

NUMMER 3 • APRIL 2021

Fördelaren

Förbättrade villkor för föräldralediga

SIDAN 3



Under senare tid har det blivit allt tydligare att företaget hellre betalar lite högre engångsbelopp än att de förbinder sig i olika avtal med facket. Ett tydligt politiskt ställningstagande från arbetsgivarna som gäller fler företag än bara Volvo. Först var det lönerna, vilket blev uppenbart med tanke på att i stort sett ingen fått ett avtal som ger mer än det centrala kollektivavtalet. Sedan har vi bonusen som, lite elakt beskrivet, är ett sätt att själva belöna sig utan att det ska svida för mycket i allmänhetens ögon. Nu har vi halvledarbristen som tvingar företaget att stänga ner under en period och då vill de använda vår semester att bygga ikapp och är villiga att betala för det också.

Tid är pengar hur man än räknar

blir inte mindre uppenbart med tanke på våra värdjande till ledningen om att åtminstone lägga övertiden på lördag istället för söndag.

Sedan januari jobbar vi färre produktionstimmar per vecka, men med samma volymer som tidigare. Det var även viktigt för ledningen att avskaffa möjligheten att som tidigare stanna produktionen och skicka hem anställda med 50/50-avtalen när det uppkommer produktionsstörningar. Vi gör ju ingen hemlighet från klubbens sida av att vi har en annan uppfattning i den här frågan och ställer oss djupt kritiska till hur företaget hanterat flexibiliteten som tidigare varit till gagn för oss alla. Mest för företaget faktiskt.

Visst, arbetskraft kostar, men det borde finnas ett större värde i att kunna köra produktionen som planerat under ordinarie arbetstid och slippa jobba övertid varje helg som man exempelvis gör i TA. Vi jobbade mycket övertid innan också, trots fler produktionstimmar och hade vi behövt stänga ner produktionen en vecka hade det kostat företaget en halv veckolön inte en halv månadslön. Hur den balansräkningen går ihop, det skulle jag gärna vilja veta.

Vi kommer att bevaka utvecklingen av arbetade timmar, men även hur mycket tid som plockas ur tidbanksystemen. Vi behöver göra en sammanställning innan halvårsskiftet, då vi även behöver ta ställning till hur vi ska gå vidare utifrån våra då gällande förutsättningar.

Vi närmar oss sommar och semestertider och det är säkert många med mig som känner sig något mer hoppfull om att snart få återvända till något slags normalläge efter det senaste årets prövningar. Vi kan bara hålla tummarna att vi snart får möjlighet att dra igång egna vaccinationer på arbetet, som vi gjorde för några år sedan när svininfluensan härjade. Då skulle vi både kunna känna oss tryggare samtidigt som vi avlastar den övriga vården. Ta hand om er därute.

Michael Blohm
Chefredaktör



Gravida bedöms vara riskgrupp för covid-19

– kan söka graviditetsspenning tidigare

Socialstyrelsen gör bedömningen att gravida under den senare delen av graviditeten löper en högre risk att föda för tidigt om de insjuknar i covid-19.

Tidigare har du kunnat ansöka om graviditetsspenning från dag 60 före beräknad födelse. Men på grund av rådande omständigheter ska arbetsgivaren göra en riskbedömning av arbetsmiljön. Om arbetsgivaren inte kan placera sin medarbetare eller anpassa arbetsuppgifterna, till exempel att den gravida får arbeta hemifrån, kan arbetsgivaren förbjuda medarbetaren att arbeta.

Enligt det nya covid-19 anpassade regelverket som Försäkringskassan infört, har gravida rätt till graviditetsspenning redan från vecka 22 under graviditeten under förutsättning att arbetsgivaren förbjuder medarbetaren att arbeta på grund av smittorisk.

Riskbedömning sker i samråd med lokala chefen och skyddsombudet och det finns en ny framtagna blankett (Riskbedömning gravid med anledning av Covid-19) som ska bifogas ansökningsblanketten som finns tillgänglig på Försäkringskassans hemsida.

Hur ansöker jag?

