



KLUBBLYFTET

Medlemstidning för Volvo Metallklubb Eskilstuna

Ansvarig utgivare: Berth Thulin

Inför semestern

Från och med i år är klubben och företaget överens om att tillämpa den rekommendation om **förskottssemester** som funnits inom Volvo CE. Det innebär att **alla fast anställda** erbjuds full månadslön under semestern, även om man inte tjänat in full semester. Denna ledighet kan komma att avräknas mot inestående lön om man slutar innan man jobbat fem år om det inte sker p g a sjukdom eller uppsägning p g a arbetsbrist.



Semesterpermittering

För den som inte väljer att ta förskottssemester eller har tidsbegränsad anställning är företaget skyldigt att erbjuda jobb den tid som fattas till att fylla ut två veckor på semestern. Resterande tio dagar kan man bli semesterpermitterad och ha rätt till ersättning från A-kassan. Av dessa dagar kan dock upp till fem vara karensdagar. Skulle du bli semesterpermitterad är det viktigt att du skaffar arbetsgivarintyg med komplement från personalavdelningen och helst lämnar in dessa handlingar till metallavdelningen före semestern.

Avdelningens öppettider i sommar

Under sommaren kommer metallavdelningen att ha begränsade öppettider. Vecka 28 – 29 har man öppet måndagar och tisdagar 9.00 – 11.00 och 15.00 – 17.00. Veckorna 26 – 27 och 30 – 31 håller man även öppet på fredagarna 9.00 – 11.00.

Släpkärrorna

Veckorna 28-31 kommer klubbens släpkärror att finnas vid huvudporten, där du kan boka dem och hämta nyckel mot uppvisande av passerkort och medlems-

Fackligt besök i Korea

Under slutet av maj gjorde Volvoklubbarnas koncernutskott en resa till Japan och Korea. I Japan var huvudnumret att se den lastbilstillverkning, som ingår i Lastvagnars affär med Mitsubishi och träffa de fackliga representanterna där. Besöket i Korea var kanske ännu intres-

santare för oss, då det handlade om Volvo CE:s fabrik i Changwon. Där besökte man också fabriken och träffade fackliga representanter. Med på resan var bl a Hallsbergsmetallarnas ordförande Kent Ekström och vår egen ordförande Bert Thulin. Se **mittuppslaget!**



Ganska höga löner, men arbetsmiljön imponerar inte, även om ordningen i fabriken är god. Ålder och anställningstid är viktig inte bara för lönen, utan också för hela din ställning i arbetslivet och samhället i övrigt.

FULL FART PÅ KUNDTIDEN

Lagom till sommarvärmen har det på många håll blivit som de flesta befarat – det har blivit dags att uppfylla den jobbiga sidan av avtalet – plustiden. På lastarmonteringen har man redan nått 60-timmarstaket. På de flesta håll har man klokt nog undvikit att köra längre perioder plustid, utan brutit av med normaltidsveckor. Även avdelningar där

man trots det skulle vara svårt att använda kundtiden, som utvecklingssidan, har prövat på.

För det mesta har planeringsteamet kunnat lösa uppkomna frågor och bli överens om hur man ska jobba, men i några fall har det klickat. Det har också funnits oklarheter kring kundtid, flex och övertid.

Se sista sidan

Metalls IT-skola öppnas direkt för alla medlemmar

Se sista sidan

Vi önskar alla medlemmar en SKÖN SOMMAR!



FACKFÖRENINGAR OCH ARBETSLIV I KOREA

I Syd-Korea finns idag i huvudsak två fackliga centralorganisationer:

* FKTU, som har funnits längre, betraktas som mer moderat och tidigare även regeringsvänligare.

* KCTU, som nyligen har lyckats bli erkänd, ses som radikalare.

Organisationerna samarbetar och driver gemensamma kampanjer kring aktuella fackliga krav. När Volvo köpte Samsungs grävtillverkning, var arbetarna inte organiserade, men idag tillhör man KCTU.

