

Goda nyheter, riktigt goda nyheter

Det går bra för Volvo Lastvagnar, oväntat bra till och med. I en intervju i Dagens Industri avslöjar Volvo Lastvagnar VD, Staffan Jufors att lönsamheten nu är bättre än vad den var före den ekonomiska krisen.

Han jämför Volvo LV med Scania och menar att Lastvagnars rörelsemarginal är nära på lika bra som Scantias och att avkastningen på arbetande kapital till och med är bättre än Scantias. Staffan Jufors avslutar med att meddela att Volvo Lastvagnar nu planerar för betydande ökning av produktionen.

Staffan Jufors berättar också att Volvo LV hade vänt förlusten till vinst redan i början av förra hösten. Alltså: bara ett par månader efter krisavtalet undertecknas går bolaget med vinst. När Volvo redovisar resultatet för kvartal 1 2010 är det nästan lite feststämning, det är rejäla vinster som presenteras. Till och med analytiker häpnade.

Gladjande är förstås att bolaget inte längre befinner sig i kris utan är att betrakta som välmående och stabilt.

Gladjande är också att nu finns det betalningsförmåga när det lokala avtalet för 2010 ska förhandlas.



tryckknapp för rejäla lönelöft

Metallklubben överlämnar lönekraven

Det centrala avtalet träffades på en låg nivå. Alltför låg tycker nog många. Reglerna kring inhyrningsfrågan blev också en besvikelse. Men ett centralt avtal finns och med löneökningar fastställda att gälla från 1 juni. Metallklubben överlämnar under onsdagen de lokala kraven.

Det centrala avtalet förhandlades under förutsättningen att verkstadsindustrin i landet delvis gick på kryckor. Volvo Lastvagnar tillhör inte längre det gänget. (se artikel bredvid). Tvärtom har vinstmarginalen ökat, marknadsandelen ökar och på det stora hela ser prognosen god ut för bolaget.

Reallöneökning

Metallklubben anser att det centrala avtalets nivå på 0,9 % från 1 juni är för låg. En sådan nivå skulle innebära en reallöneförsämring om den fick gälla utan lokala påslag. Klubben kräver ett lokalt påslag som garanterat ska ge reallöneökning och som också kan motiveras av Lastvagnars ekonomiska muskler. *Ökningen ska vara lika i kronor och gälla alla.*

Pensionen

Metallarna i Umeå, Göteborg, Köping och Skövde fick avstå pensionsinsättningen för 2009. Inga andra drabbades. Krisavtalet innebar 6000 kronor i lägre insättning för metallarna på dessa orter jämfört med chefer och tjänstemän på samma arbetsplatser. Metallarna och tjänstemän inom övriga Volvobolag, t.ex. Eskilstuna, Borås och Flen berördes inte heller.

Klubben kräver att pensionsinsättningen för 2009 ska vara lika för alla anställda

Det innebär ett krav på en engångsinsättning på 6000 kronor.

Arbetsmiljö

Monotont och linebundet arbete är ett arbetsmiljöproblem. Arbetsmiljöverket är av samma uppfattning. Krav på åtgärder riktas mot företaget. Parterna måste gemensamt bestämma en vettig väg för hur problemen ska hanteras. Metallklubben menar att det är en prioriterad fråga och *kräver att minst 20 % av arbetstiden ska bestå av annat arbete.*

Enkla och tydliga krav

Metallklubben går in i de lokala förhandlingarna med tre enkla och tydliga krav. Kring dessa kan alla enas. Kraven är motiverade utifrån det faktiska läget. Metallklubben återkommer med en rapport från förhandlingarna och mer detaljer om avtalskraven.

Plustid, minustid, normalt看

Rykten går på fabriken om att minustiden är indragen för D0 2-4 vecka 22. Det är riktigt att företaget gjort en förfrågan.

Men efter att först velat ha plustid, därefter varslat till minustid och dessutom skickat förtydligande om att varslat om minustid verkligen gäller, ja då måste det få gälla.

Metallklubben kommer att ta upp om VAT och hur avtalet hanteras till en allvarligt fråga under förhandling i veckan.

Semesterfrågan

Vad betyder semesterpermitteringen och vad händer om man undantas? Och vem gäller det? Frågorna är många och här kommer ett försök till sammanfattning.

Vem blir semesterpermitterad?

Alla som inte har fullt betald semester (20 dagar) och som företaget inte kan erbjuda arbete. Framförallt gäller det visstidsanställda, men det kan också beröra tillsvidareanställda som inte tjänat in full semester.

Vilka villkor gäller då?

Arbetsgivaren ska betala permitteringslön (ordinarie lön) under två veckor. Två veckor är obetalda. För juli kommer en hel lön att utbetalas. De två obetalda veckorna (karensen) blir löneavdrag på augustilönen.

