

Trycket

5 maj 2020

Medlemstidning för IF Metall vid Volvo Lastvagnar i Umeå

Arbete och permittering!

Under permitteringsperioden då alla var hemma ändrades förutsättningarna. Avtalet om korttidsarbete som skulle räcka i 10 veckor har förlängts till 6 månader. Bedömningen är att effekterna av corona kommer att bli långvariga. Syftet med den fortsatta permitteringen på 60 % fram till 22 september handlar till stor del om att undanröja hotet av ett varsel.

Lugn uppstart

Inför produktionsstart hade riskanalyser genomförts. Det har genomförts på företagsnivå, men också mer i detalj på områdesnivå.

Skylltning med information har genomförts, en del åtgärder är gjorda i pausutrymmen och på arbetsplatser och vissa arbetsrutiner har förändrats. Det är viktigt att alla känner sig säkra på arbetsplatsen. Tid ska avsättas för samtal och genomgång under den första tiden.

Produktionstakter

Stor osäkerhet råder om vilken produktionstakt som kommer att bli det "nya normala". Det som finns att producera är delar av den orderkö som fanns före coronakrisen, samt inkommande nya ordrar.

Vår hyttproduktion kommer att bestämmas av hur Tuve och Gent planerar färdiga lastbilar för levererans till kund. Därför kan produktionen vissa veckor vara högre än vad som egentligen skulle behövas. Med tanke på att

korttidsarbetet inleddes med sex veckors permittering kommer det att bli relativt många arbetspass fram till semestern.

Arbetsätt

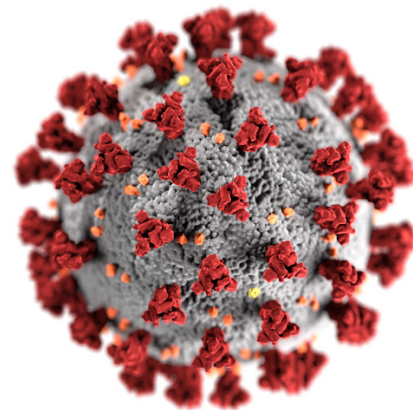
Parterna är överens om att från vecka 20 och framåt är det ordinarie arbetstider för de som arbetar tvåskift. Produktionsplanering görs för två veckor framåt.

Utgångspunkten är att huvudflödet arbetar ordinarie arbetstid på tvåskift. Om behovet är mindre blir det permittering i slutet av veckan i form av hel- eller halvdagar. (fredag kan endast vara hel).

Varseltider vid förändring

- **Utökad permittering** (hel eller halvdag): Före sista pausdagen före.
- **Utökat arbete:** Veckan innan

Dessa varselregler är en huvudregel. Eventuella undantag från huvudregeln kan överenskommas från fall till fall.



Planering för vecka 20 och 21

Dessa veckor arbetar kaross, måleri och tillhörande material ordinarie tvåskift. Klämfredagen efter Kristi himmelfärds dag är samtliga permitterade.

Kommande veckor fram till semestern är inte fastställda men sannolikt blir det ordinarie arbetstider fram till semestern.

Denna vecka, v. 19, har fått en speciell planering utifrån Tuves produktion. Det uppstod ett behov att behöva producera även under två eftermiddagar. Eftersom det var bestämt med dagtid och lugn uppstart för förmiddagsskiftet kommer eftermiddagsskiftet att börja kl. 16.00 måndag och tisdag.

Övriga områden

Det finns ännu inget fastställt om hur tre- och fyrskiftare ska arbeta. Räcker det med endast FM-skiftet eller måste även eftermiddagsskiftet arbeta? Hur övriga områden som inte är direkt kopplade till produktionsprocessen ska arbeta är inte klarlagt ännu. Det får kommande veckor utvisa.

Forts....

Håll avstånd - även i fikarummet

Stanna hemma om du är sjuk

Tvätta händerna

Att hålla koll på timmarna

Innebörden i avtalet om korttidsarbete är att varje enskild anställd inte ska arbeta mer än 40 %.

