

Trycket

24 april 2006

Medlemstidning för Verkstadsklubben vid Volvo Umeverken

Rapport från löneförhandlingarna

Två förhandlingar har hållits om 2006 års löner. Metallklubben har lagt ett bud som företaget överväger. Löneökningarna vid de övriga Volvobolagen har hamnat på ca 3 procent.

Utgångsläget

Det centrala avtalet ger 2,6 % i löneökning för 2006. På de Volvoklubbar där man förhandlat klart har utfallet blivit ca 3 %. Löneökningen har legat från strax under 600 kronor till närmare 700 kronor mer i månaden. 2006 års löneökningar gäller i alla händelser från 1 april. De höjningar som förhandlas fram kommer att betalas retroaktivt från det datumet.

Förhandling nr 1

Metallklubben hade en genomgång samtliga gruppstyrelser inför den första förhandlingsträffen.

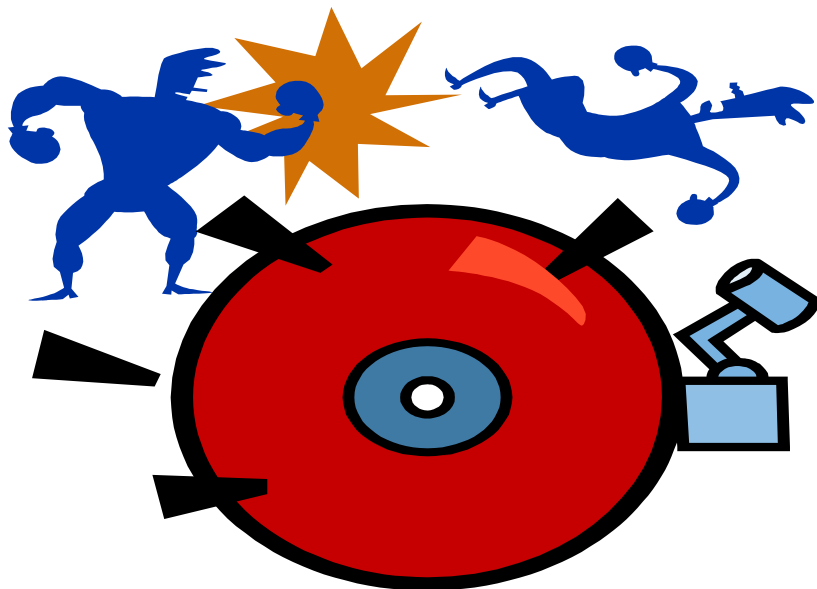
Diskussionerna visade att det fanns önskemål kring ett antal punkter. Förutom om att hålla en hög nivå på de löneökningar som var och en ska bli garanterade, handlade det dessutom om krav på:

att utjämna lönerna så att montering och logistik får samma lönetrappa som övriga fabriken,

att föra in mer pengar i lönesystemet så att genomförda revisioner ska kunna verkställas,

att skapa ett nytt lönesteg 7 att företaget sak ersätta sjukvård/tandvård upp till högkostnads-skyddet.

Med detta som utgångspunkt överlämnade Metallklubben ett grovt förslag till företaget. Företaget tog emot och bad att få återkomma.



Förhandling nr 2

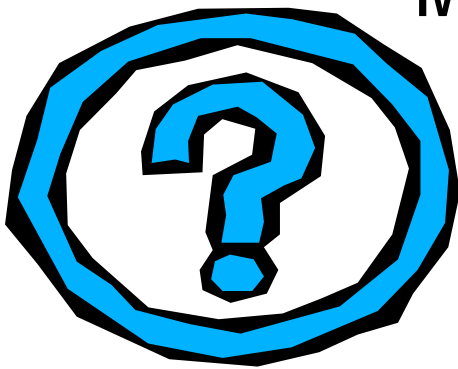
Till förhandling nr 2 hade företaget tänkt till. Det fanns, menade man, inga pengar alls till några justeringar. Det centrala avtalet och inget mer var budskapet. 2 % generellt och löneöversynen på 0,6 % att lägga in för att genomföra revisioner inom lönesystemet.

