

Trycket

11 april 2018

Medlemstidning för IF Metall vid Volvo Lastvagnar i Umeå



Bonusutfallet för 2017 blev 4,82 %. Utbetalning sker normalt i samband med aprillönen. Bonusen räknas på bruttointkomsten (ej OB-ersättning) under 2017. För en heltidsarbetande kommer bonusbeloppet ligga någonstans mellan 18-20 000 kr.

Bolagsbonus...

2017 är det första året som även IF Metalls medlemmar omfattas av samma bolagsbonus som tjänstemännen haft tidigare. Klubben har länge drivit att det ska vara samma bonus oavsett avtalsområde. Den tidigare "arbetarbonusen" gav under en lång rad år ett sämre utfall.

Regler

Bonusen grundar sig på årsinkomsten under 2017. OB-ersättning ingår inte i underlaget. Däremot betalas bonus på övertidsersättning, retroakt

tiv lön, sjuklön och andra eventuella månadslönstillägg. Frånvaro minskar bonusen.

Grundregeln är att man ska vara anställd på Volvo 31 december för att erhålla bonus. Deltagare i Volvosteg har inte bonus. Adeccoanställda ska få bonus via Adecco.

Bonusen är semesterlönegrundande för rörlig semesterlön. Bonusen är även en pensionsgrundande ersättning.

... och lite lönefrågor

Lönerevisionen 1 april

Första lönerevisionen för 2018 är genomförd.

Med få nyanställda och många som har jobbat i decennier blir det inte så stora förändringar. Inom underhåll verkar processen kring steg 7 fungera. I övrigt är det få förändringar i lönetrappor, gruppstillägg och samordnar/specialstillägg.

Inför lönerevisionerna brukar klubben förse gruppstyrelser och lönegrupper med underlag. Ett vanligt fel är att

de som har omplacerats ligger kvar i steg 4 inom det nya området och har mellanskillnaden på avräkningen. Även om en justering till steg 5 eller 6 inte alltid ger någon löneeffekt är det dock viktigt att underlagen stämmer överens med den kompetens man faktiskt har. De flesta, dock inte alla, ligger nu rätt placerade.

Projekttillägg

I lönesystemet finns det ett relativt nytt "projekttillägg". Det är ett månadsbelopp på 1000 kr och kan ges till dem som är uttagna i projekt och som har kompetens och kunskap som ligger utanför kraven i den van-

Ny OB och övertid

De nya nivåerna för OB och övertidsersättning har justerats så att de gäller från 1 april. Lönen som kommer i maj och som innehåller tilläggen från april har alltså rätt OB och övertidsbetalning.

Månadslönen höjdes 1 januari 2018 och den sträcker sig fram till 1 april 2019.

OB-ersättning från 1 april

16 ³⁰ – 22 ³⁰	33,65
22 ³⁰ – 06 ³⁰	42,92
Helg OB	71,74
Storhelgs OB	159,55

Övertidsersättning dagtid

	Ö-tid	Prod Ö-Tid
vardag	68,93	88,65
arb. fri vard	88,65	118,14
lö, sö, helg	118,14	137,92

Övertidsersättning skift

	Ö-tid	Prod Ö-Tid
vardag	88,65	118,14
arb. fri vard	118,14	137,92
lö, sö, helg	137,92	163,28



liga befattningstrappan. Beloppet är kopplat till den tid man befinner sig i projektet. Därefter ska det tas bort.

forts. nästa sida

Förändring inom Underhåll

Inom Kaross underhåll har det skett betydande förändringar på senare tid. Och mer är på gång. En del av förändringen har skapat oro bland berörda, men också inom IF Metall verkstadsklubb. Klubben har därför tagit initiativ till en diskussion om framtida underhållsstrategier med företagsledningen.

Bemanning

Klubben anser att processen visat en sådan instabilitet den senaste tiden att det känns som en stor chanstagnation med en kraftig reducering av UH-personal. Processutrustningen börjar också bli åldersstigen. Ändå gör företaget bedömningen att en kraftig bemanningsminskning är en riktig åtgärd i nuläget. Förhandlingen om en minskning av bemanningen med 10 personer är slutförd lokalt. Neddragningen ska första hand ske via frivilliglösningar till andra arbetsuppgifter inom företaget.

Företaget menar att bemanningen har varit överdimensionerad utifrån de arbetsorder och andra arbetsuppgifter som ska utföras. Företaget anser att det är en anpassning till verkligt behov.

