

HYTTBYGGGAREN

VERKSTADSKLUBBENS INFORMATIONSBLAD. SCANIA MB/MC & DYNAMATE. NR 9. 2 Maj 2012

Information inför arbetsplatsomröstningen

Vad händer om lönesystemet blir uppsagt?

Verkstadsklubben har efter kontakter med IF Metallförbundet och lokalavdelningen kommit fram till följande uppfattning om konsekvenserna av en uppsägning av lönesystemet på MB och MC.

Om det saknas överenskommelse om lönesystem.

Klubben kan hävda Teknikavtalets regler i Lönebestämmelserna. Om lokal part särskilt begär tillämpas bestämmelser i tim- och ackordslönebilagen.

I denna bilaga står det "Om enighet inte nås om löneform tillämpas rakt ackord där detta är möjligt. I övriga fall tillämpas timlön".

Utdrag från § 2 i Teknikavtalet Löneprinciperna.

Lönesättningen ska vara differentierad efter individuella eller andra grunder. Löneskillnaden ska vara objektivt och väl motiverade. Lönen ska bestämmas med hänsyn till ansvaret och svårighetsgraden i arbetsuppgifterna och den anställdes sätt att uppfylla dessa. Ett svårare arbete som ställer högre krav på skicklighet, ansvar och kompetens ska ge högre lön än ett enklare arbete. Hänsyn ska också tas till arbetsmiljön och förutsättningar för hur arbetet kan utföras. Även marknadskrafterna påverkar löneavvägningen.

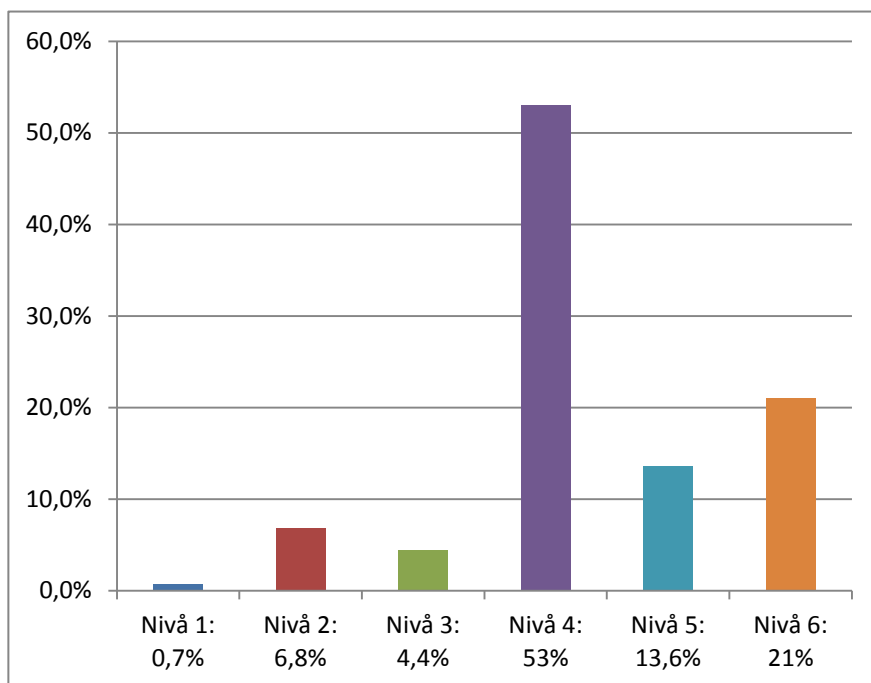
Negativa konsekvenser.

