

HYTTBYGGAREN

VERKSTADSKLUBBENS TIDNING NR 25 2005. TISDAGEN 11 OKTOBER 2005

FELRIKTAD KRITIK?

Företaget tar inte sitt ansvar!

Vi har förstått att den mesta av kritiken mot lönesystemet och arbetstiderna riktar sig mot verkstadsklubben. Det är inte rätt, vi har en förhandlingsmotpart. Företaget/platsledningen har ett mycket stort ansvar i det missnöje som finns. De var de som misskötte det gamla lönesystemet. De var företaget som sa upp de nuvarande arbetstiderna, företagets utgångsbud var stupstocken, förhandlingsresultatet blev klart bättre. Men både när det gäller lönesystem och arbetstider finns det problem kvar att lösa, det gäller bl.a. synen på omplaceringstillägg, de tidigare morgnarna för dagskiftet med barnomsorg och kollektivtrafik etc.

Tyvärr tror vi också att företaget medvetet utnyttjar situationen vid införande av lönesystemet på vissa ställen. Man har samtidigt passat på att ändra organisationen med en större behovsstyrning. Dessa förändringar kunde man ha genomfört när som helst men man avvaktade tillfället där man kunde manipulera enskildas lönenivåer. Detta har företaget ett ansvar för som man inte tagit. Det har skapat ett stort missnöje med denna samtidighet.



Vi hade tidigare i år en förhandling i kaross där företaget endast ville ha kvar ca 40 gruppssamordnare av ca 120. Vi var inte överens. Både Klubb och gruppstyrelse försökte att få Metall centralt ta den förhandlingen men det lyckades vi inte med. När vi tog upp frågan med förbundet fick vi beskedet att företaget har rätt att leda och fördela arbetet. Och med detta besked

så kunde vi inte driva den frågan till central förhandling.

Vad är det som gäller då vi inte har ett lönesystem?

Många anklagar lönesystemet för att inte ge någon löneutveckling. Men den brist på löne- och kompetensutveckling vi har i det nya lönesystemet hade man också i det gamla. När man nått full kompetens i sin befattning finns det inget mera att lära och utvecklas i. Fortsatt löneutveckling kan då endast ske med centrala påslag. Då styr arbetsorganisationen mer än lönesystemet vilken utveckling man kan få. Tyvärr är det så att företaget har stramat upp den möjligheten, alltför mycket anser vi, men det ligger som sagt i företagets rätt att leda och fördela arbetet. Det finns åsikter att vi ska säga upp vårt nya lönesystem. Men vad får vi då istället? Om vi inte når någon överenskommelse med företaget gäller i princip fri lönesättning. Företaget kan belöna vem som helst inom metallkollektivet genom en individuell lön enligt § 2 i teknikavtalet. Vi har haft dessa individuella löner under ett antal år och då framfördes mycket stark kritik mot dessa "rövslickarpengar". Det skulle innebära att i en grupp på 10 personer där chefen får fördela exempelvis 100 kr/ anställd så kan det medföra att en person kan få 1000 kr medan andra nio får 0 kr. Det kan även innebära att de som verkligen tar åt sig nya arbetsuppgifter inte får betalt för dessa. Det har vi erfarenhet från när vi saknade lönesystem under perioden 27/6-02 (företaget sa upp vårt lönesystem då) -1/8-03 då var det många nya medlemmar som började på företaget och som inte fick någon ersättning för det man hade lärt sig under denna period när vi inte hade något lönesystem.



FLERA FRÅGOR OCH SVAR OM NYA LÖNESYSTEMET!

Med tanke på senaste tidens turbulens kring behovsstyrning och omplaceringstillägg bör vi informera om detta i en Hyttbyggare. Gruppstyrelsen i monteringen har begärt en förhandling med företaget om synen på omplaceringstillägget för andon och buyoff. Mer om detta kommer i en senare Hyttbyggare. Vi bör även ge klubbens syn på de förändringar som företaget uppenbarligen genomför, i samband med övergången till det förenklade lönesystemet.

Varför byta lönesystem?

Klubbens utgångspunkt då diskussionerna om ett nytt startade var att förenkla lönesystemet.

Genom tidsstyrning av inplaceringarna förenklade vi administrationen vid befattningsbyte samtidigt som vi förenklade regler vid inplaceringar. Detta har verkstadsklubben lyckats med i förhandlingarna!

Behovsstyrning?

Företaget ville samtidigt förtydliga att Andon, Gruppamordnare och Verkstads- tekniker etc. i nivåerna 5 och 6 är ”behovsstyrda”. Dessa roller har varit ”behovsstyrda” sedan tidigare, i den bemärkelsen att det är företaget som har utsett vilka som ska utföra rollen. Skillnaden är att nu står ordet ”behovsstyrd” med i texterna. Detta har företaget lyckats med i förhandlingarna!

Varför bara 1 Andon per grupp?

Det är upp till de olika verkstäderna och deras syn på flexibilitet som avgör hur många som ska kunna utföra rollen. Om det funnits några personer som inte fungerat i en rotation på ex. andon, förutsätter vi att företaget har åtgärdat detta. Detta ska ske så snart uppfattningen uppkommer, inte i samband med övergången till ett nytt lönesystem!

Vad gör verkstadsklubben åt detta?

Verkstadsklubben vill få in dessa fall till oss så att vi kan driva denna fråga mot företaget. Vi avser att utreda och driva de fall då våra medlemmar ofrivilligt(påtvingat?) har fått ett omplaceringstillägg pga. övergången till det nya systemet!

Kan behovet ändras i samband med övergången?

Om företaget vill eller har gjort stora förändringar ska de motivera vad som styrde behovet innan och vad som har förändrats nu efter den 1: e oktober! Det finns många frågor de ska kunna svara på.

– Vad fungerade dåligt med den tidigare laguppställningen?

– Var det några som misskötte sitt arbete, utan att företaget vidtog några åtgärder?

Syftet med det nya lönesystemet från verkstadsklubben att förenkla reglerna vi inplacering, inte att förändra behovet!

Finns det någonstans alla nya begrepp förklaras?

Din chef kan svara på dina frågor. Här förklarar vi några av de vanligaste.

Nivålön

Värdet på de olika nivåerna i respektive VO.

KV- lön

Kvalifikationslön. Lön för utbildning och anställningstid på Scania.

Månadslön

Anses vara för liten enligt de flesta.

Vad är en ryggsäck?

I lönesystemet finns inte begreppet ryggsäck.

Vad är ”utfyllnadslön”?

Klubben har i en Hyttbyggare använt begreppet ”utfyllnadslön” för att beskriva mellanskillnaden mellan utgående lön och nivålön +KV. Denna del nämns inte i beskrivningen av lönesystemet.

En månadslön på 19 500 kr kan se ut så här:

Nivålön 18 050 kr.

KV- lön 500 kr.

Summa: 18 550 kr.

19 500 kr minus 18 550 kr= 950 kr.

Ansvarig utgivare:

Niclas Wilhelmsson.

Hyttbyggarkommittén:

Joakim Rylin och Björn Klings-
tedt

Tidningen beräknas komma ut minst en gång i månaden. Den är öppen för insändare och debatt för alla medlemmar. Vi hjälper också de medlemmar som behöver hjälp med något

skrivande i tidningen. Material kan lämnas in eller skickas till klubbexpe-
ditionen, dock får inget material läm-
nas in anonymt, däremot kan man
skriva under signatur.