

Fördelaren



Nytt arbetstidsavtal efter nyår

– Efter en höst med segdragna och stundtals frustrerande arbetstidsförhandlingar har vi slutligen landat i ett avskalat kapacitetsavtal, utan ledigveckor och utan 50/50.
– Vårt fokus har legat på att hitta lösningar för att behålla lön och VCT-tillägg, och för att vara fortsatt lediga mellan jul och nyår. Dessutom införs två klämdagar under året, säger Glenn Bergström, ordförande i Volvo Car Verkstadsklubb.



Nytt arbetstidsavtal ef

Att förhandla om arbetstider är något av det viktigaste och svåraste arbetet som finns för en facklig organisation. Men vi har historiskt sett alltid kunnat mötas, fack och företag, för att diskutera kring fabriken och våra behov, och utifrån det sätta oss och resonera fram något vettigt, menar Glenn Bergström.

– I grund och botten måste det finnas en balans och ömsesidig respekt för våra olika behov. Men det har vi inte upplevt denna gången. Dessutom har vi ingen möjlighet att förankra vårt arbete.

– I samband med att vi förändrar arbetstiderna uppstår det alltid en mängd frågor. I normala fall har vi möjlighet att kalla till medlemsmöten för att kunna svara och förklara. Men vi har inte den möjligheten idag utan får försöka ge svar så gott vi kan i denna form.

Började på noll

– Det har inte funnits något intresse från företagets sida att möta upp i våra önskemål om att förbättra villkoren i fabriken. I samband med att avtalet sades upp har vi varit tvungna att utgå från vad som står skrivet i vårt kollektivavtal, om skift former, pauser och raster.

– I det här fallet har vi fått börja på ruta noll. Detta är utgångsläget om vi inte har ett avtal, förklarar Glenn.

■ Ledigveckorna är borta.

■ 50/50 är borta.

■ VCT-tillägget: 1 600 kronor är borta.

■ Ledigheten mellan jul/nyår är borta.

■ Den betalda delen (10 minuter) av rasten är borta, vilket ger 30 minuter obetald rast som vårt kollektivavtal.

Stupstock och overtidsluckor

– Jag tycker det är beklagligt att vi möter en motpart som säger rakt ut, att vi har för bra betalt på Torslanda-verken. De tar liten eller ingen hänsyn till de anställdas behov, utan de ska bara anpassa sig efter företagets krav.

– Det kan vara bra att veta vad som låg på bordet när förhandlingen star-

tade. Företagets utgångsläge var ett 2-skift med fast natt baserat på stupstocken i den blå boken.

– I det här upplägget hade företaget även en tanke om att kunna beordra overtid på luckorna som uppstår mellan alla tre skiften.

Det skulle innebära följande arbetstider:

Dagtid: mån-fre 05:00 – 13:30

Kväll: mån-tors 13:30 – 22.00

fredag 14.30 – 23:00

Nattskift: söndag 23.00 – 05.00

mån-tors 22:00 – 05:00

– Som om inte det här var illa nog ville dessutom företaget ha en möjlighet att beslagta all ATK, bortsett från 24 minuter för att kunna korta skiften vid behov. Det var oerhört provocerande, berättar Glenn.

Inget bra alternativ

– Vi kan inte tvinga företaget att teckna ett avtal. Men i kollektivavtalet finns beskrivet vad som gäller om vi inte kan träffa en överenskommelse. För Torslandafab-rikens del innebär det ett intermittert 3-skift, där alla arbetar på samtliga skiften, 38 timmar varje vecka, med en timmes avlösning per dag, och ATK 85 minuter/vecka. I det här upplägget finns inte heller inarbetning för jul/nyår eller klämdagar, utan innebär arbete på alla svarta dagar under året.

– Dessutom innebär det en större lönesänkning för kvälls- och nattskiftare. Det känner vi som verkstadsklubb skulle vara ett större misslyckande, därför har vi fortsatt förhandla och slutligen landat där vi är idag.

