

Trycket

21 april 2008

Medlemstidning för Verkstadsklubben vid Volvo Umeverken

En mycket orättvis bonus!

Företaget har nu redovisat bonusupplägget för 2008. Med förslaget har företaget infört en *mycket orättvis bonus*, både till form och innehåll.

Metallklubben är mycket kritisk till utformningen och ifrågasätter om den verkligen kommer att "förbättra verksamheten eller öka vår totala effektivitet. Metallklubben redogör i detta Trycket för innehållet i bonusen, effekten av bonusförslaget och vår kommentar till helheten.

Lika till alla i många år

Bonus är inte en lön som företaget förhandlar om utan betraktas som ett erbjudande från företagets sida. På Volvo i Umeå har vi haft bonus sedan mitten på 80-talet. Vi har under lång tid haft en bonus i kronor och ören till var och en. Utfallet har varierat från år till år men alla har fått samma summa oavsett hur hög lön man har. Men nu ska det bli ändring av.

Bonusutfall i procent

Företaget har nu bestämt att bonusen ska betalas ut i % istället för i kronor och ören. Den som tjänar mer ska få högre bonus. En chef med hög lön ska alltså få en högre bonus. En arbetares insats för verksamheten är alltså inte lika mycket värd som en produktionsledare eller driftchef.

Olika parametrar

Inte nog med att vi får procentuell utbetalning av bonusen, dessutom får vi olika parametrar mellan tjänstemän och arbetare. Tjänstemännen har Kassaflöde och Vinst som bonusparametrar. Vi arbetare har Processsäkerhet och Direkt OK. Alla som är insatta i läget i bolaget kan konstatera att för år 2008 så kommer tjänstemännen att få betydligt bättre utfall 2008 än vad vi arbetare får.



Varför inte samma summa till alla?

Företagets huvudsakliga argument för införandet är att man i Göteborg bestämt att vi ska harmonisera, (likställa villkoren) för bonus i hela koncernen. Göteborg har alltså enligt

ledningen här i Umeå beslutat att vi inte får betala ut bonus i kronor och ören – lika till alla.

Men det argumentet stämmer inte. Slutmonteringen i Göteborg, men även andra företag i koncernen, har samma summa till alla oavsett lön.

Varför olika bonusparametrar?

Ledningen hävdar att de inte kan påverka vilka parametrar som ska gälla för tjänstemän och arbetare.

Men det argumentet stämmer inte. Företaget här i Umeå kan själv avgöra vilka parametrar som ska gälla för oss arbetare här i Umeå. De kan också avgöra hur svårt det ska vara för oss att uppnå den bonusutfall.

Jämförande tabell

Företaget hävdar att en harmonisering (likriktning) av bonusen redan gäller. Nedanstående tabell visar att så inte alls är fallet. Inom Lastvagnar i Sverige så finns det tre huvudgrupper och vi arbetare i Umeå är de som får det sämsta bonusförslaget.

Uttryck din mening!

De grupper som anser att bonus 2008 är ett "slag i ansiktet" uppmanar vi att kontakta företagsledningen för att de ska få förklara varför vi metallarbetare är så mycket mindre värda än alla andra inom Lastvagnar i Sverige.

Komponent	Umeå Arbetare	Göteborg Arbetare	Tjänstemän Lastvagnar
Max utfall	5,3 %	8 %	6 %
Semesterggr	Ja	Ja	Nej
Utlagd bonus	Differentierad	Lika till alla	Differentierad
Parametrar	Direkt OK Leveransprecision	Direkt OK Antal felp/bil	Vinst LV Kassaflöde LV
Utfall	Mars: 330 kr	Mars: 1225 kr	Sannolikt bra utfall.
Bedömning	Förmodligen sämst utfall av alla	Utfallet ger cirka 1000 kr/månad	Troligen högsta bonusen

Så mycket får du.....och din chef!

Yrke	Möjligt utfall 2008	Troligt utfall 2008	
Arbetare 21 000/mån	0-13 400 kr	4 800 kr	Utfallet räknat på 2 %, (Vi fick 1 % ifjol)
Arbetare 26 000/mån	0-16 500 kr	6 200 kr	
PL 33 000/mån	0-23 800 kr	18 000 kr	Utfallet räknat på 4,5 %, (Utfallet i Göteborg var 6 % ifjol)
Driftchef 48 000/mån	0-35 000 kr	26 000 kr	
Högre chef 60 000/mån	0-43 000 kr	32 000 kr	
Platschef 90 000/mån	0-65 000 kr	49 000 kr	

Här ovan har Metallklubben tagit fram en sammanställning över hur mycket bonusen kan ge för olika personalkategorier på företaget. Alla andra år har var och en fått lika mycket.

- Lönenivåerna är de ungefärliga lönenivåer som råder på företaget.
- Det möjliga utfallet är det maximala utfallet som går att nå.
- Det troliga utfallet är en gissning från Metallklubben. Den som tror sig ha en bättre kristallkula kan gärna komma med sina gissningar

Regelverket

Här ser du regelverket för bonus 2008.

- 5,3 % på den individuella lönen uppräknad med semesterlön som utbetalas 2009 så kan den maximalt ge 5,99 %.
- Mer pengar till den som har högre grundlön.
- Två utbetalningstillfällen September -08 och mars -09!
- Utbetalas till den som är anställd sista dagen i mätperioden.
- Visstidare måste vara anställd minst tre månader.
- Utbetalas efter närvaro
- Två parametrar:

Direkt OK (Hytt som ej går via UFN)	
Mål	Utfall
80 %	2,65 %
75 %	1,99 %
70 %	1,33 %
65 %	0,65 %
Eftersläp (Genomsnitt på fabriken)	
Mål	Utfall
-5 hytter	2,65 %
-10 hytter	1,99 %
-15 hytter	1,33 %
-20 hytter	0,65 %

Metallklubbens kommentar:

Kritiken är förödande!

Metallklubben har begärt att företaget ska använda samma parametrar för alla anställda här i Umeå. Vi har också begärt att bonusen ska betalas ut lika till alla. Företagsledningen har valt att inte ta hänsyn till våra synpunkter. Vår kritik mot företagets bonuserbjudande är därför mycket hård.

Företaget har i och med Bonus 2008 passerat ytterligare en gräns. Nu säger man inte längre med läpparna att vi ska se samma målbild, att vi sitter i samma båt och rör tillsammans. Nu visar man att klasskillnaderna är det normala och att vi ska värderas efter position.

Den gemensamma insatsen för det gemensamma målet - ett bättre företag har tidigare uttryckts i en bonus som ger lika mycket till var och en oavsett lön. Det har varit och uppfattats som en rättvis bonus. Nu skapar företaget en bonus där de som har högst lön också ska få mest bonus vilket är en riktig käftsmäll på oss arbetare.

Bonus ska uppfattas som en morot för alla att sträva efter – men vem är intresserad av dessa ruttna morötter?

Företaget brukar normalt sett vara snabb på att själva gå ut med bonusförslagen och vara stolta över de förslag som de lägger. I detta fall har man krupit in i sina egna rum och valt att inte gå ut och redovisa effekterna - den stoltheten verkar inte finnas hos ledningen idag.

Årets bonus är den mest orättvisa och orättfärdiga bonus vi någonsin sett på företaget.