

HYTTBYGGGAREN

VERKSTADSKLUBBENS INFORMATIONSBLAD. SCANIA MB/MC OCH DYNAMATE. NR 15. 9 MAJ 2006.

Slutbud i löneförhandlingarna!

Nedanstående text fick verkstadsklubben från koncernens förhandlare om årets lönerevision. Från klubbstyrelsen sida kan vi bara beklaga att företaget inte är beredda att bjuda mera. Det känns som ett antiklimax efter att klubbarna gick ut starkt med ett för oss realistiskt lönebud för att sedan ändå hamna på det centrala avtalets nivåer. Missnöjet med förhandlingsresultatet är mycket stort i klubbstyrelsen.

LÖNEFÖRHANDLINGARNA AVSLUTADE

Löneförhandlingarna har avslutats utan att facket och företaget är överens.

Företaget lägger ensidigt ut sitt bud.

I fredags, den 4 maj, hölls den 4:e och sista "förhandlingen" om metallarnas löner för det kommande året. Metalls förhandlare hade från början lagt ett bud som låg runt 6 % i generell lönehöjning.

Företaget svarade att det var för högt och hänvisade till att det centrala avtalet anger 2,0 % i lönepott och 0,6 % löneöversyn (vilken vi redan har fått ut genom löpande löneglidning) men med anledning av att företaget går mycket bra fanns det lite mer än så att ta ut, dock inte i form av höjda månadslöner som ökar lönenivåerna mer än det centrala avtalet.

Vi la då ett nytt bud där vi vidhöll sammanlagt 6 % men nu bestående av dels en direkt månadslönehöjning på 4 % omräknat till 800 kronor lika till alla och dels ett engångsbelopp på 5000 kronor att betalas ut till semestern.

Företaget bad att få återkomma och efter en dryg månad blev vi kallade till ny förhandling.

I den förhandlingen visade det sig att företaget inte var beredda att på något sätt närma sig vårt bud och efter en stunds dribblande med olika nivåer på engångsbeloppet tog det stopp.

Då säger företaget att deras lagda bud är ett slutbud och vare sig om vi kommer överens eller inte tänker man betala ut det. Därmed är förhandlingen avslutad utan att vi kommit överens.

"Budet" är: Alla löner höjs med 550 kronor i månaden och ett engångsbelopp på 3000 kronor betalas ut till semestern.

DIKTAT!

Vi ser detta som ett diktat och inte som en fullständig förhandling och kan bara konstatera att företaget inte lyssnat på våra argument om att vi vill att Scania-arbetarna ska ha en lön som avspeglar det faktum att vi gör förstklassiga lastbilar, bussar och motorer, axlar, ramar, växellådor mm.

I nuläget ligger vi drygt tusenlappen efter metallarna på Volvo och knappt i nivå med Metalls genomsnitt i Sverige.

Vi undrar vad företagsledningen tänker när de snålar på metallarnas löner och räknar tiondelar medan de tillåter sig själva väl tilltagna löner och mycket feta bonusar.

Man förutsätter att alla med glädje ska jobba med ständiga förbättringar, ställa upp på övertid, vara flexibla och alltid ställa upp. Men det ska inte avspeglas i lönekuvertet.

Rent uselt, tycker vi.

Vad tycker du?

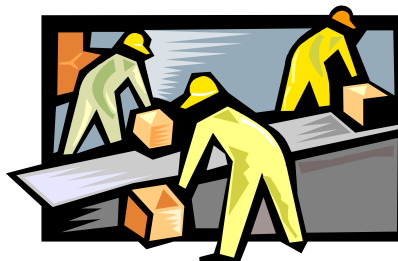
Metalls förhandlare.

Ny krav på övertid i verkstaden!

Företaget har gått ut med krav på övertid för ikappkörning för det som har tappats i produktionen i samband besluten om nedläggning av Falun och Sibbhultsverkstäderna.

