

# Trycket

29 september 2015

Medlemstidning för IF Metall vid Volvo Lastvagnar i Umeå

## Beordrade övertiden!

Efter den första beordrade övertiden krävde IF Metallklubben att företaget skulle sätta sig i förhandling med anledning av eftersläpet och de insatser som måste göras. Klubben erbjöd att förhandla kring ett avtal med samma innebörd som vi haft de senaste 15 åren.

Företaget ansåg inte ens att det var värt att träffa klubben. Istället gick man ut och beordrade övertid. Och med felaktiga och hemliga direktiv från HR om vad som gäller för att slippa arbeta övertid.

### Inte första gången

Under de senaste 15 åren har en mängd övertidsavtal träffats. Situationen har många gånger varit minst lika akut som nu. Ändå har dessa avtal innehållit en frivillighet. Företaget har åtagit sig att inte beordra övertid i utbyte mot att klubben ska verka för övertidsinsatsen. Den traditionen är nu bruten.

### Ovilja att arbeta övertid?

Den överväldigande majoriteten av alla på fabriken har förståelse för att det ibland krävs insatser på övertid. Så även denna gång. Man är beredd att arbeta övertid. En liten minoritet har uppenbara problem att arbeta övertid. De är vana att respekteras för detta eftersom det finns skäl.

Det finns alltså ingen generell ovilja till att arbeta övertid. Men det finns en absolut åsikt om att företaget åtminstone ska fråga om övertid innan man pekar med hela handen. Så gjordes under den andra helginsatsen på ett ovärdigt sätt. Det har väckt starka reaktioner från IF Metallklubben och medlemmarna.

### Arbetskyldigheten vid övertid

Teknikavtalet innehåller en skyl-

dighet att arbeta övertid. Men det finns gränser. Har man starka skäl för att inte arbeta övertid ska detta respekteras av arbetsgivaren. Blir man trots detta beordrad till övertid kan klubben i vissa fall överta arbetskyldigheten, dvs. den enskilde medlemmen behöver inte arbeta övertiden. Klubben har dessutom haft förhandlingar i ett antal individuella fall och i de allra flesta fall lyckats.

### Hemligt direktiv

HR hade försett PL med en lista över giltiga och ej giltiga skäl för att slippa arbeta övertid. Listan innehöll anmärkningsvärda uppgifter. Till exempel menar företaget att vård av sjuka barn, barnpassning/familjeskäl och hälsoskäl inte är giltiga skäl! Även kring personliga skäl har företaget en tolkning som inte stämmer överens med de centrala parternas tolkning.

När klubben bad att få ta del av innehållet i direktivet, förnekade företaget att det fanns några direktiv. När klubben kunde presentera den exakta listan tvingades företaget erkänna att den fanns och då också börja komma med undanflykter och bortförklaringar. Detta underlättar inte samarbetsklimatet.



### Något ändrad attityd

Inför förra övertidshelgen var framtoningen något mer dämpad. Övertampen från föregående helg var i princip borta. Kanhända är det en reaktion efter klubbens avslöjande om de hemliga direktiven. Men kanske är det också en reaktion från PL:are som hellre vill ha en bra dialog än att beordra utan urskiljning.

### Summering

Trots att förra helgens övertid förlöpte utan större dramatik (kanske för att den var mer begränsad i tid) har den senaste tiden visat på en förändrad attityd hos företaget. Maktspråk har framträtt mer än samarbetsvilja. HR-direktiv har hållits hemliga, förnekats för att sedan visa sig vara direkt felaktiga på några punkter.. "Beordra först – fråga sen" har väckt stark kritik.

### Respekt och PPÖ-avtal

I stort sett alla både kan och vill arbeta övertid när så behövs. Men alla vill bli respekterade. Skador går att reparera. Förtroenden går att upprätta. Företagsledningen har en del att arbeta på. Det är viktigt inför kommande övertidsinsatser.

Klubben har lämnat förslag på PPÖ-avtal. Vi väntar fortfarande på att företaget vill ta en seriös förhandling i frågan.

