

Trycket

8 september 2015

Medlemstidning för IF Metall vid Volvo Lastvagnar i Umeå

14+2 återanställs!

Som de flesta redan vet så har ett antal metallare återanställts till fabriken. Sammanlagt är det nu 16 st som erbjuds återanställning, 14 av dessa är taget i turordning, två på grund av kompetens. Från klubbens sida är det glädjande att flera metallare återanställs.

Personalbehov

Efter semestern så har vi konstaterat att det finns ett personalbehov på fabriken. Framförallt är det på kaross som det saknas bemanning för att köra de planerade volymerna.

Tio blev fjorton

I ett första skede så konstaterade företaget att det fanns ett personalbehov på tio personer. Dessa utökades sedan till 12 för att i dagsläget vara 14 st.

Anställningsformen för samtliga dessa 14 är visstidsanställning till semestern 2016.

Bibehållna löner

De flesta kommer att placeras på karossavdelningen som svetsare. De som tidigare saknar svetser-

farenhet kommer att få utbildning innan de går in på svetslinerna.

Samtliga som återanställs erhåller sina gamla lönenivåer, även om det för ett antal innebär att en del av lönen hamnar som lönegaranti (avräkning).

Två mekaniker

Parterna har också enats om två undantag i turordningen av 2 underhållstekniker med stor laserkompetens. De två mekanikerna erbjuds tillsvidareanställning.

Inget ovanligt

Vid samtliga tillfällen som företaget genomfört uppsägningar så har man en kort tid efter detta påbörjat återanställningar. Den tänkta bemanningen har vid varje tillfälle visat sig vara för snålt tilltagen.



Klubbens värdering

När klubben värderar återanställningarna kan vi konstatera att det är positivt att ett antal av de uppsagda återfår anställningarna. Samtidigt så hade det varit bättre att företaget lyssnat på klubbens förslag och argument om att åtminstone 10 av dessa hade sluppit att sägas upp utan kunnat fortsätta sin anställning.

Eftersom företaget har rätten att välja anställningsform så får de som står i produktion visstidsanställning, vilket är en mer otrygg anställning. Utifrån medlemmarnas perspektiv så är det inte bra att företaget fortsätter att utnyttja de otrygga anställningsformerna.

Från förhandlingsbordet

Ett litet axplock av frågor som det har förhandlats om den senaste tiden. En del är lösta andra inte.

ATK för före detta 4-skiftare

När 4-skiftet säs upp så innebär det att ett skift, 4C585, arbetar mer tid än vad som är avtalat. Diskussioner pågår mellan klubben och företaget hur detta ska kompenseras. Vi återkommer med information om hur många timmar det blir när allt är klart. Samma skift ska också ha fått kod 70 lördag och söndag före se-

mestern så att alla kan ha 5 dagar kvar efter huvudsemester.

Arbetstid på treskiftet natt

Företaget har en tolkning av hur raster och pauser ska förläggas under nattskiftet som inte följer arbetstidsavtalet. Förhandlingar pågår i frågan. Klubbens bedömning är att avtalet är glasklart på den här punkten.

Process vid omplaceringar

Under omställningsförhandlingarna i våras var alla omplaceringar och tjänstetillsättningar centraliserade till klubb och företag. Det var en speciallösning med tanke på omfattningen. Nu är parterna överens att återgå till det normala, men med tillägget att omställningsgruppen alltid kommer att tillfrågas när det dyker upp lediga jobb.

Processen vid sökning och tillsättning av tjänster återgår däremot till den lokala nivån mellan gruppstyrelse och områdeschef.

Arbete mellan jul och nyår

Efter semestern tog företaget i förhandling upp att de ville se över möjligheten att arbeta in tiden mellan jul och nyår. Från klubben lade vi in ett förslag för fortsatta förhandlingar i frågan - att vi samtidigt löser ut att Fm-skiftet arbetar längre på fredagar och att EM-skiftet är ledigt.

Efter att företaget på egen kamrars funderat en stund så kom de tillbaka och valde att avsluta frågan. De ser att det finns behov att behålla produktionstiden mellan jul och nyår.

Klubben för inarbetning...

Från klubben sida har vi vid varje förhandling om årsarbetstiden begärt att ett antal dagar ska friläggas som klämdagar. Under de senaste åren har företaget inte varit intresserat av att förlägga några klämdagar.

...men den fastställs året innan I samband med årsarbetstidsförhandlingarna så fastställs eventuell inarbetning. Inarbetade dagar som förläggs tas ur den individuella ATK:n.

Ändring svårt

Att lägga ut ATK ur Tidbank under pågående år för att ta bort arbetsdagar är inte enkelt. Eftersom ATK-tiden redan är förlagd så har mer än halva årets ATK redan "tickat in" i den individuella



banken. Att ändra det nu fungerar dåligt.

Många timmar

Antalet timmar mellan jul och nyår är mellan 24,6 och 27 timmar. Om all den tiden skulle göras på fredagskvällar skulle det innebära att man var tvungen att arbeta fem eller sex fredagskvällar för att generera tillräckligt med tid.

Inte aktuellt

Frågan har alltså varit uppe till diskussion men är i dagsläget inte aktuell.

Klubben stark kritisk till att företaget beordrar overtid

Under årtionden har vi löst allt overtidsarbete på frivillig väg. Beordrad overtid har aldrig förekommit. Det har handlat om respekt för individen.

I särskilt utsatta lägen och då frivilligheten varit låg har parterna kunnat träffa överenskommelser som har löst problemet. Företaget bryter nu den traditionen genom att peka med hela handen. Det är illavarslande. Det bådär inte gott.

Eftersläp

Efter semestern har det varit mycket störningar i produktionen. Eftersläpet är nu betydande. Orsakerna till att det blivit så är flera. Det har förekommit tekniska störningar. Men bemanningsläget har också varit ansträngt, och inte att förglömma, ca 250 personer står på nya arbetsplatser.

Det fanns förslag

Klubben har varnat för att det skulle bli problem efter semestern. Klubbens förslag var att ha högre bemanning. En minskning av uppsägningen var ett förslag, vilket nu, sent omsider, också blir verklighet. Ett annat förslag var att förlänga uppsägningstiden för ett antal till dess vi kunde se att

det fanns stabilitet i produktionen. Företaget avfärdade båda dessa förslag före semestern.

Ingen förhandling

Nu har det uppstått en situation då vissa delar av produktion saknar tillräcklig bemanning för den overtid som är planerad. Vi har befunnit oss i den situationen förut. Men skillnaden denna gång är att företaget inte tar kontakt med klubben för att söka en förhandlingslösning.

Bryter en tradition

Respekt för individen och goda relationer med de fackliga organisationerna är grundbultar för ett framgångsrikt företag.



Om det uppstår problem försöker man lösa dem tillsammans.

Företaget tar nu ett tydligt steg bort från den vägen. Det ska ledningen ha skarp kritik för. Majoriteten av de som jobbar overtid gör det av fri vilja. Signalen som företaget nu skickar ut är att det är oväsentligt eftersom man ändå beordrar overtid för att få ut det antal hytter man planerat för.

Klubben kräver

- att företaget ska respektera individuella skäl för att inte arbeta overtid.
- att företaget kallar till förhandling för att söka gemensamma lösningar.