

HYTTBYGGAREN

VERKSTADSKLUBBENS TIDNING NR 7 2003. TISDAG 25 MARS 2003

ÖPPNINGAR I FÖRHANDLINGARNA OM LÖNESYSTEMET

Efter företagets slutbud för några veckor sedan har informella diskussioner fortsatt mellan företagsledningen och klubbens förhandlare. Efterhand som dessa diskussioner/förhandlingar fortsatt har klubbstyrelsen sett öppningar för att nå en förhandlingslösning. Företagets bud står kvar att 98 kr i snitt per medlem kommer utgå i den konverteringspott som finns. Det som tillkommit är att vi fått en öppning i årets lönepottsförhandlingar för avtalsperioden från 1 mars -03 att kunna placera pengar i BV. Målsättningen för klubben är att den individuella delen ska minska i lönesystemet. Det är viktigt att notera att det är för en just sådan användning som denna lönepott i centrala avtalet finns.

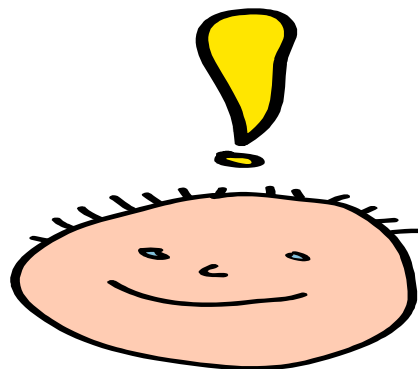
När det gäller retroaktiviteten på de 295 kr och 50 kr. finns det ett nytt förslag.

- Samtliga som är anställda före den 1 juli 2002 erhåller 50 kr retroaktivt från 1 september 2002
- Samtliga som är anställda efter den 1 juli 2002 erhåller 50 kr retroaktivt från 1 januari 2003.
- Anställda före den 1 juli 2002 som är i "kompetenssteg" 1 erhåller 295 kr i påslag retroaktivt från den 1 september 2002
- Anställda efter den 1 juli 2002 men före den 1 september och som är i "kompetenssteg" 1 erhåller 295 kr i påslag retroaktivt från den 1 januari 2003

Bägge parter är överens om att en Scania anpassning av BV (Befattningsvärdering) skall göras till 1 april 2004. Företaget har klart markerat att detta inte kommer att innebära någon uppvärdering av aktuella befattningar och att det därigenom inte är lönepåverkande i det korta perspektivet.

Företaget och klubben är också överens om ett Kompetens och utvecklingsdokument som ska an-

vändas vid lönerevisionen. Vi har gjort några modifieringar i dokumentet. Huvudinnehållet finns med, en beskrivning på respektive lönedelar och vilken utveckling den enskilde individen befinner sig i. Detta dokument ska även gruppstyrelserna ha tillgång till. En av de för klubbens viktigaste punkterna är att företagets krav på minst 7 procent individuell lön är helt borta.



OM VI SÄGER NEJ

När det gäller nivåerna vid konverteringen finns det invändningar. Rent ekonomiskt ger konverteringen till det nya lönesystemet inte de påslag som vi hoppades på. Problemet har hela tiden varit att företaget sagt upp det gamla lönesystemet före vi hade det nya i hamn.

Hur utvecklingen kommer att bli för den enskilde i lönesystemet i framtiden är det svårt att spekulera om. Många har idag nått maximal utveckling i den verkstad man jobbar och ligger i topp lönemässigt i det gamla lönesystemet. Dessa kommer även att ligga i topp i det nya lönesystemet. För dessa individer finns det ingen omedelbar kompetens- och löneutveckling. Men det fanns det å andra sidan inte i det gamla systemet heller. Fördelen med det nya lönesystemet är att det är utvecklingsbart. När nya arbetsuppgifter eller befattning tillkommer kan både en kompetens och löneutveckling ske. Förutsättningar för det är att man gör de nödvän-

diga justeringar i befattningarna eller skapar nya tillägg som motsvarar den ändringen.



