

210219 – Skrivelse: Det fackliga löftet

Till Förbundsstyrelsen Vision

Vi är nu på väg in i lönerevision 2021.

Johan blev anställd på Västfastigheter i jan 2020 och fick sin lön satt med det årets ökning direkt.

Peter har varit anställd i fyra år och fick ingen löneökning första året och de senare åren fått samma ökning varje år vilket gör att lönepåslaget blivit mindre från år till år.

Inför årets revision har vi fått ut vår sektionsordförande två ggr till vår arbetsplats för att försöka förklara och försvara den lönemodellen som vi har att förhålla oss till. Vi är inte övertygade direkt.

Då har vi en fråga till styrelsen i Vision. Vad i det fackliga löftet lutar ni er emot när Ni väljer att försvara en lönemodell som ställer mig emot mina arbetskamrater? Vad i det fackliga löftet lutar ni er emot när Ni är ok med att era medlemmar kan få en reallönesänkning? Vad i det fackliga löftet lutar ni er mot när Ni menar att jag kan vara flera hundra procent bättre, eller sämre, än min bästa arbetskamrat?

Eller är det så att Ni inte lutar er emot det fackliga löftet över huvud taget i Vision.

Vilka är vi att kritisera organisationen på detta sätt, vanliga medlemmar?

Peter, nyvald ledamot i sektion 3, avd 282.

Johan, arbetsplatsombud och skyddsombud på VF sjukhuset Lidköping.

Har tidigare jobbat fackligt på heltid i en förening som heter Svenska Elektrikerförbundet. 12 år som Avdelningsordförande och åtta år i förbundsstyrelsen. Har i mer än 15 års tid utbildat fackligt förtroendevalda i Det fackliga löftet och hotet mot detsamma. Har varit med att ta fram Sveriges bästa kollektivavtal (enligt tidningen Arbetet) under ett antal avtalsrörelser. Det absolut viktigaste i en avtalsrörelse är att medlemmarna får en löneökning varje år som motsvarar inflationen, eller bättre. I samband med det kompromissar man aldrig med att ställa arbetare mot arbetare. Ingen ska behöva betala min löneökning på bekostnad av någon annans lönesänkning. Det och andra viktiga saker har vi många ggr varslat om eller gått ut i strejk för.

Det ser vi ingenting av i denna organisation. En lönemodell som bygger på att AG tilldelar lönesättande chefer en pott att fördela som sedan Vision ska godkänna. En modell där man inte vet om man har några medel att fördela över huvud taget. Man påstår att Vision med denna modell får ut mer medel än "märket" på arbetsmarknaden. Hur kommer det såg då att ingen utom en på vår arbetsplats når upp till märket i 2020 års revision? Det har Vision godkänt.

Var är lönekampen?

Varje medlem i facket ställer genom sitt medlemskap upp på fackföreningens grundlag - Det fackliga löftet.

"Vi lova och försäkrar att aldrig någonsin, under några omständigheter, arbeta på sämre villkor eller till lägre lön än det vi nu lovat varandra. Vi lovar varandra detta i den insikten att om alla håller detta löfte så måste arbetsgivaren uppfylla våra krav"

Ställer ni upp på det? Det är nog en diskussion ni ska ta på allvar i förbundsstyrelsen.

I annat fall är denna organisation inget för oss och ska ni nog fundera på att kalla er något annat än en facklig organisation.

Med vänlig hälsning,

Johan Fredriksson

Peter Fischerström

Svar på skrivelsen "Det fackliga löftet"

Angående Visions lönepolitik

Vi har den 19 februari mottagit ert brev "Det fackliga löftet - ett öppet brev riktat till förbundsstyrelsen."

Tack för att ni hör av er och för de synpunkter som ni framför.

Visions lönepolitik grundar sig i dokumentet "Vision för rätt lön" som förbundsmötet fattade beslut om den 10 mars 2014. En utgångspunkt för Vision är att lönen sätts individuellt och därmed på sakliga grunder kan skilja

sig mellan olika arbetstagare. Lönen ska spegla arbetets innehåll, ansvar och resultat i arbetet samt utbildning och kompetens. Den enskilda arbetstagaren ska ha möjlighet att påverka sin lön genom prestation i jobbet och genom att kompetens och erfarenhet utvecklas.

I och med detta faller ett stort ansvar på arbetsgivaren att, i samråd med Visions lokala organisation, skapa rätt förutsättningar. Verksamhetens mål och lönekriterier ska vara väl kända och utgöra grund för den enskildes dialog om lön med närmaste chef. Visions lokala organisation deltar aktivt i arbetet med budget- och löneprocess och påverkar strategiska beslut om lönestruktur, särskilda satsningar och lönespridning.

Inför varje avtalsrörelse genomför Vision en medlemsundersökning med fokus på löneprocessen. Undersökningarna visar att den stora majoriteten av medlemmarna önskar fortsätta med lokal lönebildning. Lokal lönebildning tillämpas på flera kollektivavtalsområden och innebär att löneökningarnivåer kan variera mellan olika arbetsgivare. För Vision är reallöneökningar det centrala och lönebildningen är arbetsgivarens främsta verktyg för att motivera och premiera goda prestationer i arbetet. Visions medlemmar vill se ett tydligt samband mellan arbetsinsats, bedömning och lön. Den modellen har tjänat Visions medlemmar och verksamheter inom välfärden bra och gett goda reallöneökningar under lång tid. Det är också så att om Vision inte valt ett avtal utan angivna nivåer, hade vi varit bundna till det så kallade "märket", vilket riskerar att segmentera de strukturella löneskillnader som finns mellan kvinnor och män.

Visions förbundsstyrelse står självklart upp för den lönepolitik och de löneavtal vi träffar med våra motparter, där utgångspunkten är att lönen sätts individuellt utefter kända lönekriterier. Det är inte en lönemodell som ställer medarbetare mot varandra. Visions medlemslöfte handlar om att få ut så mycket som möjligt av arbetslivet och en del av det handlar om att kunna påverka sin lön genom prestation och att lönen sätts i samtal med närmaste chef. Det är som sagt den modell för lönebildning som majoriteten av Visions medlemmar föredrar.

Samtidigt kan det finnas arbetsplatser/arbetsgivare där det blir låga påslag och där måste vi kunna stötta lokalt. Om ni vill ha stöd i hantering av löneprocessen i er verksamhet finns Visions center i Göteborg tillgängligt.

Hälsningar
Visions Förbundsstyrelse