

# Lönerevision 2018

## *Bakgrund*

Efter dialog med våra medlemmar i olika forum samt skydds & kontaktombuden har de tagits fram en rad förslag till förbättringar, avsikten är att driva dem framåt i detta års lönerevision.

**Vad säger avtalet?** Vi har ett treårigt avtal och vi är nu i år **2**.

**Siffrorna säger 261: - generellt och 261: - att fördela i lokal pott.  
Utöver detta är det 1,8 % vid uppräknings av övriga fasta tillägg.**

**Om parterna inte kommer överens så finns "Stupstocken" kvar och den innebär 470: - generellt och 52: - till lokal pott.**

## ***Våra förslag som presenterats i ett första skede till företaget lyder som följande:***

### ***Djupkunnande***

#### ***"Trädets överlevnad"***

***Ser man kompetens som ett träd där stammen är djupkunnande och grenarna vår flexibilitet så inser man snabbt att ingen kan överleva utan den andra.***

Vi har historiskt haft betydligt mer djupkunnande än vad vi har idag, slimmad organisation och att vårt lönesystem premierar bred/mångkunnighet gör att vår "stam" av djupkunnande blir smalare och smalare.

Vi vill påstå att utan denna stam så blir fabriken känsligare och känsligare för störningar och svårare och svårare att hantera när storstopp o.dyl ska genomföras.

***Denna utveckling behöver vändas om inte vår överlevnad på sikt ska hotas !***

Ett sätt att reglera djupkunnande skulle kunna vara att det inte är något som sker per automatik utan efter en värdering mellan berörda chefer och medlemmen efter X antal år.

Det kan ske i två steg enligt vårt förslag och bör omfatta såväl underhåll som drift.

Första etappen innebär att medlemmen kan erhålla ersättning motsvarande dagens breddtillägg inom det egna avsnittet, som ett tecken på en djupare kännedom.

Steg två innebär högre krav och givetvis längre erfarenhet än ovan och kan efter värderingen resultera i en ersättning motsvarande dagens utbytesbefattning, inom det egna avsnittet, som ett tecken på ännu djupare kännedom.

***En kravprofil för tilläggen är något som behöver arbetas fram mellan företag och fack.***

## ***Telefon konsultation***

Flera av våra medlemmar blir kontaktade på fritiden när olika problem uppstår.

Att bli störd på sin fritid innebär inte bara själva samtalet i sig utan innebär också att den viktiga återhämtningen för våra medlemmar bryts.

***Denna flexibilitet bör ersättas på något vis.***

*Tilläggs bör också att vi ser en fara med att människor inte får vara lediga och att en policy införs för att människor inte ska bli sjuka efterhand som tillgängligheten ökar.*

## ***Utkallelse samma dag***

Våra medlemmar blir inte sällan utkallade samma dag med kort varsel.

Det innebär ofta ett högt engagemang och att omprioriteringar för både medlemmen och ev familj som "betalar" för den höga flexibilitet som företaget åtnjuter när medlemmarna ställer upp med kort varsel.

***Vårt förslag är att företaget bör betala en särskild ersättning när detta sker.***

## ***Truck och Travers***

Vi har mottagit synpunkter från våra medlemmar gällande frånvaron av en ersättning för detta ansvarsfyllda område där även flera PIA händelser vittnar om att rätt kunskapsnivå inte upprätthålls för att säkerheten ska vara tillräcklig när kunskaperna ska omsättas i praktik.

Vi vill se en särskild ersättning framöver inom detta ansvarsområde samt att utbildningar inte endast avverkas och förnyas löpande, utan att behovet finns och tiden att utöva bereds.

Ett exempel kan vara en lokal policy som medför även praktiskt prov vid förnyelse av kort.

***Oavsett hur det sker framöver bör ansvaret medföra en ersättning från företaget är vår åsikt.***

## ***Kontaktperson***

Ett ansvar med stort fokus vid föregående stopp som medförde en särskild utbildning för de individer som tog sig an att axla rollen.

Pappers tog emot en del frågor kring vilken ersättningen uppdraget medför.

Vi kan inte finna en ersättning som är stipulerad i våra avtal för denna roll, och ställer frågan:

***Hur ser företaget på rollen och vilken ersättning bör utgå?***

## ***”IB Potten”***

Under åren som gått ser vi att medlemmar med högt IB (individuell bedömning) går hem och nya anställs, de ska också då finansieras med våra centrala uppgörelser i form av lokal pott.

Året som gick räknade vi ihop att de personer, som av olika anledningar inte arbetar kvar, precis som tidigare år tar med sig en stor summa pengar när anställningen avslutas.

Vi ser det som en hel del pengar och att det finns ett utrymme att de återförs till en partsgemensam pott vilket kan användas till eventuella delar där båda parter ser ett värde.

***Vi ser en svårighet med att lägga mer pengar i detta system under nuvarande förhållanden.***

## ***Individuell kompetens***

***Även benämnt som IK till vardags.***

Vi ser olika svårigheter kring vårt system idag där hela avdelningar saknar möjlighet att få ta del av denna del i vårt lönesystem.

Vi har sedan tidigare kommit överens med företaget om att det finns ett behov av omtag i frågan, och företaget ämnade kalla till ett antal träffar, vilket aldrig ägt rum.

Historiskt har ovanstående varit en anledning till att vi inte vill tillföra systemet mer pengar när det finns orättvisor/obalanser som kvarstår. Vi vill gärna diskutera saken vidare med företaget och komma till en lösning såvitt ett arbete inleds som i sin tur möjliggör IK för alla befattningar.

***Vi välkomnar i årets lönerevision en diskussion kring arbetsgrupp och ev. höjning av IK.***

## ***Handledare***

Vi kommer i årets lönerevision lyfta frågan hur företaget ser på rollen som handledare framöver och om det inte borde motsvara en tidsbegränsad ersättning.

Vi har idag en ersättning för våra internlärare och under en tidsbegränsad period kommer ansvaret ligga till stor del även på handledaren under utbildningsperioden.

## ***Satsning underhåll***

Vi kommer i årets lönerevision lägga ett förslag kring extra satsningar mot underhåll. Förslaget bygger på en samsyn gällande punkten ovan ”utkallelse samma dag” .

***Medlemmar det berör i vårt förslag är samtliga under bilaga 3 sida 2 i lokalavtalet.***