

HYTTBYGGAREN

VERKSTADSKLUBBENS INFORMATIONSBLAD. SCANIA MB/MC OCH DYNAMATE. EXTRA 3 2011.

Vad händer om lönesystemet blir uppsagt?

Verkstadsklubben har efter kontakter med IF Metallförbundet och lokalavdelningen kommit fram till följande uppfattning om konsekvenserna av en uppsägning av lönesystemet på MB och MC.

Om det saknas överenskommelse om lönesystem.

Klubben kan hävda Teknikavtalets regler i Lönebestämmelserna. Om lokal part särskilt begär tillämpas bestämmelser i tim- och ackordslönebilagen.

I denna bilaga står det "Om enighet inte nås om löneform tillämpas rakt ackord där detta är möjligt. I övriga fall tillämpas timlön".

Negativa konsekvenser.

1. Nyanställda riskerar att hamna på "lägsta lön per månad" i Teknikavtalet. För arbetstagare som fyllt 18 år är lägsta månadslön 17 007 kr från 1 juni 2011. De arbetstagare som uppnår minst 12 respektive 24 månaders anställningstid ska från 1 juni 2011 erhålla minst 552 kr respektive 993 kr utöver lägsta lön.
2. Det är lönesystemet som styr betalning för utveckling i arbetet, d.v.s. när den anställde uppnår större skickligt, erfarenhet och ansvar. Det är nivålönerna 1 till 6 samt KV eller ATT. Utan lönesystem finns det inget stöd för en högre lön när den anställda uppnår högre kompetens eller ansvar.
3. Vid omplacering. Oberoende av skäl till omplacering gäller det centrala Teknikavtalets regler, § 10 Löneskydd. Lönesystemets skydd av gamla "§ 17" finns inte kvar.
(Regelverket är inte prövat om vad som gäller vid omplacering då det saknas lönesystem. Kan man få lägre lön vid en omplacering till "lägre betalt" arbete?)
4. Vid lönerevision. Endast vid lönerevisionstillfällena, t.ex. den 1 juni i år kan klubben påverka utgående lön för den anställde. Däremot har vi inget lönesystem där den högre lönen kan placeras. Klubben kan begära förhandling individ för individ. Företagets kan sätta sina egna kriterier för lönesättning och sätta lön efter det och ändå uppfylla Teknikavtalets löneprinciper.
5. Fördelning av lönepott vid revisionstillfället. Även om företaget sätter rätt lön på rätt person efter kompetens och tid i företaget tas dessa pengar från lönepotten och inte från lönesystemet som det brukar göras. De senaste årens generella påslag i lönesystemet kan då försvinna.
6. Ovanstående fördelning av lönepott följer individen. Även om företaget eller om klubben lyckas förhandla fram kraftiga löneökningar hamnar dessa inte i något lönesystem. Den blir därmed inte värdesäkrad. Om individen slutar får ingen annan den lönen. Det innebär på sikt en lägre löneutveckling än vi skulle haft med lönesystem,

7. Tillämpning av tim- eller ackordslönesättning är inte prövad i företaget på 20–30 år. Där företaget eller klubben hävdar ackord har klubben och den anställde tappat kompetens i att jobba på ackord, med att göra kontrollstudier och att mäta rätt arbetstakt. Det är en stor risk av vi tappar lön. Företaget kommer att hävda minst samma arbetsprestation oberoende om vi har timlön, ackord eller månadslön.

8. Företaget har redan aviserat att de vill skapa ett koncerngemensamt lönesystem i Sverige. Väljer de att bara vänta ut klubben till en sådan överenskommelse träffas, det kanske tar år? De kanske önskar att fritt sätta lön på oss anställda? Vem tjänar mest på en uppsägning?

De positiva konsekvenserna.

Där det är möjligt innebär att den anställde kan kräva ackordslön och därmed lön efter prestation. Vid högre prestation innebär det motsvarande löneökning.

Företaget har också tappat kompetens att göra korekta tidsstudier vid ackordprissättning och att mäta rätt prestationsnivå. Det är en stor omställning för dem och därmed troligen inte önskvärd.

Det är ett stöd för företaget med ett lönesystem. Alternativet är individuell lönesättning enligt löneprinciperna. Det har cheferna misslyckats med tidigare. Den pressen vill de säkert inte ha tillbaka.

Det är mycket troligt att det skadar företagets goodwill med en uppsägning av lönesystemet.

Klubbens rekommendation

Med anledning av ovanstående jämförelse rekommenderar klubbstyrelsen inte någon uppsägning av lönesystemet på MB och MC.

Arbete pågår med att se över nuvarande lönesystem.

Vi bör också se tydligare vad företaget vill och hur vi kan ev. samordna med de andra Scaniaklubbarna om ett ev. gemensamt lönesystem.

Vid en uppsägning av lönesystemet har vi ingen "ångerrätt". En ny överenskommelse eller återgång kräver att bägge parter är med på detta.

Utdrag från § 2 i Teknikavtalet Löneprinciperna.

Lönesättningen ska vara differentierad efter individuella eller andra grunder. Löneskillnaden ska vara objektivt och väl motiverade. Lönen ska bestämmas med hänsyn till ansvaret och svårighetsgraden i arbetsuppgifterna och den anställdes sätt att uppfylla dessa. Ett svårare arbete som ställer högre krav på skicklighet, ansvar och kompetens ska ge högre lön än ett enklare arbete. Hänsyn ska också tas till arbetsmiljön och förutsättningar för hur arbetet kan utföras. Även marknadskrafterna påverkar löneavvägningen.

Ansvarig utgivare:

Mikael Johansson tel 65198

Hyttbyggarkommittén:

Björn Klingstedt tel 65236

Informationsbladet beräknas komma ut minst en gång i månaden. Den är öppen för insändare och debatt för alla medlemmar. Vi hjälper också de medlemmar som behöver hjälp med något skrivande i informationsbladet. Material kan lämnas in eller skickas till klubbexpeditionen, dock får inget material lämnas in anonymt, däremot kan man skriva under signatur.