Anställningstiden viktig

I koreanskt arbetsliv och samhälle spelar ålder och även anställningstid stor roll. För fast anställda påverkar det lön, antal semesterdagar och andra förmåner. Daglönare finns också, men inte i så stor utsträckning. Efter en stark tillväxt i ekonomin drabbades Korea hårt av Asienkrisen: Många, som haft livstidsanställningar, sades upp. Därmed förlorade de inte bara sin direkta inkomst. Med eventuellt nya anställningar skulle de åter hamna sist i kön när det gäller anställningsvillkor och status. Attackerna mot de anställda mötte hårt fackligt motstånd. Även i svensk TV skymtade då bilder från de möten och demonstrationer, som även fortsätter idag.

Femdagarsveckan i centrum

Idag är ekonomin på väg uppåt igen. De viktigaste fackliga frågorna nu är att korta arbetstiden. Koreanerna jobbar mycket och eftersom långt ifrån alla företag har femdagarsvecka, vill man få en lagstiftning om detta. Arbetsmiljön på företagen är långt från vår standard och den långa arbetstiden bidrar till höga olycksfallsiffror. Arbetstidsförkortningen var också huvudkravet i den generalstrejk, som KCTU utlyste i början av juni. Även FKTU tänker gå ut i strejk för detta mot slutet av året. "Tvåsiffriga" löneökningar, möjligheten att avlöna fackliga funktionärer, stoppad utförsäljning av det statliga Daewoo Motors och tillbakadragande av amerikanska trupper från landet är andra krav som drivs i de fackliga kampanjerna.



Mitt i den värsta Asienkrisen i juli 1998, blev Volvos köp av Samsungs entreprenadmaskintillverkning klart. Det var en av de första större utländska köpen av koreansk industri och det sågs inte som något självklart positivt av de anställda. För 500 miljoner dollar fick Volvo bli en fabrik som inte gått med vinst på länge och där kapacitetsutnyttjandet på ett år halverades. Korea är dock en viktig entreprenadmaskinmarknad samtidigt som tillverkningen av grävmaskiner i Eslov inneburit växande förluster. Idag gör Volvo för första gången vinst på grävmaskinerna. Hur ser det då ut i fabriken och hur upplever de anställda det idag?

Språksvårigheter

- Koreanerna kunde väldigt lite engelska, så vi fick kommunicera via tolk och det blev lätt missförstånd. Bland annat tog det en lång stund innan vi lyckades reda ut vilket fack de tillhörde, berättar Berth.

Likheter och skillnader

- När det gäller lönekostnaderna är det ingen större skillnad mot Sverige, förklarar Berth. Men koreanerna betalar mindre skatt och sociala avgifter. Men då har de t ex mindre pension och måste själva betala barnens skolgång. Individens lön beror på ålder, skolutbildning, anställningstid och hur man sköter sig. Man lägger också mycket pengar på boendet. Trots att lägenheter är

KOREA.

dyra är det vanligast att man köper i stället för att hyra. Eftersom landet är tätbefolkat och bergigt är det ont om tomtmark, bygger man mycket på höjden. Changwon räknas med koreanska mått som en mindre stad trots sina över 500.000 innevånare. Fabriken ligger i utkanten av staden, ganska nära hamnen där grävorna skeppas direkt. Många Volvoanställda bor i företagets bostäder i staden. Till jobbet åker man gratis med företagets bussar och väl där har man även fri lunch.

Svårt ändra på hierarkierna

- Hierarkier och titlar är viktiga, både i jobbet och privat, vilket Volvo försöker bryta. Man vill också få lönerna att bli mer beroende av ansvar, komplexitet, kunskap och prestation. Den som driver detta idag är personalchefen, Kurt Jonsson. Han är en av de fyra svenskarna i fabriken idag. Passande nog är han en äldre person vars gråa hår ger honom en extra pondus mot yngre koreanska chefer, som kanske inte direkt är stöpta efter "The Volvo Way", utan mer varit vana att härska med oinskränkt makt.



Ett enkelt munskydd ersätter utsug vid svetsningen.

INGET LÅGLÖNELAND

Bättre chefer

- Från det lokala facket har detta upplevts mycket positivt och man tycker man fått en bättre inställning från chefernas sida än vad som finns på andra koreanska företag men bland det äldre finns det nog ett antal, som hellre hade sett att de fått stanna kvar inom Samsung.

