett första förslag. 30 mars lägger de ett sista förslag som parterna ska svara på den dagen efter. Svarar någon av parterna Nej blir det ett avtalslöst tillstånd och stridsåtgärder blir tillåtna.

8 april samlas IF Metalls avtalsråd för att godkänna ett avtal eller diskutera konfliktåtgärder.

Trycket återkommer så snart vi har mer information att redovisa.

Pantpengar till Barn 2 och Junis

I början av året har 40 000 kr betalats ut från de pantade burkarna och flaskorna.

20 000 till Barn 2

Barn 2 på NUS har fått 20 000 kr för att köpa in leksaker/utrustning till lekrum och sjuksalar. På Barn 2 så behandlas de barn och ungdomar som har svårare sjukdomar och genomgått större operationer.

20 000 till Junis

Junis är IOGT/NTO:s ungdomsverksamhet i Umeå. De har en social verksamhet för barn upp till 15 år. Junis i Umeå erbjuder alla barn aktiviteter och de har i genomsnitt en aktivitet varje dag året om.

Båda organisationerna tackar alla som bidragit till att burkar pantats och att de fått förmånen att ta emot penninggåvor.

Ny klubbstyrelse vald!



Så är klubbens årsmöten genomförda. En ny klubbstyrelse är vald och ett nytt verksamhetsår börjar.

I år fick vi genomföra årsmöten på övertid, vilket inte är perfekt för hög närvaron på mötena. Trots det så deltog sammanlagt nästan 25 % av medlemmarna på de fyra klubbmötena som vi genomförde.

Klubbstyrelsen tackar för förtroendet det gångna året och gör vad vi kan för att förvalta förtroendet det kommande året.

En ny klubbstyrelse är vald och ser ut så här:

Ordförande

Jan-Olov Karlsson

Kassör

Erik Pettersson (fram till pensionering i juni)

Tommy Näslund (fr o m Eriks pensionering)

Ordinarie ledamöter

Gunnar Pettersson

Carola Andersson

Mikael Eriksson

Mats Eriksson

Carina Eriksson

Åsa Dahlsten

Tommy Näslund (t o m Eriks pensionering)

Ersättare

Dan Nilsson (blir ordinarie i samband med Eriks pensionering)

Margareta Johansson

Marie Landström

Richard Berglund

Anders Stenberg

Fuad Musa

Kontakt

Om du komma i kontakt med någon ur klubbstyrelsen så hittar du telefonnummer och mailadress på klubbens hemsida:

www.volvoklubben.se

8:e mars Internationella kvinnodagen

På söndag den 8:e mars är det den internationella kvinnodagen. Med anledning av detta har Trycket fått följande inlägg från klubbens jämställdhetsansvarig, Åsa Dahlsten.

1977 beslutade FN att den Internationella Kvinnodagen skall uppmärksammas den 8 mars varje år. Detta är en dag som har sitt ursprung i det tidiga 1900-talets arbetar- och kvinnorörelser.

IF Metall, som är ett feministiskt förbund, har som strävan att vi ska ha ett jämställt och jämlikt förhållande på arbetet och i samhället som stort.

Vår värdegrund bygger på allas lika värde. Därför är det också självklart att arbeta för att förhindra sexuella trakasserier och kränkningar.

IF Metalls tema för 8 mars 2020, "**Aktiva Åtgärder**", är en metod

för att arbeta för en inkluderande arbetsplats.

Med **Aktiva Åtgärder** belyser vi kränkningar och diskriminering och tar kampen för att bli kvitt dem.

Aktiva åtgärder är ett främjande och förebyggande arbete för att motverka diskriminering på arbetsplatsen.

Arbetsättet ska verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsvariation, sexuell läggning och ålder.

Enligt diskrimineringslagen är det arbetsgivaren som har ansvaret för att arbetet med aktiva åtgärder genomförs. Arbetet ska ske i samverkan med de anställda, alltså de fackliga organisationerna på arbetsplatsen.

Arbetsgivare ska enligt lag:

- **Undersöka** om det finns risker för diskriminering och represalier (besträffning) eller andra hinder för lika rättigheter och möjligheter på arbetsplatsen. Med diskriminering avses också trakasserier och sexuella trakasserier.
- **Analysera** orsakerna till de risker och hinder som har upptäckts.
- **Åtgärda** och genomföra åtgärder för att förebygga diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter.
- **Följa upp** och utvärdera arbetet.

Ingen ska bli diskriminerad på arbetet