

Trycket

9 juni 2004

Medlemstidning för Verkstadsklubben vid Volvo Umeverken

Principerna om ett nytt lönesystem nu klara

Metallklubben och företaget har träffat en principöverenskommelse om nytt lönesystem. Överenskommelsen har godkänts på ett möte med de förtroendevalda under onsdagen. Klubbmötets krav att det inom två veckor ska finnas en förhandlingslösning är därmed tillgodosedd. När detaljerna i systemet är klara kommer hela förslaget att prövas i en medlemsomröstning. Klubben ser positivt på att den segdragna frågan om lönesystemet nu får sin lösning.

Överenskommelsen bygger på det gamla lönesystemets struktur och lönenivåer. Begränsningsregler har införts för hur snabbt man kan klättra i befattningstrappan. Det finns också en begränsning om hur stor den årliga löneutvecklingen på fabriken kan vara.

Överenskommelsen om att hantera lönesystemet och löneutvecklingen på detta sätt gäller under två år - 15/6 2005 till 15 /6 2007. Om parterna är överens kan överenskommelsen förlängas till att gälla ytterligare ett år efter detta.

Lönesystemets struktur:

Anställningstiden styr de första lönestegen

Introduktionslönen försvinner och den nya lönetrappan kommer att innehålla fem nivåer. De första tre nivåerna blir "tarifflöner". Det innebär att kvalifikation för att nå dessa nivåer följer anställningstid.

- Nivå 2 har man i 12 månader
- Nivå 3 har man i 12 månader
- Nivå 4 har man i minst 24 månader.

(Det befintliga avtalet för nyanställda som är garanterade nivå 3 efter 7 månader i nivå 2 gäller för de som nu är tillsvidareanställda. För vikariatsanställda kommer det nya systemet att tillämpas)

Befattningssteg

Nivå 5 är ett befattningssteg och kommer att innehålla krav i befattning som måste uppfyllas. Dessa krav ska tas fram på respektive driftområde och avdelning. Enligt "tariffen" kan man nå nivå 5 tidigast efter 4 års anställning, men förutom detta måste man också fylla kraven i arbetet som finns för nivå 5. I nivå 5 måste man befinna sig i minst 24 månader innan det kan vara aktuellt med att flyttas till nivå 6.

Nivå 6 kommer att klyvas i två delar. En del kommer att vara ett befattningssteg i trappan och också innehålla krav i befattningen som måste uppfyllas. Kraven ska vara ställda så att de är tillgängliga för alla. Detta steg är värt 600 kr.



"83-KRONAN"

LÄGGS TILLBAKA

I och med principöverenskommelsen kommer "83-kronan" att läggas tillbaka. Under de två år som överenskommelsen gäller kommer det att, på samma sätt som tidigare, rulla som ett månatligt engångsbelopp på extralön.

Därefter ska beloppet läggas in i befintligt lönesystem. Exakt hur många kronor som "83-kronan" kommer att vara värd beror också på att eventuella konverteringskostnader ska tas ur det utrymmet. Bedömningen är nu att konverteringskostnaderna är mycket små.

forts sid 2

forts från sid 1

Samordnartillägg

Den andra delen av gamla nivå 6 (500 kr) kommer att utformas som ett samordnartillägg och följa ”verksamhetens behov”. Det innebär att uttagning till dessa befattningar kommer att följa MBL och inte vara garanterade för alla. Personer som idag betalas och utför arbetsuppgifter enligt nivå 6 kommer att behålla betalningen utan avräkning och fortsätta att utföra sina samordnaruppgifter. För närvarande finns inga planer att klyva nivå 6 för underhållspersonal.

Störst förändring på monteringen

I det gamla lönesystemet hade monteringen en annorlunda struktur än övriga fabriken. Nivåerna i nivå 5 och 6 var lägre och det fanns mer pengar i gruppstillägg. Överenskommelsen innebär att Monterings lönestruktur ska samordnas med övriga delar på fabriken. Monteringen placeras i ”pelare 1”, dvs i samma lönenivåer som Logistikavdelningen och CKD. När det gäller Monteringen kommer det att göras fortsatta utvärderingar av vilka konsekvenser denna omställning kan få.

Grupptillägg/list

Grupptillägg och list ska vara värt max 1000 kr. En översyn kommer att göras kring definitioner och krav i gruppstilläggen och listen. Det är framför allt på monteringen som det kommer att få konsekvenser.

Anställningstidstillägg.

Det sker ingen förändring av de nuvarande anställningstidstilläggen.

Avräkning

Vid omplaceringar kommer lönen att vara oförändrad och endast avräknas mot utveckling i lönesystemets komponenter. Det är i princip samma regler som i det gamla lönesystemet, men med skillnad att avräkning också kan ske mot förändring i ATT.

Revisionstillfällen

Det nya lönesystemet kommer att innehålla två revisionstillfällen per år. Under de kommande två åren finns det emellertid en begränsningsregel. Mer om detta i en separat artikel.



Begränsning av löneutvecklingstakt

Under de två år som överenskommelsen gäller finns det en begränsning av löneutvecklingstakten. Utöver det centrala avtalets nivåer (lönepott och löneöversyn) samt eventuella lokala höjningar är löneutvecklingsutrymmet begränsat till 0,3 % per år. Summan räknas fram på samma sätt som potten vid de lokala förhandlingarna. Förändringar inom lönesystemet får inte kosta mer än den summa som potten utgör.

Det kan alltså inträffa att genomförda revisioner kostar mer än detta utrymme. Då kommer inte alla höjningar att kunna genomföras. En del av revisionerna får föras på framtiden. Parterna är överens om att prioritera lönerevisioner enligt följande ordning:

- 1 Anställningstidstillägg
- 2 Tarifflöner (nivå 2-4)
- 3 Befattningssteg (nivå 5 och 6)
- 4 Grupptillägg
- 5 Samordnartillägg

Ja till produktionsövertid

Parterna har under onsdagen träffat en överenskommelse om produktionsövertid.

Överenskommelsen gäller för fredag och lördag denna vecka. Information om tider lämnas av PL. Överenskommelsen har godkänts av de förtroendevalda.

Klubbstyrelsen och de förtroendevalda är väl medveten om att avtalet inte hunnit diskuteras bland medlemmarna och att det är med mycket kort varsel som övertiden ska genomföras. Klubben tecknar därför överenskommelsen med företaget under förutsättning att övertiden ska ses som frivillig och

var och en har rätt att undantas från avtalet. Företaget är medvetet om detta

Produktionsövertidsavtalet innehåller utöver de betalningar som gäller normalt också en extra 50-lapp per arbetat timme.

Efter helgen får en utvärdering göras innan något ytterligare avtal tecknas.

Läs också vår hemsida: www.volvoklubben.se