Det gör du enklast genom att ansöka i e-tjänsten på Mina sidor. Du behöver också be att få ett utlåtande om omplacering från din arbetsgivare samt bifoga kopia på riskbedömningen.

Om jag har gjort en ansökan tidigare på grund av fysiskt ansträngande arbete?

Du behöver lämna in en ny ansökan för den tid som arbetsgivaren nu förbjuder dig att arbeta. Arbetsgivaren behöver också lämna in ett nytt utlåtande om att omplacering inte kan göras och att du är förbjuden att arbeta.

Hur länge kan jag få graviditetsspenning?

Om arbetsgivaren förbjuder dig att arbeta har du rätt till graviditetsspenning under hela perioden du är förbjuden att arbeta, fram till och med 11:e dagen före beräknad förlossning. Därefter har du möjlighet att ansöka om föräldrapenning.

Hur stor är ersättningen?

Du får knappt 80 procent av din lön, men högst 759 kronor per dag i graviditetsersättning.

Källa: Försäkringskassan

Förbättrade villkor för föräldralediga

Efter flera år av förhandlingar har vi äntligen lyckats få ett avtal med företaget om komplettering till vår föräldraförsäkring som jämställer oss med övriga anställda inom Volvo Cars i Sverige.

Den stora skillnaden är att vi nu kan vara föräldralediga under 180 dagar med 90 procent av lönen upp till barnet fyller 8 år istället för 18 månader i AFA Försäkring.

För att kunna nyttja vårt nya avtal fullt ut behöver vi förklara hur försäkringen fungerar i två steg. Det första är den grundläggande försäkringen FPT i vårt kollektivavtal som behöver falla ut först. För att företaget sedan ska kunna komplettera med eventuell mellanskillnad som kan uppstå.

STEG 1

Ansök om Föräldrapenningtillägg (FPT)

FPT är sedan 20xx en del av det försäkringsskydd som vi anställda har som arbetar i företag med kollektivavtal och ersättning betalas av AFA Försäkring.

Villkor och kvalifikationsregler:

Föräldrapenningtillägg får du under maximalt 180 kalenderdagar per födelse eller adoption. Tillägget betalas endast ut för dagar som du tar ut föräldrapenning från Försäkringskassan.

Om du varit anställd i minst 12 månader under en period av fyra år har du rätt till 60 dagar med Föräldrapenningtillägg. Om anställningstiden istället uppnått 24 månader under en fyraårsperiod har du rätt till föräldrapenningtillägg i 180 dagar.

Föräldrapenningtillägget kan betalas som längst tills barnet fyller 18 månader eller 18 månader efter adaptionstillfället. Om du inte uppfyller kvalifikationsreglerna ovan, läs vidare under steg 2.

Hur beräknas ersättningen?

Föräldrapenningtillägget är 10 procent på föräldrapenningunderlaget (det vill säga den lön som ligger till grund för beräkningen av föräldrapenning) upp till och med 10 prisbasbelopp. För



Sök ersättning från AFA under barnets första 18 månader. Hinner du inte ta ut 6 månaders FPT under den tiden så söker du kompletterande ersättning av Volvo Cars för resterande, dock max fram till dess att barnet fyller 8 år.

Mer information om föräldrapenningtillägget finns även på Volvo Cars intranet.

lönedelar över 10 prisbasbelopp motsvarar ersättningen 90 procent.

Hur får jag ersättningen?

Du behöver lämna uppgifter till AFA Försäkring för bedömning om din rätt till ersättningen. För att ansöka om ersättning av föräldrapenningtillägget går du in på AFA:s hemsida. Alternativt genom att ringa deras kundcenter, 0771-88 00 99.

STEG 2

Volvo Cars kompletterande föräldraersättning

Om du inte uppfyller kvalifikationsreglerna för AFA-försäkringen eller om du utnyttjat den så långt möjligt, men inte kunnat nyttja alla 180 dagarna, kan företaget fortsatt ersätta dig upp till 180 dagar även efter det att barnet passerat 18 månader.

Hur får jag kompletterande ersättning?