Arbetstider

Genom att lägga all personal inom UH Kaross på dagtid och treskift stängs fönstret för längre underhållsinsatser och större reparationer. Klubben farhåga är att större och mer kvalificerade underhållsinsatser kan komma att läggas på externa firmor under helger eftersom vi inte har någon egen personal tillgänglig under helger.

Företaget menar på den punkten att det är ett fåtal arbeten som inte hinner med att göras på nätterna. Man kan också vid behov stänga delar av processen

för reparationer. Företaget menar att med förändringen kommer fler arbetsorder att stanna internt inom Underhåll.

Kompetensöverföring

De omfattande projektinstallationerna sker framför allt på helgerna. Eftersom företaget beslutat att det inte ska finnas någon egen personal under helgerna menar klubben att det kommer att vara svårt att få en nödvändig kompetensöverföring från entreprenörer till egen personal. Trots att företaget sagt att kompetensöverföring är grundläggande och viktig ges inga förutsättningar



för detta.

Företaget menar att det inte finns något behov av kompetensöverföring vid installationerna på BIW eftersom det är beprövad teknik och utrustning. Däremot finns det behov av kompetensöverföring inom Pilot Plant och det tänker

man säkerställa. Underhålls insatser till projektet är att vara behjälplig om det händer något oförutsätt under helgen och då kan det lösas med beredskap.

Nytt ABB-avtal

Ett nytt avtal har tagits fram med ABB. Klubben uppfattar att det är en utökning av tidigare avtal genom att det ska omfatta inspektion och service av samtliga ABB-robotar med kringutrustning. Tidigare skötte underhåll delar av denna service, bl.a. av svetstänger. En stark oro finns för att ABB kommer att ta allt större del av de arbetsorders som kommer ur inspektionerna.

Företaget hävdar att det är tvärtom, att ABBs inhyrning av Manpower för FU-insatser på helg ska upphöra efter semestern och att avtalet i praktiken ska generera mer arbete åt underhållspersonal inom BIW.

Summering

Förhandlingar om bemanning och arbetstider är slutförda. Där har parterna varit oeniga. Ambitionen med denna träff var att skärskåda företagets strategi och framtidstankar kring underhållsfrågorna. Det fördes en öppen diskussion. Det var inte någon förhandling. Parterna värderar vissa frågor olika, inte minst arbetssätt och arbetstider. Klubben har svårt att ta till sig företagets resonemang i alla delar.

Företaget försäkrade att det egna underhållet ska stärkas och kompetensutvecklas. Det är den viktigaste delen i strategin. Klubben delar givetvis den uppfattningen, men menar att på den punkten finns det en hel del kvar att bevisa. Ny träff och uppföljning kommer att ske i höst. Under tiden får de dagliga frågorna lösas i ordinarie förhandlingsverksamhet.

forts. från sid 1

Projekttillägg fastställs i förhandling på klubb - företagsnivå.

Ursprungligen är projekttillägget tänkt att användas vid "synnerliga skäl" och mycket restriktivt. Att bli uttagen i ett projekt innebär inte automatiskt att man får projekttillägget.

Eftersom det pågår ganska många produkt- och processprojekt med deltagande av operatörer har definitionen och tolkningen av projekttillägget kommit på dagordningen. Frågan är under förhandling.

Samordnartillägg

I lönesystemet finns fortfarande befattningsbeskrivningar för samordnarroller som inte är SSO. Det är kvalitetssamordnare, underhållssamordnare, etc. Dessa är kvar från tiden då lönesystemet skulle stödja en utveckling av arbetsorganisationen där operatörer fick större ansvar och befogenheter.

I praktiken har dessa samordnarroller upphört. Företaget har under många år medvetet velat lägga alla samordningsuppgifter på SSO istället för att sprida kompetensen på flera inom gruppen. Ganska många har dock ett tidigare samordnartillägg på avräkning. De flesta från tiden då

betalning dessa samordnarroller låg i steg 6.

Nu har utvecklingen vänt. Företaget vill att fler engagerar sig i olika uppdrag, så kallade "missions". Klubben ser positivt på detta. Det är samma grundtanke som tidigare arbetsorganisationsutveckling.

Klubben menar också att dessa nya uppdrag är tämligen identiska med de som finns beskrivna i lönesystemet. Inte exakt samma ord, men väl samma innebörd kring utveckling, ansvar och befogenheter.

Klubben menar att dessa samordnartillägg är tillämpliga i dagens "teamworkutveckling". Förhandling pågår i frågan.