

Fördelaren

NUMMER 6 • NOVEMBER 2020

AVTALS EXTRA



VOLVO CAR VERKSTADSKLUBB GÖTEBORG

Trögt i förhandlingar om

– Det är oroliga tider och vi har en företagsledning som i stort sätt bara stirrar sig blinda på kostnader, inte hur vi långsiktigt säkrar vår fabriks överlevnad och våra medlemmars trygghet.

Så sammanfattar klubbens ordförande, Glenn Bergström som leder förhandlingen från verkstadsklubbens sida och beskriver hur det varit en svår och infekterad dialog under hösten som rört upp mycket känslor.

Det är många som undrar vad som händer i våra arbetstidsförhandlingar och det har varit trögt att komma fram i våra diskussioner med företaget.

Sade upp avtalet

– Strax innan semestern, mitt under pågående Coronakris, valde företaget att säga upp vårt arbetstidsavtal på VCT med hopp om att snabbt kunna dra ner på kostnader genom att ta bort

mertiden och ledigveckorna, berättar Glenn.

Det kapacitetsavtal som krävs för att Torslandaverken ska få ut 300 000 bilar per år anser företaget vara för dyrt, eftersom det då även krävs en överanställning för att bereda alla 1–2 veckors ledighet, vilket kostar för mycket pengar enligt ledningen. Företaget anser att de inte behöver arbeta mertid för att möta Torslandafabrikens volymåtagande.

– Verkstadsklubben var inte intresserad att göra några justeringar i det befintliga avtalet då företagets förslag var att ta bort ledigveckorna efter semestern utan någon kompensation till de anställda. Istället har vi avvaktat förhandlingar om ett nytt arbetstidsavtal som ska ersätta det gamla som löper ut efter årsskiftet.

Står långt ifrån varandra

Nu ser det lite annorlunda ut. Även om hotet från coronaviruset växer så

har det visat sig att försäljningen har tagit ny fart och vi producerar bil på dygnets alla timmar samt en rad övertidshelger.

– I samband med de pågående arbetstidsdiskussionerna ihop med den lokala företagsledningen kan vi krasst konstatera att vi står ganska långt ifrån varandra i frågan om hur vi värnar Torslandafabriken och våra medlemmars anställningstrygghet på bästa sätt.

– Företaget har tydligt deklarerat att det inte blir aktuellt med ledigveckor i ett nytt arbetstidsavtal, och ifrågasätter flexpengen, som idag är 1 600 kronor.

Stort ansvar som klubb

– Vi brukar slå oss för bröstet och vara stolta över att Torslandafabriken, som Sveriges största industriarbetsplats, kan erbjuda en rad olika attraktiva arbetstidsformer, som passar flertalet människor utifrån olika familjesitua-



Glenn Bergström.

Vad händer om vi inte kan komma överens?

Arbetsgivaren är skyldig att förhandla med facket om arbetstidens förläggning. Men det finns även ett tydligt och klart regelverk om fack och arbetsgivare inte kan komma överens. Det kallas för **stupstock**.

Produktionen i Torslandafabriken går dygnet runt från söndag kväll till midnatt på fredag. Vi har valt att kalla det för en 2-skiftsanläggning med fast natt. Men i vårt kollektivavtal är det att jämföras med ett så kallat intermittert 3-skift.

I stupstocken finns det tydligt beskrivet vad som gäller för intermittert 3-skift och hur arbetstiderna ska förläggas om vi inte kan komma överens. Alla anställda roterar på dag/kvälls-/nattskift 38 timmar per vecka och arbetstiden kan tidigast förläggas från söndag klockan 22:00 och senast fredag klockan 00:00. I den tiden ingår en timmes betald måltidsuppehåll per skift, samt 85 minuters ATK per vecka.

Vad säger kollektivavtalet?

Arbetstiderna regleras i fjärde paragrafen i som ersätter arbetstidslagen i sin helhet. Det finns ett fåtal men skarpa för-

hållningsregler vid tillämpandet av stupstocken vid så kallat Intermittert treskiftsarbete. Så här står det beskrivet i kollektivavtalet (utdrag ut avtalstexten):

§4 Mom. 3:2 Ordinarie arbetstidens längd

”Den ordinarie veckoarbetstiden för heltidsanställd per helgfri vecka i genomsnitt per kalenderår utgör vid intermittert treskiftsarbete 38 timmar.”

