

HYTTBYGGAREN

VERKSTADSKLUBBENS TIDNING NR 20 2004. TISDAGEN 5 OKTOBER 2004

Nuläget i vårt lönesystem

Kan och utför!

En av de frågor som troligen diskuteras mest bland de anställda är om lönesystemet. Det finns en berättigad kritik på hur företaget hanterar lönesystemet, tyvärr är det ingen prioriterad fråga. Företaget anser att den löneutveckling som ägt rum har gått alldeles för fort. Från klubbens sida kan vi bara beklaga denna inställning. Vi utgår från att företaget själva kan lönesystemet, det som bestämmer en anställds löneinplacering är ”kan och utför”. Om företaget anser att de ger lön för icke utfört arbete bör de åtgärda detta och inte beklaga sig. Från klubbens sida förstår vi varför denna utveckling ägt rum, en faktor är avsaknaden av lönesystem under en längre period förra året, det i sig själv skapade ett uppdämt behov av lönejusteringar. Den andra stora anledningen är det stora antalet nyanställningar senaste åren, det vore märkligt om inte detta återspeglas i en snabbare utveckling även när det gäller löneinplaceringar.



Byråkrati att sätta lön?

Det finns idag en stor byråkrati i att sätta lön, ofta kan det dra ut på tiden från det att en inplacering sker, tills det märks på utgående lön. Detta kan bero på olika saker. Det kan fastna/bli liggandes hos PL, VC eller hos Personalavdelningen som administrerar löneförändringarna. Löneförändringen gäller dock från det månadsskifte inplaceringen skedde, och betalas i dessa fall ut retroaktivt. Från klubben sida vill vi gärna minska denna byråkrati. De flesta förändringar är

mycket enkla att motivera, det är en normal utveckling från en lägre värderad befattning till en högre alltefter upplärning pågår. Vid ”svårare” fall kan man ta hjälp av personal/löneavdelningen.

Rätt till lönesamtal!

Vi får alltför ofta höra medlemmar som inte fått ett lönesamtal och ett uppdaterat löneutvecklingsdokument. **Varje medarbetare har rätt till ett lönesamtal med sin chef en gång per år eller i samband med befattningsbyte.** Detta är vi överens om med företaget. Detta är inte alltför belastande för en produktionsledare. Det är inte tidsbristen som är orsaken.

Det årliga lönesamtalet görs med fördel i samband med ordinarie POU- samtal, så det är svårt att säga hur mycket extratid lönesamtalet tar av produktionsledaren.

Dessa två uppgifter är väldigt viktiga för individens trivsel och utveckling. POU- samtal och lönesamtal är två av produktionsledarnas viktigaste arbetsuppgifter och måste prioriteras.

Principer för inplacering vid ett befattningsbyte

Dessa tre punkter finns att läsa i instruktionen för blanketten för befattningsbyte respektive löneutvecklingsdokumentet.

- Tiden som åtgår för upplärning är individuell och kan inte knytas till eventuella tidsangivelser i befattningsbeskrivningen.
 - Inplacering i en befattning sker alltid fr.o.m. ett månadsskifte.
 - En person som inte fungerar tillfredsställande, eller utför arbetet felaktigt, skall omgående vidtalas/tillrättavisas av närmaste chef. Om så inte sker, kan inte detta argument användas till nackdel för medarbetarens befattningsutveckling.
- Det finns inget mellanting mellan att man är på upplärning eller inte. En upplärning ska resultera i en inplacering.

Om Kollektiv övertid eller inte?

Kollektiv övertid?

Vi fick en repris på den diskussionen vi tidigare haft om kollektiv övertid. Produktionsledarna i monteringen och kaross gick ut och varslade samtliga på avdelningen om övertid till helgen och meddelade samtidigt att det är den anställda som ska säga ifrån om han/hon inte kan. Om den anställda inte svarar och uteblev på söndagen skulle den frånvaron bli kodad olovlig. Nu vet vi inte om företaget fullföljde detta. Men ni som ev. drabbas av detta och/eller får någon ”varning” hör av er till grupp- eller klubbstyrelsen. Vi kommer i dessa fall att ta upp dessa fall till förhandling.

Överenskommelse med personalchefen!

I en tidigare Hyttbyggare i höst gick klubben ut och förtydligat vilka regler som gäller vid övertid. Vi gör det igen. För att gå ut med kollektiv produktionsövertid eller SFA-övertid krävs det en överenskommelse mellan företaget och verkstadsklubben, någon sådan överenskommelse finns inte. Därför bör alla anställda se övertiden som vanlig individuell övertid, d.v.s. att det är företaget som med förfrågan på individnivå tillfrågar anställda om att arbeta övertid. Om en anställd inte får en sådan begäran är han/hon inte uttagen till övertid. ***I detta har klubbordföranden Niclas Wilhelmsson och personalchefen Eva Andersson varit överens. Produktionsledarna ska gå ut till sina anställda med listor med namn och anst.nr och i två kolumner kunna ange om man kan jobba eller inte.***

Bör arbeta övertid!

Reglerna för övertid finns i den blåa kollektivavtalsboken § 4 mom 4:1. sid 13. Med följande text ”Då arbetsgivaren så anser erforderligt bör arbetstagaren, såvida han icke är därtill förhindrad, arbeta på övertid i den utsträckning som denna paragraf medger”. Därmed finns det ett krav att den

anställda bör jobba övertid. Någon absolut skyldighet att arbeta på övertid föreligger dock inte enligt avtalet enligt Metalls uppfattning. Arbetstagararen har ingen skyldighet att vid varje enskilt tillfälle redovisa orsaken till varför han/hon inte kan arbeta på övertid. Anledningen kan ju exempelvis vara personliga skäl. Han/hon bör dock redovisa skälet om det är möjligt. Detta påpekande innebär inte att verkstadsklubben uppmanar anställda att inte arbeta övertid vid dessa tillfälle, verkstadsklubben ser också i de flesta fall behovet av det. Men det ska gå rätt till.



Inställd övertid?

Vi får också den motsatta frågan från medlemmar. Kan företaget ställa in ett övertidstillfälle som man gjorde i helgen i monteringen. Enligt § 4 sid 13 i kollektivavtalet finns texten ”Meddelande om att arbeta på övertid ska äga rum även som om förhinder att arbeta på övertid ska lämnas i god tid och senast före sista rast på ordinarie arbetstid.” Enligt detta har företaget rätt att ställa in ett övertidstillfälle, samma rätt har den anställda att lämna förhinder till övertiden. Därmed bör den frågan vara klarlagd.

Ansvarig utgivare:

Niclas Wilhelmsson.

Hyttbyggarkommittén:

Joakim Rylin och Björn Klings-
tedt

Tidningen 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 tidningen. Material kan lämnas in eller skickas till klubbexpeditionen, dock får inget material lämnas in anonymt, däremot kan man skriva under signatur.