I samtliga fall behöver du ett slutbrev från AFA som sammanfattar hur många dagar som försäkringen utnyttjats, samt att det inte längre finns något mer att hämta ifrån den.

Intyget skickas digitalt till lönekontoret via Benify-portalerna, eller via din chef som kan lägga in det som ett

HR-fall i självserviceportalerna.

Ersättningen betalas därefter ut via din lön vid ordinarie löneutbetalningstillfällen.

Hur beräknas ersättningen?

Ersättningen betalas ut med 10 procent av den kontanta månadslönen (inklusive fasta lönetillägg och OB-ersättningar) i sammanlagt 180 dagar upp till 10 prisbasbelopp/12. För månadslönedel överstigande 10 prisbasbelopp/12 utbetalas 90 procent av den kontanta månadslönen i sammanlagt 180 dagar.

Ersättningen betalas ut för de timmar eller dagar som du varit föräldraledig från arbetet. Är du föräldraledig del av dag får du ersättning för det timmar du är föräldraledig men förbrukar en hel dag. Företaget har ingen regel om sammanhängande ledighet för uttaget. Du kan inte få ersättning för ledighet vid tillfällig vård av barn (VAB).

Du kan få ut ersättning fram tills barnet är 8 år eller senare tidpunkt då barnet avslutar första året i skolan. Flerbarnsfödelse berättigar inte till ytterligare dagar med kompletterande ersättning. Adoptivbarn jämställs med biologiska barn, alltså utbetalas ersättningen så länge som rätten till föräldraledighet finns.

Hur många ställer sig frågan: Hur kommer det sig att vi som jobbar på Volvo Cars har en högre lön än dom som jobbar på arbetsplatser runt omkring oss med liknande arbetsuppgifter?

Facklig styrka avgör vilken lön vi har

Löner och arbetsvillkor har alltid varit de viktigaste frågorna för oss arbetare inom industrin. Jobben är fysiskt tunga och sliter betydligt mer på våra kroppar än många andra yrken.

Just därför ska vi se till att ta bra betalt för det vi gör. Det gör vi genom att skapa lönesystem som tar hänsyn till allt från fysisk belastning och ackord. Men vi behöver även vara vaksamma och göra justeringar i våra lönesystem i takt med att jobben förändras.

Hur kan vi ta mer betalt än de flesta andra med liknande jobb? Det är ju inte så att företagsledningen på Volvo Cars är snälla och menar att vi arbetare på Volvo ska tjäna några tusen kronor mer i månaden än dom som jobbar på andra företag med liknande arbetsuppgifter.

Till att börja med har medlemmarna en gång krävt att företaget har ett kollektivavtal. Det är vårt golv. En lägstanivå som man inte går under, utan man förhandlar endast om förbättringar via lokala avtal som ger mer pengar i plånboken till arbetarna.

Anledningen att vi kan göra det är helt enkelt att vi är många som sluter upp bakom våra krav. Drygt 93 procent av 8 500 metallanställda på Volvo Cars är medlemmar i vår förening. Det gör att vi som klubb kan ställa lite tuffare



krav gentemot arbetsgivaren med alla våra medlemmar i ryggen.

Vi har genom åren även förhandlat och utvecklat våra två lönesystem KV och LÖN IPE som tillsammans med vårt MTM-avtal, reglerar det mesta gällande löner och villkor inom bolaget. Att dessa efterlevs bevakas av en partsgemensam lönekommitté där

facket och företaget förhandlar om arbetsvärderings grupper, befattningsvärderingar, vilket genomsnittligt förtjänstläge som ska råda för inhyrda med mera. Så den enkla förklaringen är att vi tjänar bra för att vi har en stark facklig förankring och många medlemmar, eller som vi brukar säga:

Tillsammans är vi starka!

Så värderas våra arbeten

Alla befattningar inom Volvo Cars Göteborg värderas lönemässigt och för detta finns det idag två olika system.