– Vårt arbete har en prislapp som regleras i vårt löneavtal, men något som är svårare att värdera är fritiden och möjligheten till återhämtning. Vi arbetar mertid, men under senare år har vi kunnat balansera arbetstiden genom att alla fått ledigvecka/ledigveckor utifrån ett bestämt schema. Något som varit populärt och upplevts som rättvist. Det var ett bra avtal, för

båda parter, menar Glenn.

– När vi börjar om får vi bygga ett nytt avtal från grunden och baseras på vad som står i blå boken. Då är det dessutom viktigt att veta att detta bygger på vårt eget arbete och vi inte får något gratis av företaget. Så har det även varit i tidigare arbetstidsavtal som vi slutit med företaget.

”Vart tog ledigveckorna vägen?”

– Tidigare arbetade vi in 13 dagar per år. Hur kan 6 minuter kortare arbetstid motsvara 2 ledigveckor? Det är den vanligaste frågan vi får efter att vi presenterat avtalet. Det här är inget

trolleri. Men det kan vara svårt att förstå om man inte vet hur ett arbetstidsavtal är konstruerat.

– Allt tid räknas, förklarar Glenn. Vi arbetar fortfarande in ledigheten mellan jul/nyår samt lägger till 2 klämdagar, det blir i snitt 5 dagar/år. Då skiljer det 8 dagar.

– Arbetstiden minskar med 6 minuter per dag och den obetalda rasten går från 20 minuter till 30 minuter, vilket motsvarar 1 timme och 20 minuter per vecka. Vilket gör 7,5 dagar per år. Dessutom ökar insättningen med 5 minuter i veckan till individens tidbank vilket motsvarar 0,5 dagar.

– Sannantaget motsvarar det 13 lediga dagarna som många undrat över.

– För att vi ska kunna behålla VCT-Tillägget säljer vi 12 minuter av vår betalda avlösning från 42 minuter till 30 minuter per dag. Det motsvarar 1 timme i veckan och ger 1 600 kr per månad, eller 19 200 kr på ett år.

Nej till luckor och igenkörnig

– Företaget har under resans gång hävdlat att vi inte behöver arbeta mertid. Samt att ta bort ledigveckorna innebär en besparing med drygt 200 miljoner kronor per år. Men samtidigt velat ha möjlighet att jobba över en timme per vecka och skift.

– Vid förläggningen av skiften har klubben motsatt sig företagets krav



Glenn Bergström.

ter nyår

om luckor som kan användas för att bygga ikapp.

– Vår uppfattning är att det har vi redan provat och företaget inte kan hantera det på ett bra sätt. Det är också av den anledningen som arbetstiderna justerats med ett par perioder för att skiften ska gå kant i kant. Det är också därför vi kortat det första långa nattskiftet.

Ska garantera rätt bemanning

– Företaget ska tillse att det finns tillräckligt med bemanning så att behovet av ledigheter kan tillgodoses. Visserligen behövs inte en överanställning för ledigveckorna men det ställer enorma krav på produktionsledningen som ska hålla en bemanning som kan tillgodose behovet av att ta ut komplementet i enlighet med vad avtalet säger.

– Det ska finnas starka skäl att neka ledighet med 3 veckors varsel. Hur vi/företaget än vänder på myntet finns det alltid en baksida. Det kommer att behövas fler människor i systemet för att hantera tidbankerna.

– Det vinnas ett litet frånvaropåslag som ska täcka korttidsfrånvaro som sjukdom med mera. Vi har även skolungdomar i flexpoolen som ska ersätta lediga. Men om det räcker får tiden utvisa.

Ser över behovet av flexibilitet

– Det finns några frågeställningar som vi inte lyckats klara ut och behöver utredas vidare. Det kommer finnas perioder då fabriken inte kan eller behöver köra på maxkapacitet. Därför kommer vi att se över möjligheterna att ändå skapa lite flexibilitet. En växel för att periodvis kunna gå ner i produktionsvolym, utan att förändra takterna och balansera om i hela fabriken, eller behöva skicka hem övertalig personal. Det skulle ge oss en ökad anställningstrygghet.

