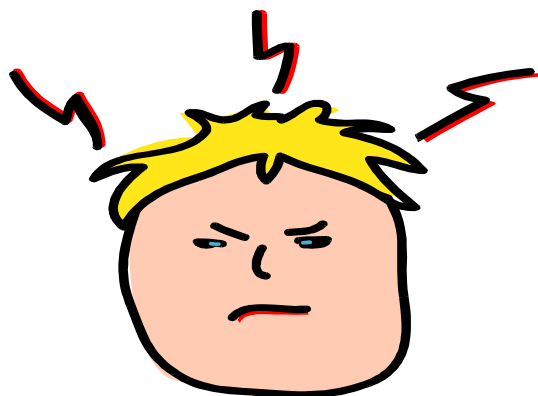


Gamla lönesystemet?

Under hela den här tiden som vi har arbetat med det nya lönesystemet har det gamla lönesystemet funnits. Vi har hela tiden fortsatt att placera in anställda i den gamla kompetensstegen. Tyvärr har inte de gamla kompetensstegen reviderats senaste åren, mycket beroende på en motvilja från företaget att göra det. Avsikten var att vi hela tiden skulle prioritera arbetet med det nya lönesystemet. Detta har gjort att stegen till stora delar blivit inaktuellt. För verkstadsklubbens del har vi sett att medlemmar halkat efter lönemässigt. Den gamla kompetensstegen har inte täckt in den ökade kompetensutvecklingen i verkstäderna. Vi gör återigen gratisarbete för företaget.

Därför är det beklämmande att det går rykten i verkstäderna att det är verkstadsklubben som bromsar införandet av nytt lönesystem. Det är produktionsledare som inte är insatta i förhandlingarna som har uttalat detta, till största delen beroende på deras egen oförmåga att klara av sina egna avdelningar avseende uppflyttningar i stegen.



Försenad lönerevision

Man ska också komma ihåg att företaget först vägrade att förhandla om en lönerevision i mars, trots att vi har avtal på det. Det var först efter hotet att gå till central förhandling som företaget backade

på det kravet. I samband med dessa diskussioner sade företaget upp det gamla lönesystemet. Så i dagsläget har vi inget lönesystem i företaget. Efter ett tag kom kompetensstegförhandlingarna igång, men med resultatet att alla uppflyttningar blev försenade. Dock betalas ev. uppflyttning retroaktivt från mars 2002. Fortfarande är inte alla verkstäder klara, vi är ännu inte överens om uppflyttningar i måleriet. Verkstadsklubben har hela tiden försökt att prioritera det nya lönesystemet, vi vet att det är bara verkstadsklubbens medlemmar som förlorar på att det blir försenat. Just nu är det ingen bra situation när företaget sagt upp det gamla avtalet. De nyanställda kan få problem att avancera lönemässigt trots att de kompetensmässigt går framåt.

Hur går arbetet med nya lönesystemet?

Dagsläget är följande, förhandlingar pågår angående regelverk/löneform. Efter mycket diskussion om behovsstyrning för vissa befattningar har företaget tagit bort den skrivna delen om behovsstyrning för dessa befattningar. Företaget kan använda de siffrorna (hur många som är aktiva samtidigt!) vid framtagning av bemanningsplaner, inte vid konvertering till nytt lönesystem.

Lön och utvecklingsdokument

Företaget har även ändrat skrivningen om när inplaceringen i en grundbefattning resp. tilläggsbefattning sker. Vi kommer tillsammans med företaget ett vidareutveckla vårt förslag till "lön/utvecklingsdokument". I detta dokument får medarbetaren bl. a. reda på vad lönen består av för olika delar (Grundbefattning+ Tillägg+ KV+ IV) och vad vi kan göra för att förbättra den. Vi har en del frågor kvar att komma överens med företaget om, bl. a. då vi sätter pengar i systemet.

Vi har nu som mål att ha ett färdigt lönesystem att presentera på nomineringsmötet i höst så att vi kan köra igång systemet runt nyår.

Sammanräkning av intresseanmälningar till en Tandvårdskassan har gett resultatet att ca 320 medlemmar är intresserade. I dagsläget innebär det endast ca 20 procent av alla kollektivanställda på företaget. För att starta en Tandvårdskassa krävs det minst 80-90 procent i anslutningsgrad, därmed är det inte aktuellt i dagsläget med att starta upp en sådan. Men om intresset ökar i framtiden finns det inget som hindrar att vi gör en nya undersökning av intresset.

Ansvarig utgivare: Niclas Wilhelmsson.	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.
--	--	---