

# Trycket

16 april 2014

Medlemstidning för IF Metall vid Volvo Lastvagnar i Umeå

## Utfallet 2013!



Bonusutfallet för 2013 redovisas nu av företaget. Vi arbetare fick denna gång 2,05 % på helår och tjänstemännen fick 1 % på helår.

Tjänstemännen får sin bonus utbetald en gång varje år. Vår bonus betalas ut två gånger/år, andra halvåret 2013 betalas ut nu på april-lönen. Vår genomsnittliga lön 2013 var cirka 28 500 kr. Det ger ett utfall för första halvåret 2013 på ungefär 1 700 kr, för andra halvåret kommer vi på april-lönen att få cirka 5 300 kr.

Bonusen ger också en mindre effekt på semesterlön. Bonusen som utbetalades i höstas ger en ökad semesterlön på cirka 220 kr till sommaren 2014. Bonusen vi får nu ger en ökad semesterlön på cirka 690 kr som kommer att utbetalas på semesterlön som vi får nästa sommar, 2015.

2013 så får vi arbetare ett högre procentuellt utfall än tjänstemännen. I nästa artikel där vi sammanställt bonusutfallet de senaste 11 åren får alla en ordentlig redovisning av det totala utfallet av bonusen.

## Bonus 2002 - 2013! En genomgång av de senaste 11 åren

Bonus har under åren varit föremål för många och långa diskussioner, Både på "golvet", i fikarummen, på chefsinformationer men även i förhandlingar. När nu bonus för 2013 är klar så väljer Trycketredaktionen att göra en djupdykning i bonusfrågan för att svara på alla de frågor som kommer i denna fråga.

I detta "Bonus-Trycket" kommer vi att gå igenom årets bonusutfall, bonusens historia och Metallklubbens kommentar till bonus-systemet.

## Från rättvis till orättvis!

**Vi har en bonus sedan många år. 2008 valde företaget att förändra bonuskonstruktionen.**

**Redovisningen visar en utveckling där vi gått från en rättvis till en orättvis bonus, där den nya bonuskonstruktionen lett bäst resultat för ledningsgruppen.**

**För att visa på utvecklingen av bonusen så gör här Trycket en liten tillbakablick de senaste 11 åren.**

### Bakgrund

Bonus är inte en förhandlad ersättning mellan parterna. Bonus är ett ensidigt erbjudande från företagets sida. Det gör att Metallklubben i förhandling har svårt att påverka bonusens innehåll och utformning.

Utformningen av bonusen är alltså en tydlig signal från företagets sida på hur man värderar de anställda och deras insats.

Vi har valt att göra en uppdelning i två perioder. Den första perioden

hade vi en gemensam bonus. Den andra perioden så valde företaget att skapa en separat bonus för arbetare respektive tjänstemän.

### 2002 – 2007

Under dessa sex år hade alla på Volvo samma bonusutfall i kronor och ören. Det var oavsett vilken kategori som man tillhör, arbetare, tjänstemän eller ledningsgrupp.

### Utfallet

Utfallet under dessa år var i genomsnitt 3 467 kr/år till var och en. Fördelningen över åren kan ses i nedanstående tabell där var och en fick lika mycket.

År	Utfall i kr för samtliga
2002	2000
2003	4000
2004	5800
2005	6800
2006	700
2007	1500

*Bonusutfall åren 2002-2007*

## 2008 – 2013

2008 så beslutade företaget att förändra bonusen. Den ändrades på två sätt;

- Den skulle vara procentuell
- Den skulle grundas på olika parametrar för arbetare och tjänstemän.

Med dessa förändringar så har vi de senaste fem åren fått en helt annan fördelning i utfall till respektive personalkategori.