Brister i arbetsmiljön

Arbetsmiljön däremot lämnar mycket övrigt att önska. Lokalerna är lite äldre än våra och trots att det blir ganska kallt på vintern är de inte uppvärmda. Svetsarna jobbar utan utsug. Man har bara enkla munskydd. Maskinparken i bearbetningen verkar äldre och har inte samma skyddsnivå. Bullernivån är på många håll ganska hög. Från det koreanska facket, som också besökt de svenska fabriker, är arbetsmiljön en av de saker man hoppas mest på att kunna förbättra.

Kontakter att upprätthålla

- Med denna resa kunde vi börja knyta kontakt och det vill vi upprätthålla, även om avstånd och språk utgör barriärer. Inom EU har man skyldighet att stödja ett koncernfackligt arbete. För Volvos del kommer kanske även Polen med, men vi behöver vidga kontakterna både till Brasilien, USA och Korea, menar Berth. Volvoklubbarnas internationella sekreterare, Kent Ekström, träffade det koreanska fackets representanter tidigare, när de besökte Sverige:

- Naturligtvis känns det osäkert för dem att bli uppköpta av ett företag på andra sidan jordklotet. För dem har det varit positivt att få se mer av vad Volvo är och att se att fack och företag inom Volvo kan umgås och lösa problem i andra delar av världen.

/BKL



Även om lokalerna är äldre än våra och saknade uppvärmning, är ordningen på verkstaden mycket bra, med uppmärkta platser för verktyg och material.



I svetsningen finns flera moderna robotar, men på bearbetningssidan är maskinparken äldre, även om det finns NC-maskiner, som detta arborrverk. Bullernivån i verkstaden är högre och skydden sämre.

Du mellan 22 och 28: GLÖM INTE PENSIONSVALET!

Eftersom LO lyckades förbättra uppgörelsen om Avtalspension LO-SAF att omfatta alla från och med 22 år mot tidigare 28, måste dessa åldersgrupper nu göra samma pensionsval, som andra gjorde före årsskiftet 1998-99.

Viktigare välja vid 22 än 60

Eftersom pensionen kanske inte är det första man tänker på när man är ung och

vi har haft väldigt få frågor, kan man vara rädd för att många tagit lite lätt på valet, vilket är synd. Det är ju så att ju tidigare man börjar spara, desto större påverkan kan det ha för min pension. Det val man gör som 22-åring spelar alltså större roll än hur man väljer som 60-åring.

Alternativen

Valet handlar fyra saker:

- Vill jag ha fond- eller traditionell försäkring?
- Vem kan förvalta premierna billigast och med bäst avkastning?
- Ska jag ha återbetalnings- eller familjeskydd. Familjeskydd kan låta lockande för en del, men är i praktiken en dyr livförsäkring, som tar mycket av pensionen. Hör gärna av dig till klubben om du har frågor om ditt val!



Varför bry sig om facket?

Jag skulle iväg på ungdomskonferens och funderade på vad jag skulle säga till de unga, som skall driva de fackliga frågorna i framtiden. Jag började fundera på "vad är facket".

Plötsligt så börjar jag bli irriterad över vårt sätt att få fram det fackliga budskapet, för alla fackliga kampanjer handlar om facket och försäkringar. Och det är fel! Att facket har bra försäkringar är ett plus i kanten, men det är inte för det som facket finns. Den första frågan som slår mig är: vem är facket? Är det vi på klubben eller förbundet? Nej det är alla vi tillsammans. Det är ju det som är vår styrka, att vi är många, som säger hit men inte längre. Nästa fråga som slår mig är: vad är en facklig fråga? Och för att få svar på den frågan så funderade jag på: vad har förhandlingarna och mötena handlat om? Jo, arbetstider, löner, kompetensutveckling, arbetsmiljö, problem på avdelningarna. Och då slog det mig att facket är vårt dagliga arbetsliv. Att det finns ett jobb att gå till, att man får lön för sitt arbete, att jag kan gå till jobbet och gå hem och inte bli utburen, att jag efter jobbet orkar göra saker med min familj. Allt som sker på jobbet är en facklig fråga och slutsatsen måste då bli att om jag bryr mig om mitt jobb och mitt liv då bryr jag mig om facket. Alla avtal har ett slutdatum och de omförhandlar sig inte av sig själva.