1. Nyanställda riskerar att hamna på "lägsta lön per månad" i Teknikavtalet. För arbetstagare som fyllt 18 år är lägsta månadslön 17 517 kr från 1 februari 2012.
2. Det är lönesystemet som styr betalning för utveckling i arbetet, d.v.s. när den anställda uppnår större skickligt, erfarenhet och ansvar.
3. Vid omplacering. Oberoende av skäl till omplacering gäller det centrala Teknikavtalets regler, § 10 Löneskydd. Lönesystemets skydd av gamla "§ 17" finns inte kvar.
4. Vid lönerevision. Endast vid lönerevisionstillfällena kan klubben påverka utgående lön för den anställda. Däremot har vi inget lönesystem där den högre lönen kan placeras. Klubben kan begära förhandling individ för individ. Företagets kan sätta sina egna kriterier för lönesättning och sätta lön efter det och ändå uppfylla Teknikavtalets löneprinciper.
5. Fördelning av lönepott vid revisionstillfället. Även om företaget sätter rätt lön på rätt person efter kompetens och tid i företaget tas dessa pengar från lönepotten och inte från lönesystemet som det brukar göras. De senaste årens generella påslag i lönesystemet kan då försvinna.
6. Tillämpning av tim- eller ackordslönesättning är inte prövad i företaget på 20–30 år. Med att göra kontrollstudier och att mäta rätt arbetstakt. Företaget kommer att hävda minst samma arbetsprestation oberoende om vi har timlön, ackord eller månadslön!

De positiva konsekvenserna.

1. Där det är möjligt, innebär det att den anställde kan kräva ackordslön och därmed lön efter prestation. Vid högre prestation innebär det motsvarande löneökning.
2. Företaget har också tappat kompetens att göra korrekta tidsstudier vid ackordprissättning och att mäta rätt prestationsnivå. Det är en stor omställning för dem och därmed troligen inte önskvärd.
3. Det är ett stöd för företaget med ett lönesystem. Alternativet är individuell lönesättning enligt löneprinciperna. Vilket för dem skulle innebära att vid varje löneredovisningstillfälle vara tvungna att förhandla enskilt för varje individ. Det skulle i så fall kunna innebära ca 1200 förhandlingar vid varje löneredovisning. Det har cheferna misslyckats med tidigare. Den pressen vill de säkert inte ha tillbaka.
4. Det är mycket troligt att det skadar företagets goodwill med en uppsägning av lönesystemet.
5. Vi förhandlar enbart för våra medlemmar.
6. Som det ser ut idag har vårt lönesystem gjort sitt, dom flesta ligger i nivå 4 med små möjligheter till att gå vidare. (i och med att steg 5 och 6 är behovsstyrt.)

Fördelning inplacering i lönenivåer 1–6 (april 2012)



Klubbens analys:

Endast 12% av medlemmarna har en garanterad löneutveckling.

Resterande 88%: Av dom har 21% slagit i taket, eftersom de ligger i Nivå 6.

67% ligger i Nivå 4–5, och där vet vi att behovet styr.

Vårans målsättning har hela tiden varit, att få en överenskommelse om en förändring/nytt lönesystem med företaget.

Vi har som ni vet, redovisat ett förslag på förändring av lönesystemet.

Vi har fått igång förvaltningsgruppen för lönesystemet, där vi har lyft alla frågor kring lönesystemet.

Vi har även lyft frågan högre upp i Scania's organisation, men vi har fått svaren

– "Lönesystemet är bra som det är" " Det enkelt och lätthanterligt"

Vid en uppsägning av lönesystemet har vi ingen "ångerrätt". En ny överenskommelse eller återgång kräver att bägge parter är med på detta.

Vi tycker att synd att företaget inte vill lyssna på våra argument, när vi förklarar hur stängt detta system är.

Största problemet som vi ser: är att kompetensutvecklingen kommer att hämmas pga att man står stilla i lönesystemet. Och med det löneutvecklingen eftersom vi enbart får det centrala avtalet. Endast ett fåtal kan räkna med en uppflyttning.

Vi ser att våra arbeten har förändrats sen det nuvarande lönesystemet infördes 2005. Det håller inte företaget med om, utan man tycker att vi har rätt nivåer och att därmed finns det ingen anledning att förändra värderingsområdena.

Vi har också som ni vet under 2011 tecknat ett nytt flexibilitetsavtal, i detta avtal kommer man att använda sig mer av inhyrning, dom inhyrda kommer att ha en lön som kallas GFL det är en snittlön på en avdelning, vad har då vårt lönesystem för något värde när största delen av våra nyrekryteringar i framtiden kommer att vara inhyrda och inte kommer att växa i vårt system.

Det kan tyckas att det är mycket nackdelar vi skriver, men vi försöker vara konsekventa och föra fram så mycket info som möjligt. Men vi vill poängtera att vårt mål är att fortfarande försöka få företaget till förhandlingsbordet och där lösa frågan om en förändring/nytt lönesystem.

