

HYTTBYGGAREN

VERKSTADSKLUBBENS INFORMATIONSBLAD. SCANIA MB/MC OCH DYNAMATE. NR 15. 21/08 2012.



Fel lön till sommarjobbarna!

Tyvärr kan många sommarjobbare känna sig lurade när man fick jobb på Scania i somras. Företaget följer inte sina egna regler avseende betalning.

Följande uppgifter finns att hämta i "Tillämpning av Lönesystem Oskarshamn" under punkt 18. Nya rutiner kring ferieprocessen. Dokumentet är en bilaga till regelverket om lönesystemet. Beslutet om detta infördes 2008-12-12.

Resultatet av översynen angående ferieprocessen har blivit följande:

Det blir två processer, en för feriearbete och en annan för semestervikariat. Skillnaden mellan feriearbete och semestervikarie är den att feriearbetare är utöver ordinarie bemanning och de ersätter ingen person samt har samma timlön hela feriearbetarperioden. Semestervikarie ersätter en person i ordinarie bemanning och får lön efter nivå 1 i aktuellt VO (Värderingsområde).

Verkstadsklubben kan acceptera skillnaden i lön mellan en ferieanställd och en semestervikarie om man följer ovanstående skrivning. Men om en ferieanställd går in som semestervikarie ska han eller hon erhålla den högre betalningen. Det är minimum av anständighet att betala lön efter utfört arbete. I annat fall får företaget acceptera att den anställda inte går in som semestervikarie och räknas då utanför bemanningen. Nu vill företaget både äta kakan och ha den kvar.

I många fall har klubben och även produktionsledare framfört till företaget att de ska betala rätt lön till sina tillfälligt anställda. I några fall har vi löst detta. Men i alltför många fall säger företaget nej. Klubben kan i dessa fall inte göra så mycket förutom att påtala när ovanstående händer. Det är ett brott mot vårt lönesystem. Men en förhandling skulle också dra ut på tiden eftersom vi inte är överens på lokal nivå. En central förhandling kan vi tidigast se någon gång i höst. De stora förlorarna är de ungdomar som är inne och jobbar, Scania får i onödan ett dåligt rykte, detta sprider sig bland andra ungdomar och bland våra anställda. På något sätt måste parterna hitta en lösning till kommande år. Nu lägger Scania hela sin prestige i frågan för några fattiga kronors skull. Småsnålt är det.

Ordförande har ordet.

Hej och välkomna tillbaka alla medlemmar. Hoppas att semestern varit bra och att ni är utvilade, även om nu inte vädret har varit det bästa. Nu tar vi nya tag och kör vidare med dom frågor vi har. I slutet av september ska vi vara klara med ett förslag till förändring av vårt lönesystem, som vi kommer att redovisa för er. Innan semestern hade vi diskussioner med företaget inför taktökningen i höst. Framförallt om hur vi ska hantera problematiken kring overtiden, som vi hade för mycket av under våren. Redan innan semestern började företaget anställa, detta för att se till att vi är rätt rustade och har en korrekt bemanning inför taktökningen. Va nu rädda om er och jobba lugnt och metodiskt.

M.vh Mikael "Sippa" Johansson.



HANDLINGSPLAN 2012

Här kommer en kortare version av handlingsplanen för 2012, då vi bara tar med det som är nytt för året. Och skulle det vara så att man vill ha den i sin helhet är det bara att höra av sig till respektive gruppordförande.

Klubbens målsättning är att försöka få in principen 80-20, d.v.s. att under ca 20 % av arbetstiden göra annat arbete än på linen. Det innebär bl.a. ta tillbaka arbeten som idag organisatoriskt ligger utanför linen. Under året ska diskussioner och förhandlingar inledas med företaget. Samtidigt ska en förankringsprocess inledas i klubben för att kunna genomföra en förändring.

Arbetet med att få fram ett lönesystem som speglar verkligheten pågår i verkstadsklubben tillsammans med företaget. En tidsplan är uppgjord, arbetet ska vara klart till sista september. Efter det datumet tar klubbstyrelsen ställning till resultatet och om det blir en arbetsplatsomröstning eller inte.

Huvudbudskapet är att vi ska förhandla även i arbetsmiljöfrågor. Huvudskyddsombudet och skyddsombuden är i fortsättningen aktivt med i förhandlingsprocessen. Det gäller både i klubbens och gruppernas förhandlingar. Vi ska medvetet undersöka arbetsmiljökonsekvenser vid förändringar. Integration ska göras åt bägge hållen.

Vi fortsätter att bredda det fackliga arbetet genom att ha gemensamma möten med fackliga representanter och skyddsombud. Och Samordnar våra frågor till arbets- och styrgrupper.

Tillsammans med MSS driva lönenivåfrågorna mot företaget för att komma ifatt andra jämförbara grupper. Jämförbara grupper är riksgenomsnittet i Teknikavtalet, Volvoanställda med samma arbete samt tjänstemännen inom Scania.

Gruppstyrelserna ska aktivt delta i månadsmöten med företaget. Företaget är där skyldiga att redovisa dokumenterade basbemanningsplaner där även frånvaroreserven finns med. Samtidigt ska gruppstyrelserna ute i verkstäderna kontinuerligt göra egna undersökningar om förändringar i bemanningen. Vid oenighet om bemanning ska en begäran av arbetsplatsförhandling göras. Efter ev. lokal förhandling ska frågan väckas till förbundet. Det är önskvärt att klubbstyrelsen får en uppdatering av vad som är normalprestation enligt MTM för att bedöma rätt takt för ett arbete. Kontakt om detta ska tas med förbundet.

Våran målsättning är att alla nyanställda blir medlemmar, i första hand vid introduktionen. Gruppstyrelserna har i uppdrag att kontinuerligt påverka icke-medlemmar till att bli medlemmar i IF Metall. Nya medlemmar ska erbjudandes att gå en medlemsutbildning.

Nya förtroendevalda ska erbjudas en "ombuds"-utbildning, enligt den modell som tidigare klubben och IF Metallavdelningen använt sig av.

I övrigt ska förtroendevalda erbjudas den grundutbildning efter de uppdrag de har. I de fallen gäller utbildningar i IF Metalls studieprogram. Klubbstyrelsen beslutar utöver detta vilka som får gå utbildningar, efter förslag från gruppstyrelserna.

En lokal utbildningsdag ska tas fram för att erbjuda "spetskompetens" i lokala avtal och regelverk. Klubbstyrelsen ska mera tydligt använda första suppleanterna i klubbstyrelsen i det ordinarie förhandlingsarbete samt i övrigt ge dem arbetsuppgifter i klubbens ordinarie fackliga arbete, detta för att skapa delaktighet och som utbildning/upplärning.

Ansvarig utgivare:	Informationsbladet 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 informationsbladet. Material kan lämnas in eller skickas till klubbexpeditionen, dock får inget material lämnas in anonymt, däremot kan man skriva under signatur.
Mikael Johansson tel 65198	
Hyttbyggarkommittén:	
Björn Klingstedt tel 65236	
Jenny Ilke-Hjelm	