Får man stämpla?

Nej, inte nu längre.

Tjänstledig, negativ komp, eller något annat?

Om du begär tjänstledigt eller komplement för att täcka inkomstbortfallet under de två veckorna, blir den enda konsekvensen att karensen flyttas och du istället inte får någon permitteringslön. Ingen bra idé alltså.

Föräldraledigt då?

Om du saknar inkomst och begär föräldrapenning från Försäkringskassan för den tiden du är hemma med ditt barn, bör det inte vara något hinder för föräldrapenning. Kontakta själv Försäkringskassan om du vill vara säker på vad som gäller.

Finns det inget sätt att kompensera inkomstbortfallet?

Har man komptimmar i banken går det, precis som alltid annars, att omvandla dessa till pengar genom kod 98, (kontantuttag ur tidbank). Att koda 71 eller 72 under karenstiden är bortkastade pengar, men kod 98 är alltså möjligt förutsatt att man har dessa timmar i kompbanken. Uttag ur minuskompen fungerar inte!

Finns det inga undantag då?

Jo, för dem som hunnit tjäna in semesterdagar är det karenstiden, alltså de obetalda dagarna som reduceras.

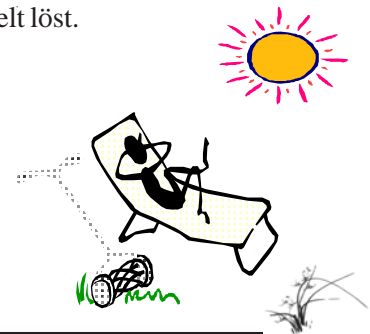
Om man *inte* blir semesterpermitterad?

Det kommer att finnas arbetsuppgifter som måste utföras under semestern. Alltså kommer en del att erbjudas arbete istället för permittering. Om det sker på frivillig väg och egen önskan om att få arbeta hela semestern är det inga problem.

Huvudregeln är annars att om man inte blir semesterpermitterad, är arbetsgivaren skyldig att erbjuda arbete under semestern.

Den enskilda har alltid rätt till 4 veckors sammanhängande semester och har ingen arbetsskyldighet under den tiden. Men då måste man begära obetald semester och får ingen ersättning alls, alltså inte ens permitteringslön.

Här pågår en diskussion mellan klubben och företaget om hur det ska tillämpas inom de områden där det finns behov av arbete. Frågan är inte helt löst.



VGRE

Frågan om vem som ska organisera ett antal viktiga tjänster i och kring fabriken står och väger. Oron är stor bland berörd personal. Ska arbetsuppgifterna fortsätta i egen regi? Eller ska det övertas av VGRE och därmed läggas ut till externa företag? Aktiviteter pågår, men inga beslut är fattade.

Bakgrund.

Ett beslut har tagits inom Volvo-koncernen om att föra över allt juridiskt ägande av fabriksbyggnader och andra fastigheter till ett gemensamt Volvobolag, VGRE. Detta kommer att ske 1 juli 2010. Detta berör egentligen bara arbetsuppgifter som ligger inom tjänstemannaområdet.

VGRE erbjuder också ett antal andra tjänster som har att göra med skötsel

och underhåll av fabrikslokalerna och del servicetjänster utanför den direkta produktionen. Om VGRE övertar dessa tjänster kommer man att anlita externa entreprenörer. Sådana är deras regler. VGRE får inte ha egna anställda arbetare och man får inte köpa tjänsten internt inom Volvo. Konsekvensen om VGRE tillåts överta verksamheten blir att arbetsuppgifterna försvinner från vår organisation.

Mapping och offerter

VGRE genomför en egen så kallad "mapping" av de arbetsuppgifter som kan beröras. VGRE har sedan sammanställt detta till en offertförfrågan som har skickats till ett antal intressenter. Offerten berör alla Volvofabriker i Sverige. De olika intressenterna har själva varit på fabriken för att värdera omfattning

Offerterna ska vara inne i slutet av maj.

Valet är fabriken

VGRE kan själva inte besluta vilka tjänster man ska överta. Beslutet kring detta ska ske lokalt av varje fabrik. Företaget kommer att sitta tillsammans med VGRE och göra en värdering av eventuella besparingar. Metallklubben har begärt att få vara med i den processen.

Metallklubbens ståndpunkt

Vi har en väl fungerande verksamhet. Vi har ett avtal med företaget om Verksamhetsservice. Avtalets innebörd är att vi behöver arbetsuppgifter som dessa för att kunna erbjuda äldre anställda och dem med olika former av arbetsnedsättning, en möjlighet att få meningsfulla arbetsuppgifter utanför den direkta produktionen. God personalpolitik stavas det.