

# Trycket

15 november 2021

Medlemstidning för IF Metall vid Volvo Lastvagnar i Umeå

## Löneavtal 2022 startar!

Riksavtalet för löner inom IF Metalls avtalsområde gäller fram till den sista mars 2023. Nuvarande avtalsvärde gäller fram till den sista mars nästa år.

Det sista avtalsåret 1/4 2022-31/3 2023 var ett optionsår där antingen IF Metall eller Teknikföretagen kunde säga upp det och nya centrala löneförhandlingar skulle starta.

Så blev inte fallet utan båda parter valde att låta avtalet löpa hela avtalsperioden. Nu inleds löneförhandlingarna inom Volvokoncernen. Därefter ska avtalet anpassas för vår fabrik i förhandlingar mellan klubben och företaget.

### Nivåökning 2022

Från den 1 april 2022 ska lönerna på samma sätt öka med 1,7 %. Det görs genom att en lönepott fastställs på varje Volvobolag.

### Löneöversyn

1 april 2022 ska det dessutom finnas en löneöversyn på 0,5 %. Det innebär att om det inte varit någon löneökning utöver potten under första perioden ska löneökningen kunna bli 2,2 % istället för 1,7 %.

OB och övertidsersättning.

Vid samma tidpunkt, 1 april 2022 ska OB och övertidsersättningar höjas med 2,2 %

### Deltidspension

I avtalsvärdet ingår också att man avsätter ytterligare 0,3 % till deltidspension. Deltidspension är en möjlighet att gå ner i arbetstid innan 65-årsdagen. (66 år framöver)

### Koncernlöneförhandlingar

I denna vecka genomförs en första koncernlöneförhandling. Det är ett sätt att samordna förhandlingarna med samtliga klubbar inom koncernen. Samordningen kan förbättra möjligheten att förhandla fram något utöver det centrala avtalet.

Med tanke på Volvos goda resultat så torde det finnas utrymme



för lönehöjningar utöver det centrala avtalet.

I samband med förhandlingarna nästa vecka så överlämnas klubbarnas krav till företaget.

### Lokala förhandlingar

En förhoppning är att de lokala förhandlingarna här på fabriken kan påbörjas strax efter julhelgen, så att de är klara och avslutade i god tid innan den första april 2022.

De lokala förhandlingarna handlar om att lokalanpassa resultatet från koncernlöneförhandlingarna. Några nya krav eller nivåer är inte möjliga i detta skede.

*Trycket återkommer kring detta framöver med en redovisning av hur förhandlingarna går.*

# Alla har rätt till en bra arbetsmiljö!

Vi är en stor arbetsplats med många nya anställda. Vi har också en förändrad åldersspridning och jämnare könsfördelning. Många nya grupper har skapats med den ökade skiftgången och nya möten sker mellan oss anställda.

Volvo ska skapa förutsättningar för en god psykosocial arbetsmiljö, men vi alla måste alla tänka på hur vi uttrycker oss och beter oss mot våra arbetskamrater. Vi måste arbeta med att motverka och förhindra alla former diskrimineringar, kränkningar och sexuella trakasserier..

**Ignorera inte din känsla, acceptera inte att bli utsatt för trakasserier. Vi har alla ett ansvar för att skapa bra arbetsplatser. Säg ifrån, stötta och ta känslan på allvar.**

## Diskriminering

Diskriminering som är kopplad till någon av diskrimineringsgrunderna (kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder).

Diskriminering kan handla om att någon missgynnas, men också om kränkande uttalanden som har en koppling till diskrimineringsgrunderna. Diskrimineringen kan vara direkt, indirekt (regler och rutiner som exempelvis missgynnar kvinnor eller män), men kan också handla om trakasserier och bristande tillgänglighet.

## Sexuella trakasserier

Det definieras av diskrimineringslagen som "ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet". Sexuella trakasserier kan vara ovälkomna förslag eller krav på sexuella tjänster, oönskad fysisk kontakt. Ovälkomna sexuella anspelningar, blickar, vislingar och kommentarer om utseende. Könsord, pornografiska bilder och nedsättande skämt om det kön du tillhör.

Sexuella trakasserier kan bestå av fysiska handlingar, gester eller att någon uttrycker sig kränkande. Ytterligare en form av trakasserier och kränkningar är texter och bilder i sociala medier eller sms. Om en arbetstagare trakasserar en kollega i sociala medier får det omedelbart en inverkan på arbetsplatsen. Om en arbetstagare upplever att hen är utsatt för sexuella trakasserier har arbetsgivaren en skyldighet att utreda händelsen.

## Kränkande särbehandling

Det är handlingar som riktas mot en eller ler arbetstagare på ett kränkande sätt som kan leda till ohälsa eller att dessa personer ställts utanför arbetsplatsens gemenskap. Det kan handla om mobbning eller trakasserier som ibland också helt eller delvis omfattas av diskrimineringslagstiftningen.

## Agera

Det är viktigt att du som blir utsatt för sexuella trakasserier eller kränkningar känner dig trygg. Det är inte ditt fel att du blivit utsatt och du har rätt till stöd från arbetsgivaren och facket. Du kan själv agera på olika sätt. Det kan handla om att säga ifrån, att ta kontakt med din chef, skyddsombud eller.

Den som har kännedom om att sexuella trakasserier eller kränkningar förekommer på en arbetsplats, men inte agerar, kan bidra till att en osund och kränkande kultur upprätthålls. Alla har ansvar, inte bara de som är direkt inblandade. Om en utsatt exempelvis berättat för sin chef om en situation som varit trakasserande men inte vill driva fallet vidare, så måste arbetsgivaren ändå agera. Ett arbetsmiljöproblem har uppstått och arbetsgivaren har en skyldighet enligt lag att arbeta förebyggande för att minska riskerna för att det sker igen.

## Förebyggande arbete

Ett förebyggande arbete mot sexuella trakasserier och kränkningar är minst lika viktigt som att stoppa pågående. Det finns olika verktyg för att förebygga och hantera sexuella trakasserier och kränkningar. Diskrimineringslagen hanterar specifikt uppkomsten av



trakasserier utifrån diskrimineringsgrunderna medan arbetsmiljölagen omfattar kränkande särbehandling som inte nödvändigtvis har med diskrimineringsgrunderna att göra. Båda dessa lagar kompletterar varandra i arbetet för schysta arbetsplatser fria från trakasserier och kränkande.

Det finns tydliga krav på att Volvo ska vidta förebyggande åtgärder, i samverkan med de fackliga organisationerna på arbetsplatsen, i syfte att skapa arbetsplatser som är fria från diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling.

På fabriken skulle till exempel ordentligt avsatt tid på gruppmöten för att diskutera hur vi uppträder mot varandra vara en bra åtgärd.

IF Metallklubben accepterar inga typer av sexuella trakasserier eller kränkningar.

## Det förekommer!

Det är inte ovanligt att kvinnor upplever sexuella trakasserier.

*I medlemsenkät som IF Metall genomförde 2018 i Sverige så uppgav 29% av kvinnorna att de hade upplevt sexuella trakasserier på sin arbetsplats det senaste året.*

*Av kvinnor under 30 år var det hela 58% som hade upplevt sexuella trakasserier på sin arbetsplats det senaste året.*