# Nattpaus på treskiftet!

Sedan företaget valde att gå över till treskift på presshallen så har vi en konflikt med företaget om förläggning av paus på nattskiftet.

Trots tydliga avtal så hävdar företaget att man inte ska förlägga paus på nattskiftet. Frågan blir nu en central förhandling.



Det finns två lokala avtal som reglerar raster (matrast) och pauser (fikapaus), arbetstidsavtalet och MTM-avtalet. Arbetstidsavtalet reglerar rasternas längd och MTM-avtalet reglerar pausens längd.

Båda avtalen ger en tydlig bild att matrasten på natt ska vara 30 minuter och pausen 4,6 minuter/timme som arbetet pågår. Avtalen

är väldigt tydliga – på natten ska man ha en 30 minuter lång matrast och 24 minuter lång paus.

Vi har vid många tillfällen kört treskift utan att detta varit ett problem, men för första gången så har företaget valt att tolka avtalen på ett felaktigt sätt. Sannolikt har man inte tagit med en paus på natten i beräkningen av produktionsvolymerna.

Eftersom parterna inte enats så kommer förhandlingarna att avslutas lokalt och klubben begära central förhandling samt kräva skadestånd för att företaget bryter mot ingångna avtal.

## Bättre resurser till de uppsagda!

Det är ett bra besked som regeringen kommit med till de uppsagda. Med ett stöd från EU:s globaliseringsfond så förbättras möjligheterna för de uppsagda. När Volvo inte bidragit med ordentliga omställningsmedel så får samhället istället göra det.

IF Metall har under hela tiden arbetat hårt för detta regeringsbeslut, både lokalt, regionalt och centralt.

Resultatet är att Arbetsförmedlingen nu får helt andra resurser att stödja de 500 som berörs. Det är de uppsagda från Volvo och Isringhaussen, men också de som fick avgångsvederlag.

Vi återkommer med mer information om detta senare.

# Burkpengarna gör nytta!

Sedan 1989 har vi anställda på Volvo pantat burkar och flaskor. IF Metall har ansvaret för insamlingen och ser till att pengarna skänks till organisationer eller institutioner med inriktning på barn. Fram till idag har burkinsamlingen gett cirka 750 000 kr. Barncancerfonden har fått cirka 500 000 kr och annan barnverksamhet resten.

Nu senast Öppen gemenskaps barnverksamhet och Junis. Pengarna är till stor glädje för barnen, och alla som bidrar till insamlingen får ett stort tack av de mottagande organisationerna.

## Öppen gemenskap

Öppen gemenskap Umeå har två olika barnverksamheter, Kumulus och Barnkraft.

- **Kumulus**, som riktar sig till barn och unga som har eller har haft en förälder eller någon annan familjemedlem i fängelse, med fotboja eller som sitter häktad. Man anordnar även sommarläger för barn och deras familjer, man har diverse gemensamma aktiviteter samt stödsamtal för barn och ungdomar.
- **Barnkraft**, är en stödgrupp för barn i åldrarna 7-12 år, i familjer där det finns, eller har funnits

missbruk av något slag. Lek och olika temaövningar blandas i en trygg miljö.

Öppen gemenskap fick 25 000 kronor.

## Junis i Umeå

**Junis** är nykterhetsrörelsen IOGT-NTOs juniorförbund. Rörelsen vilar på en värdegrund som bland annat säger ”människor är ömsesidigt beroende av varandra och har ett medmänskligt ansvar, såväl idag som för framtida generationer”.

## Aktiviteter

Junis i Umeå driver en verksamhet



som verkar socialt för barn och deras familjer. Medlemmarna är barn mellan 1-15 år och kommer från 80 olika länder.

Aktiviteter är utformade så att alla kan delta på lika villkor, därför är aktiviteterna gratis. Man erbjuder även skjuts för de barn som inte själva kan ta sig till och från föreningens aktiviteter.

Till Junis sattes det in 25 000 kr

**Båda organisationerna hälsar och tackar alla som bidragit till att burkar pantats och att de fått förmånen att ta emot penninggåvor.**