



*ett avtalspaket att ta ställning till*

## Löneavtal 2005

Förhandlingarna om löneavtalet för i år är avslutade. Metalls klubbstyrelse och gruppstyrelser har diskuterat förslag och rekommenderar medlemmötet att anta förslaget.

Värdet på avtalet är i snitt ca 630 kr. Det motsvarar ca 2,8 % löneökning. Övriga löneavtal inom Volvo-koncernen ligger på den nivån eller strax under. Avtalet innehåller följande delar:

- Löneökning från 1 april 2005 på 610 kr till samtliga anställda. En riktad satsning till personer som är anställda före 1 juni 2004 och som ligger i nivå 3 och saknar grupptillägg. Dessa personer ( 78 st ) får ytterligare 300 kronor/mån från 1 april 2005.

- OB-ersättning för kväll och natt höjs med 1,9 %. OB-ersättning för helg och storhelg höjs med 2,5 %. Beredskapsersättning höjs med 2,5 %. Ingen höjning av övertidsersättningarna.

- 60-årsfonden höjs med 12 kr/mån till sammanlagt 300 kr från 1 januari 2005.

- Företaget betalar 38 000 kronor till metallklubben för personalsociala medel.

## Medlemsmöte

**Onsdag 1 juni kl. 14<sup>00</sup> - 15<sup>00</sup>**

kallas alla medlemmar till stort medlemsmöte.

Mötet hålls i **tält 4** (samma som vid företagets information).

För att alla ska kunna beredas plats sker mötet stående.

- *Beslut om löneavtal 2005*
- *Information och beslut om lönesystem*

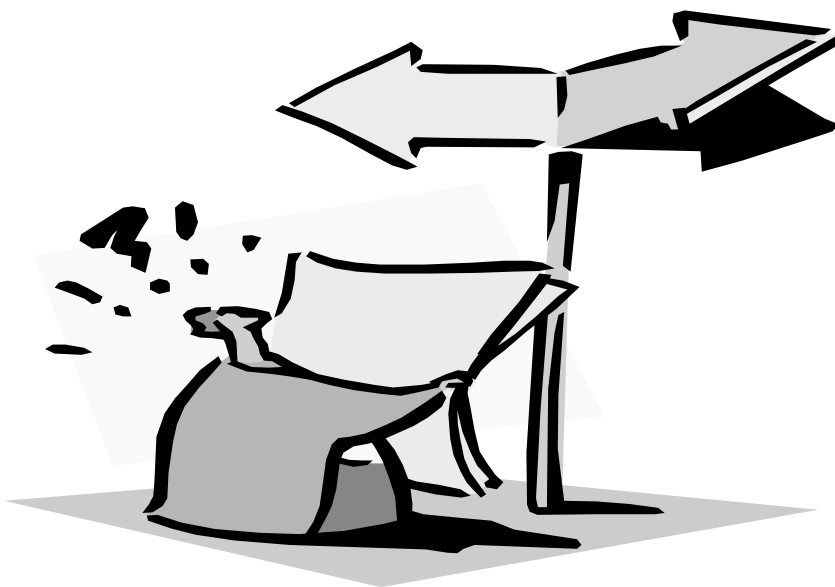
Mötet sker på betald tid. Tid utanför ordinarie arbetstid ersätts med övertid.

# Medlemsmötet ska ta ställning till det nya lönesystemet

Arbetet med nytt lönesystem håller inte tidplanen. Det kommer inte att finnas något nytt system färdigt före semester. Parterna står fortfarande långt från varandra. Men det är inte de tidigare "stötestenarna" som är det stora problemet. Den stora frågan är numera det värde vi har satt på arbetet, dvs. de lönenivåer som vi har idag och vilka konsekvenser det får vid övergången till ett nytt lönesystem. Mer om detta nedan.