§4 mom. 4:2 Förläggning i andra fall

Där parterna inte enas förläggs arbetstiden enligt följande. Vid ändring av den ordinarie arbetstidens förläggning ska arbetsgivare underrätta berörda arbetstagare och meddela verkstadsklubben senast två veckor i förväg. Från nedan angivna tider får avvikelser göras med 40 minuter per arbetspass.

”...Skiftordningen påbörjas tidigast söndag klockan 22:00. Ordinarie arbetstid ska ej läggas ut på midsommarafton, julafton och nyårsafton.”

nya arbetstider

tioner och så vidare. Det är ganska ovanligt att som fabrik av den här storleken köra fasta skift på både dag, kväll och natt, utöver det traditionella tvåskiftet, och vi måste ta i beaktning att det berör drygt 5 500 människor inom produktionen, säger Glenn.

– Klubben har en ambition att hitta ett arbetstidssystem som dels ska säkra efterfrågan i produktionen, med tanke på att VTV står för den största produktionsvolymen inom Volvo Cars idag, men som inte innebär alltför stora förändringar i våra medlemmars vardag. Det vill säga att vi har någorlunda liknande arbetstider och ersättningar som idag.

Måste hålla över tid

– När vi skriver under ett arbetstidsavtal av den här omfattningen behöver vi känna oss trygga i att det håller över tid. Vi vill inte sitta i samma sits om två år och behöva riva upp allt – eller ännu värre, diskutera varsel,

menar Glenn.

– Dagens kapacitetsavtal har varit omtyckt utifrån att den mertid som vi arbetar, alltid tillfaller individen, samt att alla får ut en sammanhängande ledighet på ett strukturerat och rättvis sätt med rullande ledighetsveckor.

– Men i ett arbetstidsavtal där vi i princip pressat ihop tre och en tredjedels skift på tre skift, behövs utväxling i tid för att inte överstiga årsarbetstiden. Det sker idag med hjälp av ledigveckor och kräver i sin tur en överanställning på närmare 200 personer för att lösa det. Det är en kostnad som sticker i ögonen på företaget. Nu uttrycker ledningen att den mertiden inte behövs.

– Det innebär att i ett nytt arbetstidsavtal, kommer veckoarbetstiden minska med cirka en timme per vecka och skift, samt att ledigveckorna utgår. Verkstadsklubbens ambition är att vara klara med ett nytt arbetstidsavtal innan julleddigheten."

Gruppstyrelsernas mandatperiod förlängs

■ Med hänsyn till pandemin och oron för smittriskerna som sprider sig bland våra medlemmar har klubbstyrelsen fattat ett beslut om att minimera antalet fysiska möten i våra respektive verksamheter, som exempel fackliga medlemsmöten eller andra sammankomster, i linje med vad folkhälsomyndigheten rekommenderar.

Med anledning av ovanstående har klubbstyrelsen i samråd med IF Metalls förbundsstyrelse beslutat att gruppernas nominerings- och årsmöten ställs in. Det kommer inte heller att avhållas några gruppstyrelseval inför 2021. Det innebär i praktiken att vi kommer att prolongera styrelserna (det vill säga att vi förlänger mandatperioden för våra förtroendevalda i styrelserna) under det nästkommande året.

Volvo Car Verkstadsklubb undersöker de tekniska möjligheterna, samt vilka förutsättningar vi har att avhålla ett digitalt repskaps- och årsmöte under corona-säkrade former i slutet av februari månad.

Undantag för flexpoolen

■ Företaget och klubben har kommit överens om att tillfälligt öka möjligheten att använda vår Flexpool under veckorna 46–50.

Det som nu gäller är att en flexpoolare kan arbeta totalt 15 pass under perioden (5 veckor) exkl helgövertider, detta oavsett hur många pass som personen har arbetat hittills i rullande 4-veckorsperiod.

Medarbetare som studerar på gymnasiet är dock undantagna från denna utökning och ska följa ordinarie avtal. Detta gäller även VEPare.

Lokala arbetsledaren har ansvar att se till så att undantaget efterföljs. Syftet med flexpool kvarstår utifrån ordinarie regelverk.

Vecka 51 är det ordinarie avtal som gäller, vilket innebär att flexpoolare kan arbeta fritt antal pass fram till vecka 3 nästa år.

Observera!

Andemeningen i avtalet är att en flexpoolare jobbar när någon vill vara ledig, men utifrån läget idag kan det tillfälligtvis gälla även för annan frånvaro, men ledigheten som någon begärt måste givetvis säkerställas i första hand.



