

Omplaceringar

Från IF Metallklubbens sida är vi mycket nöjda över att visstidsställningar har ersatt inhyrning. Effekten ser vi nu vid uppgången. För första gången på länge kan det leda till nya varaktiga anställningar i företaget om programmet håller i sig.

Men i denna positiva bild finns också en negativ sida för operatörer som nyss blivit omplacerade vid nedgången.

Det går ner, sedan går det upp

Nedgångar och uppgångar i produktionen leder till förändringar. Bemanningen ökar eller minskar, skiffformerna förändras. Det finns behov av intern rörlighet för att få maskineriet att fungera. Vi har alla varit med om det.

Återgång

Principen har tidigare varit att om man blir förflyttad vid en nedgång ska man ha rätt att återgå till sitt tidigare arbete om det är inom en rimlig tid. Det har funnits en samsyn kring detta, en respekt för att de berörda ska ges möjlighet att återgå till de arbetstider och arbetskamrater man haft under lång tid.

Inte nu längre

Det är precis vad som hänt ännu en gång. Både på måleriet och på presshallen har det uppstått en situation där uppgång sker när operatörer nyss blivit omplacerade.

Till skillnad från tidigare tillfällen säger företaget denna gång nej till återgång. Istället erbjuder företaget visstidsanställda att ta dessa arbeten.

Reservation

De visstidsanställda är förstas utan skuld till detta. Företaget borde dock veta bättre. En sund personalpolitik måste utgå från en respekt för individen. Klubben menar att företaget hanterar situationen felaktigt. I förhandlingen på presshallen skrevs en reservation till protokollet:

Gruppstyrelsen reserverar sig mot företagets bemanningsstrategi inför volymuppgången på presshallen. Företaget visar inte den respekt för individen som tidigare varit en självklarhet vid omplaceringar.

Efter att ha tagit ett förhastat beslut om införande av treskift får nu de som tidigare arbetat inom presshallen lida för det. Efter en så kort tid mellan omplacering och uppgång är det i det närmaste en självklarhet att de som varit berörda ska erbjudas en återgång till tidigare ordinarie arbete.

Gruppstyrelsen anser att företaget inte lever upp till de stolta



rader som kan läsas i AB Volvos egna publikationer:

"Hos oss i Volvokoncernen präglas arbetsklimatet av respekt för dig som individ."

Gruppstyrelsen menar att ledningen på PPP gör precis det omvända. Det är ingen respekt för individen att omplacera och sedan kort därpå inte tillåta en återgång till tidigare arbetsplats och grupptillhörighet vid en uppgång.

Vidare reserverar sig gruppstyrelsen mot att företaget inte återbemannar till den nivå som helt nyligen gällde för det aktuella taktsteget

Intern rörlighet

Klubben menar att det går förena intern rörlighet med respekt för berörda individer. Det minsta vi vill ha är inläsningar för tillvidareanställda. Vakanta jobb, speciellt om de är attraktiva, ska internannonseras eller i fallet som nu erbjudas dem som nyss lämnat jobbet. Varför är det plötsligt fel?

Övertiden!

Senaste veckan var det ingen beordrad övertid på mornarna, ett par timmar gjordes på fredag eftermiddag. Parterna har suttit i förhandlingar om förläggning av övertiden, där vi från klubbens sida varit väldigt kritisk till företagets sätt att beordra övertid från klockan fem på morgonen.

Positivt....

Visst är det positivt att orderingången är stark och vi har mycket att göra. Det är också bra att företaget nu anställer själva och inte via bemanning.

...men

Dock är det inte acceptabelt att företaget under ett par veckor väljer att beordra övertid varje morgon från kl 05.00.

Ny teori

Företaget svarar att man ska köra igen produktionstapp så snart det har uppstått. Alltså i princip varje dag. Det är ett nytt körsätt, en teori om ett "jämt flöde". Nu är det ändå så att ett "jämt flöde" har man varje gång man kör produktion, oavsett det är ordinarie arbetstid eller övertid.

Tillräcklig drifttid/kapacitet

De flesta som arbetar på fabriken vet att den tekniska utrustningen tenderar att krångla. Därför krävs en tillräcklig drifttid/kapacitet för att klara dagsbalanserna. Företaget har ofta haft en förhoppning att snål bemanning eller knapp drifttid skulle leda till ett bättre ekonomiskt resultat.

Hälften plus

För att klara produktionskraven så krävs att vi har kapacitet att köra mer än balansen 50 % av dagarna för att kunna tappa produktion den andra hälften av arbetsdagarna.

Arbetstiden ska räcka

Det normala är att vi inte ska behöva arbeta övertid. För det krävs en tillräcklig bemanning, verkningsgrad och drifttid som räcker till.



Övertid ska vara ett undantag – inte ett normaltillstånd.

Övertid med respekt

För att övertidsarbete ska ske med så stor respekt som möjligt för de som ska utföra den så bör följande villkor gälla.

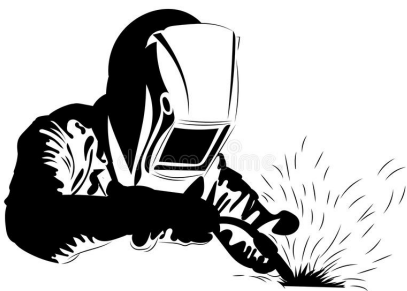
- **Framförhållning**, där de som berörs av övertiden har en chans att förbereda sig själv och sina anhöriga i så god tid som möjligt.
- **Frivillighet**, i så stor utsträckning som möjligt. Där övertiden kanske ska göras i halvtakt eller på lördagar där frivilliga kan tas från båda skiftlagen.

Fortsätta förhandlingar

Parterna kommer att fortsätta förhandlingarna om övertid och på vilket sätt den ska köras framöver.

Nyanställningar

Som de flesta säkert vet så pågår det nyanställningar för att klara produktionsvolymerna den kommande perioden. För att klara volymerna så ska cirka 50 ytterligare nyanställas till fabriken. Sedan semestern har då cirka 90 metallare visstidsanställts.



Anställningarna sker i snabb takt och berör i princip alla områden på fabriken. För de som anställs är anställningsformen visstid. Från klubbens ser vi positivt på att Volvo anställer.

Många av de som anställs har jobbat eller gått volvosteget på fabriken. Men företaget har ännu inte erbjudit gamla trotjänare anställning. Fortfarande saknas ett tiotal tidigare anställda som inte erbjudits anställning. Flera av dem har arbetat både som Volvo- och bemanningsanställd. Det finns de som gick hem i februari/mars och har arbetat mer än 10 år på Volvo.

Även om Volvo är "fri" att anställa vem man vill så saknas i det här fallen den etiska och moraliska kompassen.

Årsarbets- tid 2021

Parterna har påbörjat resonemanget om årsarbetstiden 2021. Det är ett uselt år ur ledighetssynpunkt. Det finns egentligen bara en naturlig klämdag, den 10 maj (Kristi Himmelfärds). Jul- och nyårsafton är fredagar vilket gör att det inte är aktuellt att lägga ut lediga dagar mellan jul och nyår.

Semesterstängningen

Normalt har vi semesterstängt vecka 29-32. År 2021 skulle det innebära att första semesterdag blir den 19 juli vilket är alldeles för sen semester. Klubben har begärt att semestern 2021 istället ska börja v. 28. Vi återkommer när förhandlingarna är avslutade.