Medlemsmötet är utlyst för att Metallklubbens samtliga medlemmar ska kunna vara med och fatta beslut om inriktningen för det fortsatta arbetet med lönesystem.

från det löneläge som finns idag på fabriken och det löneskydd som råder. Det har visat sig att företaget då har svårt att ta konsekvenserna av sitt eget förslag.



## Vad har hänt den senaste tiden

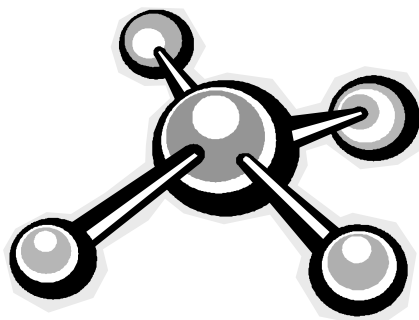
Företaget presenterade för några månader sitt förslag till nytt lönesystem. Metallklubben hade synpunkter och invändningar mot delar av förslaget. Trots detta valde Metallklubben att utgå från företagets modell som grund för förhandlingarna. När företaget presenterade förslag på vad olika delar, t.ex. gruppstillägg och samordnartillägg, skulle vara värda accepterade Metallklubben även detta, även om vi hade en del andra synpunkter.

Metallklubben har medvetet valt att lägga "småfrågor" åt sidan för att verkligen komma till skott. När väl företaget fått sin vilja igenom om själva modellen för ett nytt lönesystem har förhandlingarna handlat om att anpassa nivåerna i lönesystemet olika trappsteg. Den övningen utgår givetvis

## Modellen för nytt lönesystem

Företagets förslag innebar:

- Grundlön lika för alla
- En kort trappa på ett eller två utvecklingssteg (monteringen ska jämföras med plåt och måleri och ha två steg med samma nivåer, vissa andra befattningar ska begränsas till ett steg)
- Ett gruppstillägg (500 kr)



- Ett tillägg för samordnare och specialister (500 kr för samordnare, mer för specialister)
- Ett anställningstillägg (ATT) som det vi har idag

Under förhandlingarnas gång har modellen förändrats något. För att undvika alltför stor effekt av att en kort trappa trycker upp lönerna underifrån, har Metallklubben förslagit att ytterligare ett trappsteg ska införas och att ATT ska öka i värde. Det är den modellen som använts vid de senaste förhandlingarna.

## Avräkning

En viktig fråga för Metallklubben har varit hur avräkning ska ske. Det gäller dels avräkning vid införande av nytt lönesystem och avräkning som kan uppstå om man omplaceras. Avräkning är den skillnad i lön som kan uppstå om man har mer lön idag än det man ska få vid införande av nytt lönesystem eller om man byter arbete. Metallklubbens uppfattning är att avräkning endast kan ske mot förändring i lönesystemets komponenter, dvs. att man alltid är garanterad den lön man har plus ökning av centrala och lokala löneavtal.

Företaget har haft en annan uppfattning och menar att avräkning kan och ska ske för allt utom de garanterade löneökningar som framgår av de centrala avtalen. (Dessa garanterade löneökningar är betydligt lägre än de genomsnittliga löneökningarna i avtalen)

## "Verksamhetens behov"

Metallklubben har, återigen med syfte att kunna hitta en överenskommelse, varit beredda att acceptera företagets styvnackade åsikt att det är "företagets behov" som ska vara vägledande för hur många samordnare och specialister som ska finnas. Men det under förutsättning att det verkligen handlar om grupp- eller segmentssamordnare samt specialistfunktioner som inte ingår i en naturlig utveckling av en befattning. *forts sid 3*

## Metallklubbens frågor

Vid senaste förhandlingen ställde Metallklubben 8 frågor till företaget för att klargöra positionerna inför medlemsmötet. Svaret på en av frågorna är central för fortsättningen.



Frågan löd: *Ska det, i det nya lönesystemet, vara möjligt att komma upp i samma lön som jag redan har om jag utför arbetet på lika eller likvärdigt sätt som idag?* Företaget svarade Nej, och motivet för detta var att många som ligger nära eller på maxlön idag har för höga löner.