Centrala avtalet i korthet:

Perioden 1 november 2020 till 31 mars 2022:

Avtalsvärdet:	2,7 procent i löneökningar
	0,2 procent avsätts för ökad delpension
	0,1 procent till trygghetspaketet
Totalt	3,0 procent

Perioden 1 april 2022 till 31 mars 2023

Avtalsvärdet:	2,2 procent i löneökningar
	0,2 procent till trygghetspaketet
Totalt	2,4 procent

Sammanlagt: 5,4 procent

OB-ersättningar samt övertidersättningar: Höjs med 2,7 procent från och med 1 november 2020 samt 2,2 procent den 1 april 2022.

Avtalspension: Pension ska börja tjänas in redan vid 22 års ålder och införs stegvis under avtalsperioden. Från 24 år den 1 januari 2021, från 23 år den 1 januari 2022 och 22 år den 1 januari 2023 (en del av trygghetspaketet).

Övertid: Arbetsgrupp ska ta fram riktlinjer och regler för övertiden med hänsyn till både behovet under upp/ned-

gångar men även medlemmarnas rätt till återhämtning och fritid.

Handledning för föräldraledighet: Ingen ska missgynnas i samband med föräldraledighet, därför ska det tas fram en handledning med fakta och regler i syfte att öka jämställdheten.

Ett omfattande trygghetspaket som innehåller ett flertal förbättringar av villkoren i våra kollektivförsäkringar.

- Åldersgränsen för pensionspremien sänks från 25 år till 22 år.
- Från och med 2023 avsätts premien månadsvis istället för årsvis vilket kan göra stor skillnad för pensionen i det långa loppet.
- Pensionspremien ska även tydligt redovisas på din lönespecifikation varje månad.
- Vårdandeutredning vid arbetsjukdom tas bort. Istället införs en självrisk 500 kronor för alla arbetsskador.
- Kravet om läkarintyg för nära anhörigs skada vid dödsfall tas bort
- Åldersgräns för ersättning vid cancersjukdom vid exponering av asbest tas bort.

Bra grund inför lokala förhandlingar

Årets avtalsrörelse har i princip handlat om ökad trygghet för IF Metalls medlemmar. Trygghet i arbetslivet i form av ett förstärkt försäkringsskydd och ökade pensionsavsättningar, samt en ökad ekonomisk trygghet. En satsning på de lägst avlönade, som ett tag även såg ut att bli en stridsfråga inom de delar av LO-kollektivet som har störst antal lågavlönade.

– Vi kämpade så gott vi kunde, men vi fick inget retroaktivt för de första sju månaderna trots att många av våra medlemmar jobbat för fullt och en del företag har gått som tåget.

– Men vi ska även bära med oss att industriavtalet sätter märket för hela den svenska arbetsmarknaden, och initialt hade vi ett noll-bud från ar-

betsgivarna, berättar Marie Stenquist, från verkstadsklubben som ingått i förhandlingsdelegationen för Teknikavtalet IF Metall.

– Det har varit svårt att förhandla i dessa oroliga tider, men nu har vi ett centralt avtal klart för IF Metall, som sträcker sig över 29 månader och är fördelat i två perioder från 1 november 2020 till 31 mars 2023.

Retroaktivt från 1 november

Nästa steg är våra koncernövergripande förhandlingar för samtliga enheter i Sverige, därefter startar de lokala löneförhandlingar i de respektive orterna och ska förhoppningsvis vara klara strax efter årsskiftet.

– Det vi har med oss in i de lokala förhandlingarna är idéer som kommit ifrån medlemmar och förtroendevalda, och det vi vet är att avtalet räknas

retroaktivt från 1 november 2020.

För de bemanningsanställda räknas den genomsnittliga förtjänsten (GFL) upp med det lokala avtalet när vi har ett lokalt avtal på plats. Detsamma gäller för flexpoolarna. Deras timlön kommer också räknas upp när de lokala förhandlingarna är klara

Fördelaren

6 • NOVEMBER 2020

Volvo Car Verkstadsklubb, TK-porten,
418 78 Göteborg.
volvocarverkstadsklubb.se
Ansvarig utgivare: Glenn Bergström.
Chefredaktör: Michael Blohm. Telefon: 0707-173438.
Redaktion: Michael Blohm, Adrian Avdullahu, Dan Karlberg och Ace Ivanovski.
Redigering & grafisk form: REDskapet.
Tryck: Majonas grafiska, 2020.



IFMETALL
Volvo Car Verkstadsklubb, Göteborg