- Arbetarna har i genomsnitt fått 4 974 kr/år eller 29 845 kr totalt
- Tjänstemän har i genomsnitt fått 14 120 kr/år eller 84 720 kr totalt
- Ledningsgrupp har i genomsnitt fått 25 450 kr/år eller 152 700 kr totalt

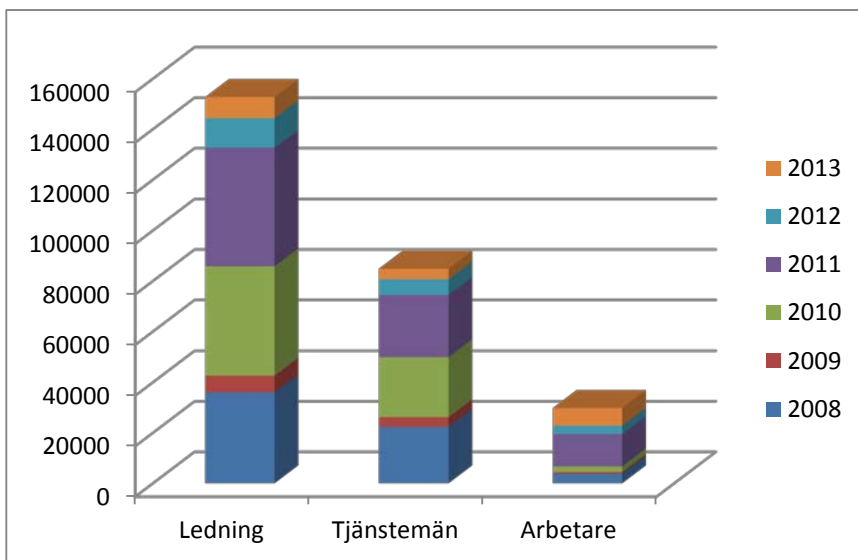
### Resultat för dessa sex år

Den genomsnittliga skillnaden per person blir sammantaget enligt följande

- **En tjänstemän har fått 54 875 kr mer än en arbetare**
- **En i ledningen har fått 122 855 kr mer än en arbetare**

### Slutsats

Vi har fått en synnerligen orättvis bonus på företaget.



## Så räknade vi

Här till höger finns underlaget för de redovisade tabellerna.

Snittlönerna för tjänstemän och ledningsgrupp är **försiktiga antaganden**.

Företaget har valt att inte redovisa snittlönerna för tjänstemän och ledningsgrupp. Om företaget valt att redovisa snittlönerna för dessa kategorier så hade vi fått en mer exakt redovisning.

**Representanter för ledningsgruppen har vid ett par tillfällen uppmanats att påpeka eventuella fel i våra beräkningar, men de har valt att inte kommentera siffrorna.**

### Bonus arbetare 2008 - 2013

År	Bonus	Snittlön	Utfall
2008	1,21%	25617	3720
2009	0,22%	26112	689
2010	0,71%	26511	2259
2011	3,92%	27180	12785
2012	0,99%	28462	3381
2013	2,05%	28500	7011

### Bonus tjänstemän 2008 - 2013

År	Bonus	Snittlön	Utfall
2008	6%	31000	22320
2009	1%	32000	3840
2010	6%	33000	23760
2011	6%	34000	24480
2012	1,50%	34000	6120
2013	1%	35000	4200

### Bonus ledningsgrupp 2008 - 2013

År	Bonus	Snittlön	Utfall
2008	6%	50000	36000
2009	1%	55000	6600
2010	6%	60000	43200
2011	6%	65000	46800
2012	1,50%	65000	11700
2013	1%	70000	8400

## Metallklubbens kommentar:

Bonus är inte en förhandlingsbar lön, det är ett ensidigt erbjudande från företaget. Bonus är ett också ett signalspel. Med bonus vill företaget peka vad man tycker är viktigt och hur man vill belöna.

Den förändring som företaget här i Umeå beslutat om har varit negativ. De fackliga organisationerna, även tjänstemännen och ledarna, har varit kritiska till att det är skilda bonusar mellan arbetare och tjänstemän.

Företaget har vid något tillfälle sagt att kritiken är riktig, men att det inte går att påverka bonusens utformning eftersom den är bestämd centralt. Det stämmer emellertid inte. **Inom GTOs fem fabriker i Sverige är Umeå ensam om att ha skilda bonusar mellan arbetare och tjänstemän.** (Tuvefabriken undantagen eftersom där finns ett avtal om bonus.)

Metallklubbens ståndpunkt är att bonusen i Umeå fortfarande har en negativ utformning trots att 2013 var ett mer lyckosamt år för arbetare än för tjänstemän. Klubbens åsikt är fortfarande: Vi är en fabrik. Vi gör ett gemensamt arbete och når ett gemensamt resultat. Detta ska belönas lika till var och en som bidrar.