### Nej till lönedumpning

Företagets uttryckliga åsikt är att metallarna på Umeverken har för hög lön. Att vi har 900 kr högre lönesnitt än övriga Volvokoncernen är ett rött skynke framför företagsledningen.

Företagets ambition är att ett nytt lönesystem ska rätta till detta. Både under tälmötena och i förhandlingarna upprepar företaget att det inte finns några mer pengar att fördela och att ett nytt lönesystem inte får kosta något. De som har för "höga löner" måste avräknas till rätt "nivå"

Metallklubben menar att Företagets åsikt kommer i konflikt med lönegarantin. Vi är garanterade de löner vi har idag om vi utför arbetet på lika eller likvärdigt sätt som tidigare. Löneläget vi har bygger på att vi med centrala och lokala avtalshöjningar, tidigare lönesystem och övergångsregler värderat arbete till en summa pengar. Metallklubben menar att det värde vi har för ett bestämt arbete och arbetsuppgift även ska gå att få i det nya lönesystemet. Att säga något annat är att acceptera "lönedumpning", dvs. att samma arbete ska värderas lägre i framtiden.

### Vad händer nu?

Just nu sitter en arbetsgrupp och räknar på vad det skulle kosta att gå över till ett nytt lönesystem. Metallklubben använder sig av "baklängesräkning", dvs. utgår från de

lönenivåer vi har idag och att dessa ska vara tillgängliga även i ett nytt lönesystem. På medlemsmötet kommer detta att presenteras. På klubbmötet återstår tre alternativ att ta ställning till:

- Under förutsättning att vi hittar en modell som garanterar "baklängesräkningen" fortsätter arbetet med att ta fram ett nytt lönesystem även om det innebär att systemet inte är färdigt till semestern. Sluttidpunkten 31 oktober står kvar.
- Vi kräver en "reovering" och översyn av det gamla lönesystemet och låter det gälla under en begränsad tid på ett par, tre år. Vi får då ett fungerande lönesystem där löneutvecklingen går att överblicka och förutse.
- Arbetet med nytt lönesystem avbryts eftersom parterna står så långt ifrån varandra. Metallklubben begär att ackord- och tidlön ska införas.



## Repetition om ackord

TRYCKET har tidigare informerat om vad ett ackord skulle innebära. Här följer en kort repetition om vad de centrala parterna hade att säga i frågan när dom besökte företaget i november för att reda ut frågan.

FÖR ATT ACKORD ska kunna införas måste någon av parterna aktivt begära detta. Ackord ska erbjudas där detta är möjligt. I annat fall betalas timlön.

ACKORDSERBJUDANDE lämnas av närmsta chef direkt till enskilde arbetaren utan regelrätt förhandling. Om arbetaren vill företrädas av Metall får produktionsledaren finna sig i detta. Ett ackord kan antingen vara ett "verkmästarackord", dvs. fritt bjudet utifrån erfarenhet, eller ett ackord som grundar sig på arbetsstudier, t.ex. MTM eller SAM. Arbetaren har rätt att ta

del av eventuella underlag.

FÖRETAGET FÅR INTE erbjuda ett ackord som ger lägre lön än den individuellt fastställda lönen vid samma prestation som tidigare. Själva idén med ackord är att det ska vara möjligt att arbeta fortare för att på så sätt få en bättre förtjänst.

ATT ARBETET ÄR styrt eller linebundet är inget hinder för ett rent ackord. Företaget ska i dessa fall kompensera arbetaren med en faktor för att man inte har någon egen möjlighet till

upparbetning. Det innebär att ackordslönen ska vara högre än den fastställda individuella lönen vid samma prestation som tidigare!

ETT RENT ACKORD är av tillfällig karaktär. Vid förändringar i arbetet eller produkten ska ett nytt ackord erbjudas.

DÄR ACKORD INTE går att erbjuda ska timlön införas. Timlön ska fastställas gemensamt av parterna. Om man upprepade gånger vägrar acceptera ett bjudet ackord är arbetet att betrakta som timlönearbete.

