

## Lönesystemet - frågan hetare än någonsin

Temperaturen i frågan om nytt lönesystem är feberaktigt hög. Namninsamling, diskussioner och frågor bland väldigt många medlemmar visar att det inte längre finns något utrymme för långbänkar. Och då är frågan: Går det framåt? Är parterna överens? Varför tar allt så lång tid? Trycket gör här en sammanställning av hur förhandlingarna ser ut i dagsläget.

Företaget sa upp lönesystemet i februari 2003. Sedan dess har förhandlingarna böljat fram och tillbaka i drygt två år. Vi har under hela tiden redovisat vilka problempunkterna varit. Vid två tillfällen har de centrala parterna varit på företaget för att lägga förslag på hur "stötestenar kan hanteras". Metallklubben har också haft flera stora klubbmöten och genomförde en stor namninsamling för drygt två år sedan med mer än 1500 namnunderskrifter.

Efter att i två år stått pannan blodig mot företagsledning som sagt NEJ till alla förslag som Metallklubben lämnat över så lade företaget fram ett förslag till ett lönesystem för tre veckor sedan.

Det var ett stort steg framåt. Från Metallklubbens sida har vi länge frågat efter detta: Vad har ni för alternativ att komma med?

Klubbstyrelsens har nu gått igenom företagets uppkast till förslag. Vi ser ett antal problem med förslaget, men vi är beredda att fortsätta att förhandla kring förslaget för att se om det är en framkomlig väg.

Under de senaste dagarna har företaget gått ut med en information

om att vi i princip är klara med lönesystemet. Så är det inte. Metallklubben är beredd att förhandla men vi har gjort ett antal kommentarer som företaget ska svara på. Deras svar kommer att avgöra hur nära en förhandlingslösning kan vara.

Lönekomponenterna som vi resonerar om är följande:

### Grundlön

Grundlönen på företaget ska höjas från dagens ingångslön till en högre nivå, som bör ligga över dagens steg 2. På denna punkt är parterna just nu överens. Nivån är dock inte fastställd och inte heller under hur lång tid som grundlönen ska gälla.



### Individuell trappa

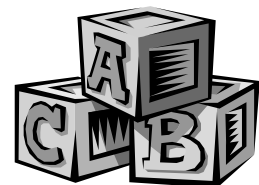
Parterna är överens om att vi ska ha en befattningstrappa. Företaget har föreslagit en modell med två steg där beskrivningarna är kortfattade och generella. Dessutom föreslår före-

taget att vissa befattningar endast kan utvecklas i ett steg.

Kommentar 1: Det blir problem om det är få steg i trappan. Varje trappsteg blir då alldeles för stort kanske, 1500-2000 kr. Lösningen ligger i att antingen höja grundlönen kraftigt eller att inrätta fler steg.

Kommentar 2: Löneskillnaden mellan steg 1 och 2 kan inte vara för stor om vissa befattningar ska stanna i steg 1. Här måste parterna snabbt definiera hur stora löneskillnader som är acceptabla.

Kommentar 3: Färre steg i lönetrappan får inte innebära att den lön man har idag (inklusive andra lönekomponenter) blir ouppnåelig. Tvärtom ska ett nytt lönesystem innehålla möjligheter till löneutveckling



### Löneklössar – specialinriktning

Företaget har föreslagit att lönesystemet ska innehålla löneklössar. Klössarna ska inte ingå i den individuella lönetrappan. Man ska kunna få dem oavsett var man befinner sig i trappan. Löneklössar är till exempel samordnarfunktioner eller specialbefattningar.

Kommentar 1: Löneklossar är möjliga att tänka sig om lönesumman i klossen är måttligt.

Kommentar 2: En fråga som inte är löst är om det ska vara möjligt att få tillgång till fler än en lönekloss.

Kommentar 3: Frågan om hur många som ska ha möjlighet att utveckla sig i en så kallad funktionskloss, t.ex. gruppsamordnare, måste få en lösning. Denna viktiga principfråga och stötesten har inte försvunnit med företagets förslag.

### Anställningstid – ATT

Vi har sedan tidigare en överenskommelse om att ATT ska var utformat som det är i det gamla lönesystemet. Så detta är den lägsta nivå som är möjlig.



Kommentar: Vi har föreslagit att mer pengar ska flyttas över till ATT. Det skulle underlätta att konstruera ett lönesystem som innehåller få lönesteg.

### Grupptillägg

Vi är sedan tidigare överens om att vi ska ha grupptillägg. Företaget vill bara ha ett enda grupptillägg.

Kommentar: Vi kan tänka oss ett eller flera grupptillägg. Men om det bara blir ett enda grupptillägg ska det innehålla flera nivåer. I annat fall blir löneeffekten av att ha eller inte ha grupptillägget för stort.

### Lönenivåerna

Om vi ska kunna gå vidare med företagets förslag så är det nödvändigt att säkerställa dagens lönenivåer. Dessutom måste ett nytt lönesystem innehålla möjligheter till löneutveckling.

### Konvertering

Konvertering – övergång från dagens lönenivåer får inte innebära lönesänkning för någon. Inte heller kommer Metallklubben att medverka till att det kan bli lönesänkningar vid framtida omplaceringar och omflyttningar inom fabriken.

**Företaget ska svara på klubbens kommentarer vid nästa förhandling fredag 22 april.**

---

## Uppsagd flexetid på CKD

Företaget har sagt upp flexitiden för all dagtidspersonal på CKD. Uppsägningen föregicks av intensiva förhandlingar. Personalen på CKD har argumenterat för att flexitiden fungerar och att avtalet är parternas gemensamma strävan att ge individen större frihet och möjlighet att anpassa arbetet med familjsituationen. Efter förstärkt lokal förhandling lyfte Metallklubben förhandlingen till företagsnivå.

Företagets uppsägning av flexitiden på CKD stod fast. Argumenten och vädjanden från den berörda personalen vägde lätt i jämförelse med CKD-ledningens uttolkning. Deras argument är att flexitiden innebär kapacitetsförluster och ineffektivitet

Ännu ett exempel på en personalpolitik som är i gungning.

## Några aktuella kurser för skrivare och läsare

### Bokombudsutbildning

Ett antal fackföreningar samarbetar tillsammans med ABF och *En bok för alla* med att utbilda bokombud. Tanken är att bokombuden ska stimulera bokverksamhet och läsande på arbetsplatserna.

I Västerbotten kommer en utbildning att genomföras med start i slutet av maj. Utbildningen omfattar sammanlagt fyra dagar, uppdelat på tre tillfällen. Medverkar gör författare, ABF, m.fl. Sista anmälningsdatum är 12 maj. Ersättning är ett skattefritt stipendium på 640 kr/dag.

Ta kontakt med Jan-Olov Carlsson om du är intresserad. tel 7622.

### Fatta pennan - skrivarcirkel

Projekt *Fatta pennan!* syftar till att i samarbete med författare stimulera Metalls medlemmar till att skriva. Verksamheten sker i skrivarcirkel, kortare kurser och skrivkontakter med den medverkande författaren över nätet. Projektet har ambitionen att även engagera medlemmar med läs- och skrivsvårigheter.

En cirkel kommer att starta i Umeå om intresse finns.

Ta kontakt med Jan-Olov Carlsson om du är intresserad. tel 7622.