– Därför är vi överens om att en arbetsgrupp får i uppdrag att fram till semestern nästa år arbeta fram ett förslag för att tillgodose dessa delar, avslutar Glenn.

Nya arbetstidsavtalet i korthet

Nya arbetstiderna

Skift	Arbetstider	Rast (obetald)	Pauser (betald)
Dagtid			
Mån–Fre	06:30 – 15:18	30 min	18 min + 12 min
Veckoarbetstid:	41,5 tim (–81 min)		
Kvällstid			
Mån–Fre	15:18 – 23:54	30 min	18 min + 12 min
Veckoarbetstid:	40,5 tim (–81 min)		
Tvåskift			
Mån–Fre	06:30 – 14:48	30 min	18 min + 12 min
Mån–Fre	14:48 – 23:54	30 min	18 min + 12 min
Veckoarbetstid:	41 tim (–81 min) i genomsnitt		
Nattskift TA/TB/TC			
Första natten	21:54 – 06:30	Betalda måltidsuppehåll 30 min + 18 min + 12 min	
Övriga nätter	23:54 – 06:30	Betalt måltidsuppehåll 18 minuter	
Veckoarbetstid:	35 tim (–42 min i TC / –1 tim 12 min i TA/TB)		

VCT-tillägg oförändrat

Alla som omfattas av arbetstidsavtalet behåller VCT-tillägget: 1 600 kronor/månad.

Nya OB-tillägg

I samband med att arbetstiderna förändras justeras även de schabloniserade OB-tilläggen enligt följande:

Schablon OB Tvåskift:	3 220 kronor
Schablon OB Kvällstid:	6 440 kronor
Schablon OB Nattskift:	7 522 kronor

Ledigt mellan Jul & Nyår samt två nya klämdagar

I samband med förhandlingarna är fack och företaget överens om att samtliga berörda arbetstidsformer alltid är lediga mellan Jul och Nyår.

I avtalet fastställs även ledighet för klämdagen i samband med Kristi Himmelsfärd som är återkommande varje år. Dessutom ytterligare en dag, som kan variera och fastställs i ett partsammansatt processråd.

Inarbetning sker med 55 minuter per vecka för alla skift utom natten som arbetar in 48 minuter per vecka.

All mertid till individens tidbank

En full arbetsvecka ger följande intjänning i den individuella tidbanken (tidigare ATK).

Dagtid:	210 minuter	(tidigare 150 min + 56 min avsatta för 50/50)
Kvällstid:	210 minuter	(tidigare 150 min + 56 min avsatta för 50/50)
Tvåskift:	210 minuter	(tidigare 150 min + 56 min avsatta för 50/50)
Nattskift TA/TB	97 minuter	(tidigare 101 min + 48 min avsatta för 50/50)
Nattskift TC:	97 minuter	(tidigare 72 min + 47 min avsatta för 50/50)

Fördelaren

7 • DECEMBER 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: Billes, 2020.



På väg mot ny LAS-lagstiftning

Nu är det klart att IF Metall och Kommunal ansluter sig till partsöverenskommelsen med PTK och Svenskt Näringsliv om en ny lag-stiftning om anställningstrygghet, LAS.

LAS har länge använts som slagträ i den politiska debatten om sysselsättningen, med krav om förändringar från både höger och vänsterkanten.

Det har sedan långt innan Januariavtalet tecknades funnits en samlad vilja på högerflanken om att förändra lagstiftningen då de anser att LAS är ett hinder för yngre människor att komma in i arbetslivet och att det förhindrar arbetsgivarna att anställa. Medan vänsteranhängare vill lyfta fram trygghetsaspekten och stimulera nyanställningar genom andra incitament. Vi hör ofta uttryck som ungdomsrabatt med mera i olika sammanhang.

Vår anställningstrygghet och det fackliga inflytandet har länge varit en bricka i det politiska spelet. Den konservativa högern och de marknadsliberala krafterna har aldrig missat ett tillfälle att flagga sitt missnöje med reformerna som kom på 70-talet med LAS, MBL och FML för att nämna några.

