

Trycket

6 maj 2021

Medlemstidning för IF Metall vid Volvo Lastvagnar i Umeå

Hur klara eftersläpet?

Klubben har i förhandling med företaget föreslagit en plan för igenkörning av eftersläpet. Tyvärr är företaget inte intresserad av någon överenskommelse om hur eftersläpet ska tas igen.

Bättre att planera overtiden

Klubben föreslog att parterna träffar en överenskommelse om produktionsövertid för en period framåt. På detta sätt kan igenkörningen av eftersläpet ske i planerade former. Det stora värdet med en överenskommelse är att det finns en möjlighet att planera för både overtid och ledigheter för ett antal veckor och helger framåt. Klubben betonade också att den beordrade overtiden från 05.00 måste upphöra.

Individens behov är också viktigt

Frivillig overtid från 05.00 är helt okej, men att beordra overtid den tiden på dygnet är, likt beordring på storhelger, inte acceptabelt. De gemensamma kommentarna till kollektivavtalet beskriver att vid overtid ska det göras

en avvägning mellan företagets behov och individens behov av rekreation och familjeliv. För många är rekreationen särskilt viktigt tidigt på morgonen och familjelivet särskilt viktigt på storhelger.

Företaget avvisade förslaget

Företaget har svarat att det inte är aktuellt med någon överenskommelse om produktionsövertid. Företagets bild vid förhandlingen var att eftersläpet tas igen med två dagars produktion på overtid och att med de insatser som görs för närvarande kommer dagsbalanserna att kunna hållas. Med detta upphör behovet av overtid.

Vi ser inte riktigt samma bild. Även om det sker förbättringar bedömer klubben att problemen riskerar orsaka



störningar ytterligare någon tid och att overtidsuttaget kommer att fortsätta.

Vi har gjort det förr!

Klubbens förhandlingskommitté påminde om att tidigare har företaget alltid haft ambitionen att träffa överenskommelser om igenkörning när vi hamnat i ett kritiskt produktionsläge med stora eftersläp. Klubben beklagar företagets ovilja att hitta gemensamma lösningar i ett besvärligt läge.

Svårighet med treskift?

Precis som vid alla skiftformer så finns det ett antal anställda som kan ha problem att arbeta treskift. Det kan vara medicinska eller sociala skäl som gör att man inte kan arbeta nattskaft.

Vad säger avtalet?

Det centrala avtalet och dess gemensamma kommentarer säger följande:

*Arbetstidsreglerna är utformade för att möjliggöra varierande arbetstider och olika arbetstidsformer som medel för att **anpassa arbetstiden efter företagets och arbetstagarnas behov.***

Arbetstidsförläggningen är naturligtvis av central betydelse för företagets konkurrenskraft och lönsamhet samt för arbetstagarnas löne- och anställningstrygghet och möjligheter att förena arbete och familjeliv. I detta sammanhang ska 3 kap 5 § diskrimineringslagen beaktas, där

*det anges att **arbetsgivaren ska underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap.***

Finns lokala hinder?

Från IF Metalls sida finns inga avtalsmässiga hinder att lösa frågan på ett praktiskt och bra sätt. Där medicinska eller sociala hinder finns för att arbeta treskift, så tecknar vi avtal om tvåskift/stående natt” för att anpassa arbetstiden efter företagets och arbetstagarnas behov.”

Från företagets sida har man sagt att man först vill konstatera vilka och hur många som har problem att arbeta treskift. De som har medicinska skäl



ska ha ett färskt läkarintyg om hinder att arbeta treskift.

De sociala skälen, exempelvis ensamstående förälder, ska PL dokumentera.

Om det inte löser sig..

Om frågan inte löser sig på individnivå, så är gruppstyrelse eller klubbstyrelse beredd att företräda medlemmar som kan visa medicinska eller sociala orsaker som hinder för att arbeta treskift.

Det finns alltså avtalsmässiga stöd för att lösa frågan för de som har förhinder att arbeta treskift.

Dags att hålla årsmöten!

Pandemin har flyttat fram gruppstyrelsernas och klubbens årsmöten. I det längsta har klubbstyrelsen väntat för att coronarestriktionerna ska lätta något. Hoppet är ute att vi ska kunna genomföra fysiska årsmöten före semestern. Därför genomförs de nu i digital form på betald övertid.