■ **Verkstadsindustrins arbetsvärderingssystem**, eller det som vi kallar för AV-systemet. Genererar efter att en befattning blivit värderad så att denna hamnar i en AV-grupp från AV 4-12. Idag är KV-lönen ett tarifföresystem, vilket innebär att alla tillhörande samma befattning, tjänar lika mycket. Används i första hand inom produktionen där möjligheten att påverka hur arbetet utförs är ganska liten. Man har OES:er & WES:ar (arbetsinstruktioner) som talar om för montören både vad som skall göras, och hur.

■ **International Position Evaluation**, IPE är ett annat värderingssystem som ägs av externt bolag som heter "Mercer human resource consulting" och används som ett värderingssystem i över 60 länder runt om i världen.

Detta system har använts för lönesättning av alla tjänstemannabefattningar i Volvo Cars sedan början på 1990-talet. Det infördes inte förrän 2007 på kollektivsidan som ersättare till lön 95, och var i första hand tänkt att användas för yrkesarbetarbefattningar.

I LÖN IPE finns en individuell lönedel, som kallas prestationsdel, och detta innebär att när vi får ett nytt löneavtal så går en del av löneökningen till en pott som fördelas av chef ihop med valda representanter på respektive avdelning utifrån individens prestation och lön, vilket innebär att en högre prestation skall generera en högre lön. Värderingen av de befattningar som tillhör Volvo Cars Göteborg (VCT, R&D, RA, Volvobil och Hällered) utförs av lönekommitténs arbetsutskott som är en partsammansatt grupp med en representant från Volvo Car Verkstadsklubb och en från företaget.

Idag är fördelningen mellan de två systemen:

AV-systemet: 162 olika befattningar fördelade på 6 381 individer (76%).

IPE-systemet: 298 olika befattningar fördelade på 1 993 individer (24%).



Medlemmar i försäkringsföreningen är förberedda vid oväntade utgifter

■ Volvo LO-klubbars Försäkringsförening (VLOKFF) är en så kallad understödsförening med syfte att lämna ersättning för läkarvård, läkemedel, tandvård och glasögon. Målet är att stärka medlemmarnas försäkringsskydd.

Medlemskap i föreningen står öppet för anställda arbetare vid AB Volvo, Volvo Personvagnar AB och dess dotterbolag som dessutom är medlemmar i LO-anslutet förbund tillhörande Volvo Verkstadsklubbar.

Föreningen är registrerad hos Finansinspektionen och står under tillsyn av denna.

Avgiften är 118 kronor per månad och dras på lönen.

Ersättningar sker mot redovisat kvitto och behöver vara föreningen tillhanda inom perioden 6 månader efter behandlingsdatumet, annars utgår ingen ersättning.

För att få veta mer, ansöka om medlemskap eller få hjälp med ansökningsblanketter, kontakta ditt lokala fackliga ombud, gruppstyrelsen eller Volvo Car Verkstadsklubb.

Försäkringen ger ersättning för:

- | | |
|--------------------|--|
| • Sjukvård/Medicin | upp till 2 475 kr (75% av kvittotaket 3 300 kr) |
| • Tandvård | upp till 2 250kr (75% av kvitto-taket 3 000 kr) |
| • Glasögon/Linser | upp till 1 200 kr (75% av kvitto-taket 1 600 kr) |
| • Sympeloperation | upp till 5 000 kr av kostnaden |

Mer information hittar du på www.vlokff.se eller klicka på länken längst ner på klubbens hemsida.

Folksams försäkringar slutar dras på lönen

■ Vi är vana vid att företaget sköter inbetalningen av våra kollektiva försäkringar och sedan redovisa draget på vår lönespecifikation. Men nu har företaget avisat att Folksams försäkringspremier slutar dras på lönen från och med september månad.

– Därför är det viktigt att vi i god tid ser över och hanterar detta på ett bra sätt så ingen råkar få sin försäkring uppsagd på grund av bristande betalning, menar Ace Ivanovski, försäkringsansvarig i klubben.

Ace förklarar även att företaget sköter vissa inbetalningar som exempelvis försäkringar är ingen självklarhet, utan en förmån vi haft under en längre tid på Volvo Cars, då det krävs ett administrativt arbete.