Det har funnits ett indirekt hot om lagstiftning som inte är framtagen av arbetsmarknadens parter utan snarare formad av de olika politiska partiernas egna agendor. En ideologisk grund som är långt ifrån vår uppfattning. Men samtidigt har ingen vågat utmana eller kan ingen sticka under stol med att det varit en framgångsrik och viktig del i vår svenska modell.

Ett vägskalet för LO-förbunden

För några veckor sedan valde LO att kliva av förhandlingarna med svenskt näringsliv och PTK om en ny lagstiftning kring anställningstrygghet.

LO har en roll att samordna förhandlingarna och så länge förhandlingar pågår är det ett antal gemensamma mål som medlemsförbunden satt upp. Många pratar om att det här



IF Metall har varken sagt ja eller nej till förändrad anställningstrygghet, säger ordförande Marie Nilsson.

är en vattendelare, en djup spricka mellan förbunden inom LO som inte går att laga. Medan andra ser det snarare som en öppning för att kunna komma vidare.

Det är viktigt att veta att var och ett av förbunden är suveräna i att företräda sina medlemmar på det sätt som anses bäst för dem själva. Så när samordningen avslutades är det fritt för var och en att förhandla fritt. Sedan dess har de två största LO-förbunden, IF Metall och Kommunal, som representerar majoriteten av

medlemmarna inom LO, fortsatt att förhandla för att förbättra villkoren.

Genombrott efter fortsatta förhandlingar

Efter en tids fortsatta och framgångsrika diskussioner anser nu de båda LO-förbunden att det finns en partsöverenskommelse som är så pass bra att IF Metall och Kommunal är beredda att gå vidare med utformningen av en ny lagstiftning.

Marie Nilsson, som är ordförande för IF Metall, är tydlig med att förbundet har varken sagt ja eller nej till att förändra anställningstryggheten för IF Metalls medlemmar.

– Det är först när parterna förhandlat klart med politikerna som vi kan ta ställning till ett färdigt förslag till lagstiftning. Samtidigt har ambitionen från samarbetspartierna som slutit Januariavtalet, att låta arbetsmarknadens parter i första hand förhandla fram villkoren och därmed vara vägledande.

Vad händer med övriga LO förbund som inte är med?

– Med tanke på att partsöverenskommelsen lägger grunden för en ny lagstiftning på det här området så kommer alla, oavsett sin inställning till den, att omfattas. Det bästa hade varit

om fler LO-förbund valt att ansluta sig också för att få en så bred överenskommelse som möjligt, men vi ska också ha respekt för att varje fackförbund är suveräna, och förhandlar utifrån medlemmarnas krav och motioner som fastställs på kongresserna.

– IF Metall har sin uppfattning klar och har tidigare uttryckt att vi inte ska sitta på läktaren och låta andra diktera villkoren för våra medlemmars anställningstrygghet. Tvärtom ska förbundet in på spelplanen och ställa krav utifrån industriarbetarnas behov.

När kan den nya lagstiftningen införas?

– Det krävs en del jobb med att skapa lagstiftning, och nu ska överenskommelsen som idag bärs av två parter förhandlas med en tredje, nämligen svenska staten. Då ska avtalstext omvandlas till lag-text vilket kräver en hel del arbete i departement och remissinstanser innan förslaget slutligen ska röstas igenom i riksdagen för att vinna laga kraft. Det kan dröja upp emot ett eller kanske till och med ett och ett halvt år innan vi har en lagstiftning på plats.

Semester 2021

■ Efter sedvanlig förhandling har fack och företag kommit överens om att förlägga nästa års huvudsemester under veckorna 29-32. I vanlig ordning så kommer det att finnas behov av att göra lokala överenskommelser om undantag från huvudsemester i de verksamheter som inte har semesterstängt, som exempelvis på lagret.

God Jul &
Gott Nytt År

önskas alla
medlemmar



Volvo Car Verkstadsklubb
och Utbildningskommittén