Gruppårsmöten

På varje gruppstyrelseområde kommer information om tid för årsmötena. Förberedelsematerial i form av verksamhetsberättelser och valberedningens förslag finns i fikarutorna i god tid före mötet.

Nominering

Det har varit möjligt att nominera, dvs. ge förslag på ledamöter som ska väljas till gruppstyrelsen för det kommande året. Har man missat detta finns det möjlighet att nominera även på årsmötet.

Digitala möten

Årsmötena sker digitalt. Man sitter hemma och kopplar upp sig på Teams. Möteslänken får man efter att ha

anmält sitt deltagande. Saknar man möjlighet att koppla upp sig hemifrån finns det möjlighet att göra det via arbetsplatsen med hjälp av gruppstyrelsen.

Möten på övertid

Deltagande på årsmötena sker på betald övertid. För att alla ska ges möjlighet att delta blir det två möten per område där det bedöms vara nödvändigt. Tiderna kommer att anges på varje område, men inriktning är att hålla mötena från 20 – 26 maj.

Klubbens årsmöte

Klubbens årsmöte kommer att genomföras i början av juni på ett likande sätt. Information om tider kommer i ett senare Trycket. Där presenteras



också föreberedelsematerial i kortformat. Samtliga handlingar kommer att skickas till dem som anmäler sig att delta på årsmötet.

Nominering

Normalt ska ett särskilt nomineringsmöte hållas. Så blir det inte i år. Nomineringar gör istället genom att maila till valberedningens sammankallande. Det kommer också att vara möjligt att lägga nomineringar i en särskild låda vid klubbens lokaler på UA. De som nomineras ska vara tillfrågande och har accepterat att bli nominerade. Nomineringar kommer även att tillåtas på årsmötet fram till dess val ska hållas.

Nomineringar skickas till :
mikael.k.eriksson@volvo.com

Ännu inget om tillsvidare!

Klubben hade begärt förhandling om framtiden för alla visstidsanställda. Klubben lade fram ett konkret förslag om tillsvidareanställning, förlängd visstid och hantering av semestern för visstidare. Företaget är inte intresserat av någon överenskommelse i någon av frågorna



Visstid – hur länge

Klubbens förslag var att alla som anställdes på visstid under 2020 ska erbjudas en tillsvidareanställning. Förslaget lades med bakgrund av att volymerna och därmed personalbehovet ser ut att hålla i sig över en så lång tid att det innebär att visstidsanställning som påbörjats under 2020 ändå ska övergå till en tillsvidareanställning. Ett positivt besked redan nu innebär knappast någon skillnad för företaget, men skulle vara till stor glädje för dem som berörs.

Klubben begärde också att den visstidsanställning som löper ut 16 juli redan nu skulle förlängas till 30 september, dvs. samma datum som gäller för de senast anställda. Klubbens inställning är att det endast skapar osäkerhet, oro och irritation att inte ge ett sådant besked när alla nya visstidsanställda har detta som slutdatum.

Inget besked nu

Företagets svar kring detta var att besked kommer senare och att det kommer att lämnas av närmsta chef utifrån en bedömning om den visstidsanställda fyller kriterierna för en fortsatt anställning. Klubbens åsikt är att för dem som berörs av förslaget har denna "prövoperiod" varit eftersom alla redan har fått sin visstidsanställning förlängd en eller två gånger.

Semesterfrågan

För alla som kommer att fortsätta sin anställning i höst gäller vissa regler för semesteruppehållet.

Alla har semesterrätt, dvs. rätt att vara ledig under dessa fyra veckor, även om den inte är betald. De semesterdagarna man tjänat in måste givetvis läggas ut. För de obetalda dagarna finns det också möjlighet att ta ut negativ komp

upp till 80 timmar, dvs lägga sig i skuld till företaget som betalas igen av övertid och/eller ATK-insättning.

Rätt att få arbeta under semesterna

För alla obetalda semesterdagar som man inte vill vara ledig eller sätta sig i skuld för, har företaget en skyldighet att erbjuda arbete. Enligt företaget kommer det att finnas sådana arbeten, men oklart i vilken omfattning.

Vi har gjort det förr!

För att lösa frågan i god tid före semestern föreslog klubben en överenskommelse av likande slag som tillämpats tidigare på företaget när vi haft samma situation. Den bygger på att företaget och den enskilde "delar" på kostnaden för de obetalda semesterdagarna. På detta har företaget ännu inte svarat.