– Tidigare när vi var en gemensam klubb för både AB Volvo och Volvo Cars var det endast vi som hade denna förmån hos oss. På AB Volvo slutade de hantera dessa betalningar för mer än tio år sedan.



Klubbens största digitala VUFF är nu i full gång

Måndagen den 22 mars 2021 gick startskotten för klubbens första digitala VUFF.

– Det är en vågad satsning, att köra tre veckors utbildning helt digitalt, säger Danne Karlberg ansvarig för klubben studieprogram.

VUFF är klubbens största och mest omfattande grundutbildning för fackligt förtroendevalda och summerar utbildningarna Vald på Jobbet, Agera, Kollektivavtalet och Lagar i Arbetslivet i en och samma utbildning.

Efter en rad diskussioner och överväganden beslutade utbildningskommittén, att tillsammans med studieansvarig på AB Volvo, ta språnget och genomföra VUFF på en digital plattform som en pilotutbildning.

Handledarna samlade

De 19 anmälda deltagarna kopplade upp sig på måndagsmorgonen och fick träffa de tre handledarna som webbsände utbildningen från SKF klubb-skola.

– Det är en klar fördel att ha alla handledare på en och samma plats. För då kan de snabbare diskutera och vid behov styra om upplägget direkt ifall det behövs göras justeringar, säger Danne.

– Ett annat behov som vi märker finns vid digitala utbildningar är en handledare som i huvudsak sköter om tekniken med digitala utbildningsverktyget. Det som rör uppkopplingar, och som guidar deltagare i hur det fungerar, till exempel med hur man delar skärm, en person som skapar digitala grupper, delar dokumentation, länkar och grupparbetsfrågor.

– Då kan de två andra handledarna helt fokusera på att lära ut, interagera, sköta pedagogiken och delta i resonemanget med deltagarna.

Positiva första intryck

Intrycken från första kursveckan är övervägande positiva. Deltagarna

tycker det fungerar bra är informativt och lärorikt.

Visst det var lite tyst under första kursdagen men det lättar upp desto mer vi lär känna varann och att vi vänjer oss vid det här upplägget. Samtal mellan kursdeltagare blir allt fler och mer spontana och naturliga ju längre vi kommer i kursen.

Danne tycker responsen har varit överväldigande positiv och kursutvärderingarna är roliga att läsa.

"En bra blandning av lätta och svåra grupparbeten och paragraf-låtande", "Det är trevlig att träffa metallare från andra delar av fabriken", "Gött skönt kursgång", "Bra handledare, bra upplägg" är några av kommentarerna från första kursveckan.

Den andra kursveckan av VUFF startar i början av maj. Då återser handledare och deltagare varandra på nätet och fortsätter resan med att fylla på med ny kunskap och öka insikten om sin roll som fackligt förtroendevald av kamraterna på jobbet.



Dan Karlberg

90 år sedan skotten i Ådalen

Den 14 maj är det 90 år sedan svensk militär öppnade eld mot ett demonstrationståg i Ådalen och fem personer dödades. Vi får aldrig sluta kämpa för de rättigheter som tidigare generationer offrat sitt liv för.

Det var under våren 1931 som en strejk bröt ut bland arbetarna i Ådalen, i Ångermanland. Från början var det en sympatiststrejk till stöd för kamrater vid de andra sågverken, som fått sina löner sänkta. Arbetsgivarna gjorde som de brukade göra på den tiden. De tog in strejkbrytare för att hålla sågverken igång.

Arbetarna enas

Folk i Ådalen gick man ur huse för att protestera mot strejkbryteriet, och myndigheterna bestämde sig då för att ta hjälp av militären. Men de vågade inte använda sig av vanliga värnpliktiga eftersom man fruktade att de skulle gå över på arbetarnas sida. Istället kallades yrkessoldater in.

I Folkets Hus hade den lokala transportavdelningen samlat alla Ådalens fackligt organiserade till ett möte. Där beslutades att alla arbetare i trakten skulle gå ut i generalstrejk tills strejkbrytarna dragits tillbaka.

