

HYTTBYGGAREN

VERKSTADSKLUBBENS TIDNING NR 4 2003. TISDAG 18 FEBRUARI 2003

VERKSTADSKLUBBENS ÅRSMÖTE

Klubbens årsmöte är bestämt till den 4 mars kl 14.48 på Forum

På årsmötet kommer sedvanliga val att genomföras, nominerad till ordförande är Niclas Wilhelms-son, till styrelseledamöter Mats Nilsson och Mattias Johansson. Som suppleanter är Pierre Haglén, Michell Persson, Catarina Gustavsson, Pär Sven-zén, Wegar Lunner, Berit Blomqvist och Dan Karlsson nominerade. Nominerade till revisorer är Stefan Axelsson och Per Knutsson, till revisorsuppleanter Poul-Erik Nielsén och Birgitta Klangh. Val kommer också att äga rum till studiekommitté, yrkesombud, ungdomsansvarig, försäkringskommitté och valberedning. Finns det synpunkter och förslag till namn till ovanstående uppdrag kontakta gärna valberedningen eller klubbstyrelsen. Sammankallande i valberedningen är Per Knutsson i monteringen, tel.nr 65409. Övriga i valbered-



ningen är Roland Blix, Michell, Persson, Saara Tossavinen och Sandra Karlsson. På grund av att det stora antalet nyanställd på företaget och att det finns anställda som valt att vänta med att skriva in sig i facket kommer en stickprovskontroll av medlemskapet att göras på årsmötet. Tag därför med medlemskortet till mötet.

Vad händer om lönesystemet?

Tryck från medlemmarna

Det har blivit ytterligare förseningar i förhandlingarna om nytt lönesystem. Nu är dock förhandlingarna igång, vi diskuterar olika bud oss i mellan. Vi börjar se en förhandlingsvilja hos företaget. De har också börjat känna av det tryck som finns ute i verkstaden från anställda som idag saknar ett lönesystem för att kunna kompenseras lönemässigt för den utveckling de gjort. Därmed hoppas vi att det finns en vilja hos företaget att snabbt nå en lösning med ett nytt lönesystem för att just undvika oroligheter och missnöje ute på verkstadsgolvet. Verktadsklubben har i alla fall den viljan.

Vad är avräkningsbart?

De frågor som vi varit oeniga om med företaget de senaste veckorna är principerna för uppflyttningar

mellan befattningar, inplacering i ny befattning eller tilläggsbefattning, eller vad som händer vid ändringar av befintlig befattning. Frågan gäller framförallt hur tidigare erhållna individuella pengar ska hanteras. Klubbens uppfattning är att den chefslott som alla anställda har idag inte ska vara avräkningsbar. Däremot kan vi på sikt se en avräkning av de konverteringspengar som den anställda erhållit av just det skälet att vi har bytt lönesystem vara möjlig. Principen är "lika lön för lika arbete". En sådan avräkning ska vara styrd med ett regelverk. Det är ett sådant regelverk vi förhandlar om. Vid befattningsbyte till en lägre betald befattning gäller som tidigare § 17 i verkstadsavtalet, d.v.s. omplaceringstillägget. Från klubben sida börjar vi se en lösning till ovanstående. Vi är inte heller överens med företaget om ni-

våerna ”minst 7 procent” i individuell lön i snitt i Oskarshamnsverkstaden. Något sådan kommer aldrig klubben att acceptera. Däremot är risken stor att den individuella delen kan komma att öka, från idag 2,5 procent upp några procentenheter. Mer om detta när det finns ett förslag att ta ställning till.