Information om övertiden gick ut i förra veckan. I det här läget är det viktigt att skriva att det inte finns någon överenskommelse mellan företaget och verkstadsklubben om övertiden, vad som än har antytts från företaget. När företaget har begärt ”övertid” på måltidsuppehållet i monteringen har klubbstyrelsen sagt nej. Detta måltidsuppehåll är en del av den överenskommelse om arbetstiderna som vi gjorde förra året. Det skulle strida mot parternas uppfattning om hälsosamma arbetstider att göra avsteg från detta. Samtidigt kan vi inte heller komma överens att ändra arbetstidens förläggning på fredagen som det framförts i basprocessen. Arbetstiderna är en personlig överenskommelse, någon kollektiv förändring

av detta kan inte klubben göra utan ett medlemsbeslut.



Det finns alltså ingen överenskommelse med verkstadsklubben om att arbeta övertiden. Företaget kan inte heller beordra +SFA. Det som återstår är att beordra vanlig övertid enligt Teknikavtalets regler, se § 4 mom 4:1. Även om övertiden gäller för samtliga skift i en verkstad är det ingen kollektiv övertid enligt avtalets bestämmelser vilket innebär att företaget måste gå ut personligen och begära övertid.

Ny kompetensstegen för DynaMate logistik

Som det tidigare informerats på mötet i förra veckan har företaget och verkstadsklubben kommit överens om en revidering av befintligt lönesystem (kompetensstegen) för DynaMate logistik i Oskarshamn.

Den nya kompetensstegen bygger på arbetsuppgifter som den enskilde behärskar inom sitt område mätt i en procentuell nivå. Ett område motsvarar i huvudsak ett PL-område. Steg 0 är nyanställningssteget. Nivåerna för steg 1 är 25 % av arbetsuppgifterna, steg 2, 50 % av arbetsuppgifterna, steg 3, 75 % av arbetsuppgifterna. För att klara steg 4 krävs att man behärskar 100 % av det egna områdets arbetsuppgifter + 50 % i annat område. Förutom detta införs ett gruppamordnatillägg på 500 kr och ett ersättartillägg för gruppamordnare på 100 kr per månad. I övrigt görs en uppdatering av texten i kompetensstegen och betalningsnormerna.

En kompetensmatris där områdets alla arbetsuppgifterna har skapats. Den enskilde ska hela tiden kunna se vilka arbetsuppgifter han anses behärska. Uppflyttning i stegen kommer att göras löpande. Grupp- och verkstadsklubben kan begära förhandling om en uppflyttning om vi anser att en medlem är förbigången. En avstämning av förändringar görs regelbundet vid varje månadmöte. Vi är också överens att ingen anställd tappar utgående lön p.g.a. förändringarna i kompetensstegen. Däremot kan den egna steginplaceringen förändras.

Gruppstyrelsen uppfattning är att den nya kompetensstegen är bättre utformad än den gamla. Lönebilderna på företaget har inte motsvarats den kompetensbild som finns. Den enskilde ska nu tydligare kunna se hur han/hon ligger till för en ev. uppflyttning. Regelbundna lönesamtal ska också kunna möjliggöra för den anställda att på ett planerat sätt tillsammans med sin PL öka sin kompetens och därmed sin löneinplacering.

Det har kommit synpunkter på den nya kompetensstegen, en synpunkt som gruppstyrelsen också delar är det stora hoppet både i kompetenskrav och lönenivå mellan steg 3 och 4. Det finns en risk att drivkraften till vidareutveckling stoppas upp efter steg 3. Vi vet också att det finns både för- och nackdelar med en löpande revision. Kom gärna med frågor och synpunkter till grupp- och klubbstyrelsen om den nya kompetensstegen. Produktionsledarna ska också kunna svara på frågor. Den nya kompetensstegen är inte ”huggen i sten”. Bägge parter har förhandlingsrätt i hur den ser ut och kan förändras.

Ansvarig utgivare:

Niclas Wilhelmsson tel 65589

Hyttbyggarkommittén:

Björn Klingstedt tel 65236

Mattias Johansson tel 65609

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.