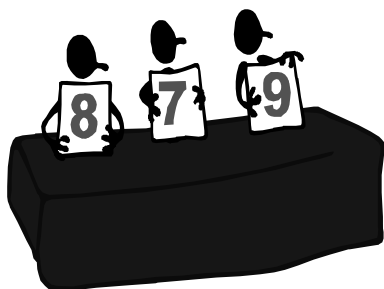


Lönesystemet

Arbetet med nytt lönesystem är inne i ett intensivt slutskede. Förhandling om det nya lönesystemet kommer att ske 19 oktober. På klubbmötet kommer aktuell information från förhandlingen att presenteras. Utförlig information om lönesystemets uppbyggnad och regelverk kommer också att ges. Detta nummer av Trycket beskriver läget så långt det har kommit inför förhandlingen. Observera att det ännu inte skett någon slutlig förhandling om det nya lönesystemet. Redovisningen i detta nummer av Trycket är Metallklubbens uppfattning om det nya lönesystemet. Den uppfattningen grundar sig på hur arbetet i de olika grupperna genomförts och resultaten av detta.



Dags att bedöma och värdera det nya lönesystemet.

Läs mer om lönesystemets delar:

- Befattningslön
 - Grupptillägg
 - Anställningstidstillägg
- på nästa sida.

Läs också om regelverk, konvertering och lönebegränsningar.

Trycketredaktionen är medveten om att texten kan kännas tung. På klubbmötet kommer pedagogiken att förbättras med bilder, staplar, och förklaringar.

Medlemsmöte

Torsdag 20 oktober kl. 14⁰⁰ - 15⁰⁰

kallas alla medlemmar till stort medlemsmöte.

Mötet hålls i **tält 4** (samma som vid tidigare stormöten).

För att alla ska kunna beredas plats sker mötet stående.

- *Information om nytt lönesystem*
- *Beslut om fortsatt hantering av frågan*

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

Befattningslön

Tariff

Befattningslönen är konstruerad så att den börjar med en "tariffön". Det innebär att under de fyra första åren kommer lönen att höjas efter hur länge man arbetet. Det är alltså tiden som bestämmer löneutvecklingen. Den gamla introduktionelönen kommer att försvinna. Som nyanställd hamnar man på samma lönenivå som gamla nivå 2. Efter 12 månader erhåller man nivå 3 och efter ytterligare 24 månader nivå 4. Det är samma lönenivåer som tidigare, dvs även samma löneskillnader mellan avdelningarna som fanns i det gamla lönesystemet.

Nivå 5 och 6

Efter "tariffönten" följer två utvecklingssteg - nivå 5 och 6. Där beskrivs kraven i arbetet. Det är när man uppfyller dessa krav som är avgörande för löneuppflyttning. Nivå 5 har en minimitid på 24 månader. Nivå 5 har samma lönenivå som tidigare, utom på monteringen. Monteringsnivå 5 kommer att öka i värde men samtidigt minskar värdet på monteringsgrupptillägg.

Nivå 6 är ett utvecklingssteg med en lönenivå som är lägre än gamla nivå 6. (På underhåll gäller emellertid den gamla nivån.) Anledningen till detta är att 500 kronor har tagits ur gamla nivå 6 och utgör betalningen för det nya samordnartillägget.

På varje avdelning har det tagits fram de krav i arbetet som gäller för nivå 5 och 6. Lönesystemet innehåller ingen begränsning för hur många som kan nå nivå 6. Möjligheten är öppen för alla.

Samordnartillägg

Ett samordnartillägg (kan också vara specialisttillägg) kommer att finnas i det nya lönesystemet. Det är värt 500 kr/mån och tilldelas dem som tagits ut som samordnare. Tillägget ligger

utanför befattningstrappan och kan läggas som en kloss ovanpå det befattningssteg som man befinner sig i. Det är företagets behov som styr hur många samordnare som ska finnas. Samordnare utses i MBL-förhandling. (Samordnartillägget finns inte inom Underhåll. Där kommer gamla nivå 6 att finnas kvar med oförändrad lönesumma.)

Grupptillägg

I det nya lönesystemet kommer det att finnas tre grupptillägg. Det exakta beskrivningar av grupptilläggen skiljer sig mellan avdelningarna, men är i huvudsak likvärdiga till innehåll. Grupptilläggen har ett totalt värde av 1000 kr/mån, men den exakta fördelningen är inte gjord. De olikheter som fanns mellan driftområdena i det gamla lönesystemets grupptillägg försvinner i och med detta.

På Underhåll är denna summa en kombination av grupptillägg och individuella krav, dvs i likhet med den tidigare "listen",

Anställningstidstillägg

Det blir ingen förändring i Anställningstidstillägget.

Regelverk

Det nya lönesystemet omgärdas av ett regelverk. Där beskrivs hur lönen sätts och hur revisioner ska utföras. Det finns också mer exakta anvisningar om tariffen och om att lönen kan komma att sänkas om man inte fullgör sina uppgifter.

Avräkningsreglerna blir i stort sätt som tidigare. Det innebär att man vid omplacering behåller sin lön och att den endast kan räknas av mot nya höjningar i systemet, men inte mot höjningar av centrala och lokala avtal. Det är betydligt bättre regler jämfört med Teknikavtalet.

Regelverket har stora likheter med det gamla lönesystemets regelverk.

Konvertering

Övergången mellan ett gammalt och ett nytt lönesystem kallas konvertering. En konvertering innehåller en mängd praktiska problem. Hur ska inplacering i det nya systemet ske? När kan den administrativa processen vara genomförd? osv.

Just nu pekar det åt att konvertering ska ske 1 november 2005. Det innebär att även om inte alla administrativa rutiner och förändringar är genomförda så kommer eventuella löneeffekter att gälla retroaktivt från 1 november.

Blir det ökad lönekostnad till följd av konverteringen till ett nytt lönesystem ska detta dras från de 0,4 % som är avsatt som nivåhöjning av det nya lönesystemet. Dessa 0,4 % är den gamla "83-kronan". Det som blir kvar av 0,4 % kommer att fördelas ut, lika till alla, som ett rullande engångsbelopp. Efter 15 juni 2007 ska detta engångsbelopp läggas in som nivåökning i det nya lönesystemet.

Lönebegränsning

Dt finns ett tak på 0,3% per år i löneökning utöver centrala och lokala avtal under perioden 15 juni 2005 - 15 juni 2007.

Denna överenskommelse kommer att kunna spela lönesystemet ett spratt. Det finns alltså ingen garanti för att alla revisioner som görs i lönesystemet under denna period verkligen ger en löneökning. Löneökningstakten räknas över hela fabriken och fördelas på fabriksnivå. Prioriteringsordningen för hur pengar ska betalas ut om det inte räcker till alla är följande: ATT, tariff, befattningstrappa, grupptillägg och sist samordnartillägg.