Under tiden mötet pågick började många av de som samlats för att protestera mot strejkbryteriet att tåga mot orten Lunde, där strejkbrytarna höll till. Det blev ett demonstrationståg med flera tusen personer. Längst fram gick en musikkår och i täten bars en fana från Pappersindustriarbetareförbundet och en från den lokala socialdemokratiska ungdomsklubben.

Militären öppnade eld

När det fredliga demonstrationståget nått Lunde öppnade soldaterna eld och sköt rakt in i folkmassan, varpå fem arbetare i åldrarna 19 till 35 år dödades.

Händelserna i Ådalen 1931 är en stor brytpunkt i svensk historia. Men har framförallt kommit att vara det



Bildeer från Wikipedia.

historiska exempel som visar att en militär trupp även i Sverige kunde beskjuta ett fredligt demonstrationståg. Detta fick såklart stora politiska konsekvenser och landet ställdes inför en stor förändring.

Grunden för "folkhemmet"

Året därpå vann socialdemokraten Per Albin Hansson valet och begreppet "folkhemmet" blev allmänt känt. Alla i samhället skulle kunna känna sig trygga. En arbetslöshetsförsäkring infördes.

Kvinnornas ställning stärktes. Barn- och hälsovården förbättrades. Bättre bostäder byggdes. Pensionen höjdes men var fortfarande knäckig.

1938 träffade LO och SAF det så kallade Saltsjöbadsavtalet, vilket innebar att man skulle hålla staten utanför. Konflikter på arbetsmarknaden skulle lösas av parterna själva. Än idag är det arbetsmarknadens parter,

inte politiker som förhandlar om arbetarnas löner och villkor i Sverige.



Minnesmonument på platsen för händelserna.

*"Här vilar en svensk arbetare
Stupad i fredstid
Vapenlös, värnlös
Arkebuserad av okända kulor
Brottet var hunger
Glöm honom aldrig"*

Dikten "Gravskrift", av poeten Erik Blomberg, pryder den grav där fyra av dödsoffren vilar.



Stefan Löfven



Marie Nilsson



Susanna Gideonsson

Digitalt Första maj sätter välfärden först!

I år bjuder Socialdemokraterna och LO återigen in till ett digitalt Första maj. IF Metall kommer sända live på förbundets hemsida med tal av partiordförande och statsminister Stefan Löfven och LO:s ordförande Susanna Gideonsson, livemusik och samtal med vänner från hela landet. Medverkar gör även IF Metalls ordförande Marie Nilsson.

Årets paroll för Första maj är Välfärden Först. Under pandemin har vårt land utsatts för otroliga prövningar men också visat på en fantastisk styrka. Personal i vård och omsorg har gjort enorma insatser, och befolkningen har visat på prov på uthållighet och solidaritet. Nu när vi snart är igenom pandemin måste Sverige framåt.

Sätter välfärden först

Pandemin har visat vikten av en stark välfärd. Välfärden måste sättas först. Du som arbetar i välfärden behöver

bättre villkor och välfärden ska finnas där för dig vem du än är, var du än är. En stark välfärd bygger hela samhället starkare och ger trygghet för dig genom hela livet. Vid födseln och i skolan. När du blir äldre eller när du blir sjuk. Att sätta välfärden först är dock inte självklart för alla. Vi ser många exempel på högers ideologiska privatiseringar och nedskärningar.

Mycket kvar att göra

I år lägger vi dessutom extra fokus på jämställdheten. För hundra år sedan fick kvinnor rösträtt. Sedan dess har vi med socialdemokratisk politik byggt ett av världens mest jämställda länder. Men vi har mycket kvar att göra. Vi fortsätter kampen för att öka kvinnors självständighet och trygghet. För en stark gemensam välfärd. Vi gör det reform för reform och med ett starkt kvinnoförbund i ryggen.

Vi sätter välfärden först, på Första maj och alla andra dagar!

Fördelaren

3 • APRIL 2021

Volvo Car Verksamhetsklubb, TK-porten,
418 78 Göteborg. volvocarverksamhetsklubb.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, 2021.



IFMETALL
Volvo Car Verksamhetsklubb, Göteborg