Om den gränsen passeras kommer företaget att få ett lägre bidrag från staten och man blir också återbetalningsskyldig till den enskilde

eftersom löneavdraget då ska vara lägre under hela avtalsperioden. Det uppstår ingen skuld om det visar sig att man har arbetat mindre än 40 % under hela perioden.

För att hålla stenkoll på detta har det tagits fram räknesnurror och särskilda koder på Tidinfo. PL är

ansvariga för att detta blir rätt och riktigt.

Klubben närvarande

Under hela avtalsperioden kommer representanter för klubben att vara närvarande på fabriken eller nås via telefon. Om du har frågor eller synpunkter så kan du alltid kontakta klubben.

Konsekvenser av avtalet

Avtalet innebär att alla får ett avdrag med 7,5 % på månadslönen och övriga lönedelar som man skulle ha haft om man arbetat ordinarie skift. Avtalet sträcker sig under perioden 23 mars till 22 september. Men vad får det mer för konsekvenser? Betalas OB och SFT? Hur blir det med semestern? Trycket reder ut några frågor kring detta.

Helgdagar räknas bort

Helgdagar som infaller på vardagar räknas bort vid beräkning av den totala arbetstid som ska utföras. Från avtalets början infaller 5 helgdagar (2 vid påsk, 1:a maj, Kristi himmelfärd och midsommar). Dessa dagar ska tas bort när man bedömer vad som är arbete och vad som är permittering.

OB och SFT?

Avtalet innebär att OB och skiftformstillägg ska betalas ut i samma andel som månadslönen, alltså 92,5 %.

Semester

Rätten till semester och semesterförläggning påverkas inte av avtalet. Huvudsemester är veckorna 29 - 32. Annan individuell förläggning kan förekomma.

På semester betalas full lön, men även semesterersättning och semestertillägg. Det gäller även om man tar ut enskilda semesterdagar utanför huvudsemestern. Rent tekniskt kan det bli så att löneavdraget på 7,5 % görs och att företaget lägger tillbaka löneavdraget för semesterdagen/dagarna månaden efteråt.

Avtalet påverkar inte vad som händer om man blir sjuk under semestern. Samma regler som vanligt.

Deltidare

De som arbetar deltid ingår i avtalet precis som övriga anställda. De ska då arbeta i proportion av sin ordinarie arbetstid.

Ledig med frånvarokodning

1. Vid ledigheter där företaget inte betalar lön sker ett löneavdrag till 100 % av den ordinarie månadslönen.
2. Vid frånvaro där företaget betalar lön, t.ex. komp, permission sker löneavdrag med 7,5 % för dessa dagar.
3. Vid sjuklön de två första veckorna betalar företaget sjuklön med ett löneavdrag på 7,5 % på 80 % som sjuklönen utgör.

Karensavdrag vid sjukdom

Företaget gör ett avdrag på samma sätt som vanligt. Under coronakrisen får man ansöka om att få karensavdraget ersatt av Försäkringskassan. Värdet av ett karensavdrag är schabloniserat till 700 kronor.



Kontantuttag ur kompbanken

Vid kontantuttag dras 7,5 % av summan som en konsekvens av avtalet.

Flexitid

Flexitid fungerar som vanligt. Ur avtalssynpunkt är tolkningen att lite flexitid kan man bortse från.

Redovisningen till myndigheterna utgår från ordinarie arbetstidsmåt för dagen. Företaget har inte kunnat svara på hur man gör vid uttag av flexitid i form av hela dagar.

Hyvling av tidbanken

Koncernfacket har tagit upp en förhandling med företaget på koncernnivå om att höja eller ta bort gränsen för "hyvling" av kompbanken sista oktober. Planerade kompligheter riskerar att inte bli av och att man då hamnar över gränsen på 250 timmar. Företaget måste då betala ut detta på lön vilket knappast är en fördel om kassaflödet är ansträngt. Företaget är inte helt avvisande till idén, men vill avvakta hur situationen verkar bli till hösten innan man bestämmer sig.