Men vad händer om vi ändå säger nej till det nya lönesystemet i en arbetsplatsomröstning? Verkstadsklubben har vid ett flertal tillfällen varit i kontakt med Förbundet om detta. Något självklart enkelt svar har vi inte fått. Vid oenighet om lönesystem gäller avtalets stupstocksregler vilka säger att rent ackord ska gälla, där det inte är möjligt tillämpas timlön. Klubben kommer att hävda att där det tidigare funnits en prestationsöverenskommen lön eller andra former av ackord ska ackord tillämpas. I detta blir vi med största säkerhet inte överens med företaget. Frågan kommer då att gå vidare till central förhandling. Hur än resultatet blir kommer det att bli ett avbrott på kompetens och löneutvecklingen i företaget. Arbetsskyldigheten finns fortfarande kvar för den anställde. Därför är detta ingen bra lösning för oss, det kan endast tillämpas som en stridsåtgärd, som ett svar på företagets tidigare stridsåtgärd att säga upp det gamla lönesystemet. Fortfarande återstår arbetet med att skapa ett nytt lönesystem. Hur lång tid detta kommer att ta vet vi inte.

OM VI SÄGER JA

Det som talar för ett ja är framförallt att vi verkligen får ett lönesystem i företaget. Utan ett lönesystem finns det ingen lönemässig utveckling för den enskilde. Allt ev. jobb han eller hon tar till sig görs utan lönekomensation. Detta är djupt otillfredsställande.

I de flesta principfrågorna vi tidigare inte varit överens om har företaget nu backat på. Dessa principer finns i första hand uttryckta i de betalningsnormer som är framtagna. Information om dessa har gått ut i verkstäderna. Den sista principen som företaget släppte på var den om minst 7

procent i individuell lön. Detta är en avgörande punkt för verkstadsklubben.

STYRELSEN REKOMMENDERAR ETT JA TILL LÖNESYSTEMET

Då kommer frågan till hur vi ska ställa oss i en arbetsplatsomröstning. Klubbstyrelsen har den 24 mars behandlat frågan och jämfört för- och nackdelar med att säga ja, respektive nej till förslaget. Med ovanstående fakta har klubbstyrelsen beslutat att rekommendera medlemmarna att säga ja till det nya lönesystemet. Fördelarna är framförallt att det nya lönesystemet är utvecklingsbart. Varje individ får också ett utvecklingsdokument som visar var han/hon befinner sig i sin utveckling. Det viktigaste är kanske att vi äntligen får ett nytt lönesystem överhuvudtaget. Idag vet vi att medlemmarna utvecklar sig i arbetet och ändå inte får någon motsvarande löneutveckling. Vid ett nej blir all kommande löneutveckling mycket svårbedömd under lång tid.

HUR GÅR ARBETSPLATSOMRÖSTNINGEN TILL?

En valkommitté är bildad i verkstadsklubben som ansvarar för det praktiska i arbetet samt tillser att valet går rätt till. Ansvariga i klubbstyrelsen är Mikael Johansson, Björn Klingstedt och Mattias Johansson. Gruppordföranden är också med, samt även revisorerna. Omröstningen kommer att äga rum nästa vecka den 2 och 3 april i respektive verkstad. Logistik röstar i huvudsak där monteringen röstar, undantag de på ABB. Underhåll röstar i huvudsak i sina respektive produktionsverkstäder. Revisionspersonal, verkstadstekniker etc. röstar också i sina verkstäder. Övriga udda grupper röstar på klubbexp. De som jobbar helg/vecko/FU-skiftet har möjlighet att rösta söndagen 6 april. Monteringen i LM huset, samt de som jobbar i ABB kommer att rösta på måndag 7 april. Reservtidpunkter för omröstning är på klubbexpedition 8 och 9 april. Separata affischer kommer att gå ut om var och när omröstningen kommer äga rum. En avprickning kommer att göras på de som röstar, medtag ID-handlingar. **För nyanställda och tidigare icke medlemmar måste inskrivning i Metalls verkstadsklubb vara gjord senast 1 april i år.**

Ansvarig utgivare:

Niclas Wilhelmsson.

Hytbyggarkommittén:

Joakim Rylin och Björn Klingstedt

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 klubbexpeditionen, dock får inget material lämnas in anonymt, däremot kan man skriva under signatur.