DET RENA INDIVIDUELLA ackordet går att ersättas med gruppbase ackord där arbetet är av sådan art. Då erbjuder produktionsledaren ett ackord till hela gruppen som man kan acceptera om man är överens inom gruppen.

# Förhandlingspunkter

Det fackliga arbetet handlar inte bara om lönesystem och löneavtal. Här är några notiser om andra frågor som också trycker på.

## De försvunna semesterdagarna ska återställas.

Trycket har tidigare redogjort för turerna kring semesterdagar och semesterfaktorer.. All skiftgående personal som hade sparade semesterdagar som räknades ned med den nya semesterfaktorn ska kompenseras för detta i form av ATK-timmar. Arbetet pågår och ska enligt företaget vara klart före semestern.

## Kompensation för plustid.

Nyanställda som under 2004 arbetade plustid ska enligt en överenskommelse med företaget kompenseras för plustiden. Timmarna har nu enligt uppgift lagts in i ATK-banken och övertids-ersättning har betalats ut.

## Skiftformstillägg ska betalas på bonuspengar.

Parterna är överens om att det ska ske från och med 2005. Metallklubben överväger hur frågan retroaktivitet ska hanteras.

## Semesterarbete för nyanställda.

Nyanställda som har fått tillsvidareanställning ska erbjudas forskottssemester för sina obetalda semesterdagar. Vikariatsanställda ska erbjudas arbete under ordinarie se-

mester om de önskar detta. Om man väljer att ta semester är dessa dagar obetalda.

## Avtal om kompensation för de som bryter sin sammanhängande semester.

Ett likalydande avtal som tidigare år ska upprättas och ersätta de personer som inte kan beredas 4 veckor sammanhängande semester. Avtalet gäller inte dem som frivilligt söker en lösning om delad semester.

## Nytt VAT-avtal?

Metallklubben har lämnat sitt slutgiltiga svar till företaget om förändringar i VAT-avtalet. Innan beslut fattas i frågan kommer det att hållas information och omröstning bland metalls medlemmar. Förhandlingen om storleken på det engångsbelopp som ingår i förutsättningarna kring ett reviderat avtal är inte genomförda. Bollen är nu hos företaget.

## Brott mot MBL

Metallklubben driver frågan om MBL-brott till central förhandling. Företaget har brutit mot Medbestämmandelagen § 11 och 19 och även mot Taknikavtalet § 4. Eftersom företaget inte vill lösa frågan med ett lokalt skadestånd för Metallklubben frågan vidare till central förhandling.



## Påminnelse om överenskommelsen runt arbetet med ett nytt lönesystem.

✓ Parterna är överens om att ett engångsbelopp på sammanlagt 3600 kronor kommer att betalas ut under tiden som arbetet med nytt lönesystem fortskrider. Engångsbelopp betalas vid tre tillfällen. Hittills har 600 kronor plus 1200 kronor i engångsbelopp utbetalats till metalls medlemmar.

Ett engångsbelopp återstår. För perioden april till juni ska 1800 kronor betalas ut på augustilönen. Beloppet påverkas av arbetstidsmåt och närvaro.

✓ Målsättningen är att bli klar med ett nytt lönesystem till semestern, men tidplanen sträcker sig till 31 oktober 2005 för att hinna med allt praktiskt kring införandet.



## Rehabiliteringsarbete

De höga sjuktalen och de många korttidssjukskrivningarna är föremål för ett projekt som företaget inlett. Det är framför allt på DO 3 och DO 5 som arbetet kommer att synas. Enskilda medlemmar som kallas till rehabiliteringsträffar ska informeras om att man har rätt att ta med sig

någon stödperson. Det är inte alltid denna information är tydlig. Metallklubben påminner därför att det är varje medlems rätt att begära att en fackligt förtroendevald ska vara med under dessa samtal. Det kan också vara någon annan person, anhörig eller arbetskamrat.