Ett misstag att säga upp gamla lönesystemet

En käpphäst i förhandlingsarbetet har varit bristen av befintligt lönesystemet. Vår uppfattning är att det var ett stort misstag av företaget att säga upp det gamla lönesystemet innan vi hade något nytt. Företagets attityd har också gått igenom i de stegrevisionsförhandlingar som genomfördes förra året och som nu avslutades i början av månaden i lokala förhandlingar. Företaget uppfattning har hela tiden varit att slippa betala något i det gamla lönesystemet. Tyvärr har det till stor del lyckats eftersom många befintliga stegar inte varit relevanta. Från klubben sida vill vi därför ha kompensation för de som under föregående år gjort en kompetensökning utan att få någon betalning. Det gäller framförallt nyanställda, men även de i steg 2 till steg 4+. Om vi hade genomfört en lönerevision i september förra året hade vi inte haft dagens pressande situation.

Om vi inte blir överens!!

Frågan är vad som händer om vi inte kommer överens med företaget? Även om vi nu ser att företaget är villigt att förhandla och vi kan börja ser ett slut på detta kan vi inte garantera en lösning. Klubbens förhandlare har i alla fall satt en slutpunkt, det är klubbens årsmöte i början av mars. Till dess måste förhandlingarna var avklarade och att information gått ut till medlemmar om vad det nya lönesystemet kommer att innehålla.

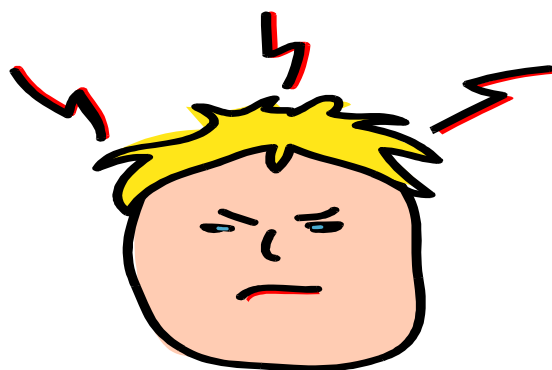
Det finns flera alternativ. Till att börja med kan vi säga upp den överenskommelse om nytt lönesystem som vi har, den innehåller bl.a. regler om ”minst 7 procent” i individuell lön. Problemet med en uppsägning är att vi inte har något annat lönesystem att falla tillbaka på. Risken är mycket stor att det kommer gå ytterligare tid utan att vi blir överens om något lönesystem. Det drabbar i första hand de som redan är drabbade. Ett annat

alternativ är att vi kan försöka omförhandla befintligt avtal, eller gå till central förhandling om vi inte når någon uppgörelse. Redan nu har vi kontaktat metallförbundet, en beredskap finns för detta. Beslut om ovanstående kommer i så fall tas på klubbens årsmöte.

Avtalslöst tillstånd

Frågan som många medlemmar ställer är vad som gäller i avtalslöst tillstånd. Vilka skyldigheter har vi som anställda? Oberoende om avtal om lönesystem finns eller inte finns det en arbetsskyldighet. Om företaget beordrar en anställd att göra ett jobb kan han inte neka detta. Däremot kanske det är tveksamt om just skyldigheten för någon anställd att beordra annat arbete, t.ex. i rollen som grupp-samordnare är något man måste utföra?

Enligt vårt kollektivavtal står det att ”Vid verkstäder med verkstadsklubb eller motsvarande bör lokal överenskommelse träffas om vilket eller vilka lönesystem som skall tillämpas. Kan enighet ej nås, tillämpas rent ackord där detta är möjligt. I övriga fall tillämpas timlön.” Vad detta innebär för oss är osäkert. I början av 1990-talet hade Metall en tvist på Scania i Södertälje där det saknades lönesystem. Klubben hävdade ackord, efter en AD-prövning fastställdes att företaget inte behövde tillämpa ackord. Vad timlön innebär är i princip



att utgående lön idag även i fortsättningen kommer gå ut. När lönen ”fryses” på detta sätt kan man säga att även prestationskravet ”fryses”. Det gäller framförallt befintliga jobb. När nya arbetsuppgifter tillkommer är det osäkert om de ska utföras utan att lönekompenaseras. Vi är här i gränslandet vad som är tillåtet eller inte, mycket av detta är inte prövat i förhandling eller i AD.

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.