*Stå på dig annars gör någon annan
det!*

Parbus

METALLS IT-SKOLA:

Nu kan du testa dig utan att gå cirkel!

Från och med mitten av juni har testet i Metalls IT-skola öppnats för alla medlemmar. Tidigare var man tvungen att delta i IT-skolans cirklar för detta.

Via test till utbildningar

Om du vill prova går du in på Metalls hemsida – **www.metall.se**. På denna sida klickar du på ”**IT-skolan**” och sedan på ”**Självtest**”. Eftersom testet bara är öppet för metallare, kommer ditt medlemskap att kontrolleras. (Ditt medlemsnummer = ditt personnummer) Skulle du inte klara testet erbjuds du tre alternativ:

1. Att göra om testet – dock tidigast inom en månad.
2. Att anmäla dig till IT-skolans cirklar lokalt.
3. Att rekvirera självstudiematerialet mot en postförskottsavgift på 125 kr.

Skulle du däremot klara testet, har du inte bara möjlighet att genast skriva ut ett certifikat. Du kan också anmäla dig att delta i IT-skolans samtliga utbildningar via nätet. Du kan dock bara delta i en åt gången.

Åtta klara – två planerade

För närvarande finns följande utbildningar att tillgå:

- * CAD/CAM
- * ECDL (datakört)
- * Engelska repetition
- * Matematik repetition
- * Miljön i fokus
- * Produktionsekonomi
- * Produktionsteknik
- * Svenska repetition

Utbildningar i Teknisk engelska och Underhållsteknik är också planerade.

Vissa missar och oklarheter om arbetstiderna

I slutet av maj träffades metallrepresen-
tanterna i planeringsteamen för att följa
upp hur kundtidsavtalet tillämpades. Ef-
tersom avtalet inte tillämpats tidigare är
det naturligt att det funnits olika tolk-
ningar och att det också kommit upp frå-
gor som inte förutsetts i avtalet. Bortsett
från vissa missar i att varsla och att fast-
ställa plustider på planeringsteamens
möten, har det i regel ändå fungerat bra
och tvisteämnena har bollats med klub-
ben och det mesta som har varit oklart
har kunnat redas ut med lönesamord-
ningen. Semesterberäkning för skiftare
har varit en sådan fråga, där vi slagit fast
att huvudsemestern tar 20 dagar, men i
övrigt tar man dagar efter schemat. Plus-
periodernas längd har varit en annan.
Nioveckorsregeln gäller individuellt för
dagtidare (även om det är olämpligt att
köra så många veckor i följd). För skifta-
re gäller perioden skiftlagen.

Skulle man däremot behöva ta minusflex, måste man ha arbetsledarens godkännande.

Övertid, flex och målstyrning

Oavsett om vi har kundtid eller ej, så har ju dygnet bara 24 timmar. Med kundtid känns all övertid därutöver ännu tyngre. I detta sammanhang kan man också konstatera oklarheter med flex och övertid. I flera fall har vi fått höra att medlemmar uppmanats att jobba extra och "ta det på flexen". Uppmanar arbetsledare eller samordnare till att jobba extra handlar det om övertid. Med målstyrda grupper kan oklarheten öka. I regel delegeras ett visst ansvar för övertiden i gruppen. För samordnarna kan sägas att de får *bevilja*, men inte *beordra* övertid. Ser man i gruppen att det finns ett behov av övertid kan samordnaren säga att det är OK att köra, utan att fråga arbetsledaren. Däremot ska han inte ha rollen av en "kvartsbas" som "kommenderar" övriga till det ena eller andra. Plusflex jobbar man naturligtvis bara när det finns jobb att göra, men det sker på individens initiativ – inte på uppmaning av arbetsledare eller samordnare.

Plustid och flex

Det som vällat mer diskussioner är kombinationen plustid och flextid. Har man flextid ska man kunna flexa även vid plustid, men man ska inte kunna flexa bort plustiden – d v s gör man minst de timmar man ska, är det inget problem.