Klubbens rekommendation

Med anledning av ovanstående jämförelse rekommenderar klubbstyrelsen uppsägning av nuvarande lönesystemet på MB och MC.

Revisorerna informerar

Praktisk information gällande arbetsplatsomröstning om lönesystem.

Omröstningen kommer äga rum under maj månad veckorna 21 och 22.

Var i god tid för köbildning kommer att uppstå, vi ber medlemmarna om förståelse för detta.

Röstlängden kommer att fastställas 30 april.

Vid varje röststillfälle kommer minst en revisor vara med och gruppstyrelse representanter.

Alla som vill rösta måste legitimera sig med IF Metalls medlemskort eller Scania Id.

Varje medlem kommer att prickas av via röstlängd.

Efter att röststillfällena är slut kommer revisorerna räkna rösterna måndagen 4 juni.

Revisorerna uppmanar alla medlemmar att fylla i röstkortet rätt, vi har

Vid flera tillfällen vid rösträkning fått ogiltiga röster, vilket vi vill undvika.

Slutligen hoppas vi på ett högt röstdeltagande och 100 % giltiga röster

Mvh Revisor Sven-Olof Adolfsson

Nytt medlemskort!

Nu får IF Metalls medlemmar ett helt nytt medlemskort laddat med mervärde. Kortet skickas ut med Dagens Arbete. Det nya medlemskortet kommer att fungera precis som det gamla att fungera som ett bevis på ditt medlemskap, men samtidigt ger det tillgång till en rad förmånliga rabatter som kortet är kopplat till. Visar man upp kortet hos någon av samarbetsparterna kan hela familjen få rabatt på allt från resor, hotell och glasögon till försäkringar och nöjesarrangemang . Och det går att använda det från första dagen du har det i din hand. För att få reda på vilka samarbetspartners som erbjuder rabatter och erbjudanden kan du besöka www.ifmetall.se/medlemskort. Där finns även mer information angående medlemskortet och hur det fungerar. Och alla företag som finns på listan av erbjudande på hemsidan har såklart kollektivavtal för sina anställda. Och skulle det vara så att någon har förslag på lokala företag som man tycker att IF Metall ska samarbeta med så kan tips skickas in till roger.hemming@lo.se.

Det finns även en möjlighet att komplettera medlemskortet till ett MasterCard med betalfunktion.

Höjd arbetslöshetsavgift från och med den 1 juni 2012

Förbundsstyrelsen har beslutat att höja arbetslöshetsavgiften från 75 kronor per månad till 125 kronor per månad. Höjningen gäller från och med den 1 juni 2012.

Höjningen beror på att allt fler medlemmar har blivit arbetslösa de senaste månaderna och att IF Metalls a-kassa därmed fått ökade kostnader.

Finansieringen av arbetslöshetsförsäkringen sker bland annat genom att medlemmarna i a-kassorna betalar en tredjedel av den utbetalda arbetslöshetsersättningen i respektive a-kassa. När fler och fler medlemmar blir arbetslösa och erhåller arbetslöshetsersättning ökar därmed också kostnaderna.

Det är viktigt att tydliggöra att avgiftshöjningen inte kommer förbundet eller a-kassan tillgodo. Höjningen betalas i sin helhet vidare till statskassan.

Medlemsavgiften i förbundet är oförändrad. Den högsta och lägsta medlemsavgiften är oförändrat 226 respektive 565 kronor per månad.

Lägsta totala avgift blir från och med 1 juni 351 kronor per månad och högsta totala avgift blir 690 kronor per månad.

Ansvarig utgivare:	Informationsbladet beräknas komma ut en gång var 14:e dag. Den är öppen för
Mikael Johansson tel 65198	insändare och debatt för alla medlemmar. Vi hjälper också de medlemmar som
Hyttbyggarkommittén:	behöver hjälp med något skrivande i informationsbladet. Material kan lämnas in eller
Björn Klingstedt tel 65236	skickas till klubbexpeditionen, dock får inget material lämnas in anonymt, däremot
Jenny Ilke Hjelm	kan man skriva under signatur.