Metallklubben avvisade omedelbart företagets bud. "Koncern-normen", de goda ekonomiska resultaten, lönestoppet under några år, höga chefer som med egna exempel visar att det finns löneutrymme - var några av de argument som Metallklubben förde fram. I slutet av förhandlingen lämnade klubben fram ett konkret bud som innehöll de viktigaste punkterna:

- Garanterat löneyft till alla på minst det centrala avtalet (ca 600 kr)
- Extra lönepåslag för montering/logistik nivå 5 och 6
- Extra löneutrymme för att hantera en del av lönerevisionerna som "köar".
- Målsättning att skapa ett nytt steg 7 till nästa år.

Kostnaden för avtalet skulle ligga i nivå med övriga avtal inom Volvo-koncernen och samtidigt lösa en del problem med lönerna som båda parter tidigare tagit upp.

Företaget har nu bollen. Men någon högre prioritet ger man inte förhandlingarna. Nästa förhandlingstillfälle är satt till 8 maj.



Många frågor om lönesystemet och lönebeskedet

Metallklubben har det senaste dygnet fått en hel del frågor med anledning av att lönebeskedet kommit. Det är många som har frågor kring de två första raderna på lönebeskedet - månadslön och extralön.

Här kommer några svar på de frågor som vi fått.

Varför sånt strul??

Här intill försöker TRYCKET reda ut en del frågor kring lönebeskedet med anledning av det nya lönesystemet.

Tre andra frågor är också aktuella.

Vad hände med revisionerna i mars?

Många har fått höra att marsrevisionerna inte skulle få lämnas in. Metallklubben har tagit upp frågan med företaget. Vår ståndpunkt är att alla marsrevisionen ska genomföras och lämnas in helt i överensstämmelse med regelverket i det nya lönesystemet. Företaget måste garantera de administrativa resurserna för att hantera det nya lönesystemet. Vi har krävt att företaget ska informera om att det är detta som gäller.

När kommer det retroaktiva?

Den retroaktiva ersättningen för de som fått höjningar från 1 november var först lovad till april. Metallklubben accepterade senare att det kunde anstå till majlönen. Nu meddelar företaget att det retroaktiva inte kommer förrän på juni-lönen.

Tar inte företaget lönesystemet på allvar?

Var är handlingsplanerna, uppföljningarna och resurserna när det gäller säkerställa det nya lönesystemet och metallarnas löner? Hade det gällt ett viktigt projekt om ledtid eller rationalisering skulle knappast företagsledningen haft denna passiva attityd.

Varför har extralön bytt namn? Är det någon skillnad?

Det finns ingen avtalsmässig orsak till att extralön bytt namn till "extralön/tf PA 80". Företaget och Proffice har uppenbarligen ansett vara en bra idé att byta namn på extralön. Någon praktisk betydelse har inte namnbytet.

Vad är månadslön?

Din månadslön är den sammanlagda summan av månadslön och extralön på lönebeskedet. Extralön är alltså en del av den ordinarie månadslönen.

Vad ingår i månadslön?

I månadslön (rad ett på lönebeskedet) ingår den individuella befattningstrappan och anställningstidstillägget. Värdet på dessa hittar på hemsidan under fliken "Avtal och Löner/Lön".

Vad ingår i extralön?

I extralön (rad två på lönebeskedet) ingår Gruppstillägg, Samordnartillägg och OB-VAT. Värdet på dessa hittar på hemsidan under fliken "Avtal och Löner/Lön".

Min Extralön höjdes med fyra kronor varför?

Från den första april höjdes OB-VAT från 146 kr till 150 kr. Det är denna höjning på 4 kronor som gör att extralön ökade med fyra kronor.

Min månadslön minskade och extralön ökade med 500 kr, varför?

I det nya lönesystemet så ligger samordnartillägget under extralön. Därför har månadslön minskat med 500 kr medan extralön ökat med motsvarande belopp.

Min månadslön ökade men samtidigt minskade extralön med samma summa, varför?

Det finns två förklaringar till detta: **Orsak 1.** Du fick en ökning i befattningstrappan på 1000 kr. Vid lönerevision i november fick du inget tilldelat gruppstillägg, därför så sjunker extralön. Eftersom du hade fullt gruppstillägg i det gamla lönesystemet blir din sammanlagda månadslön densamma.

Orsak 2. Du fick en ökning i befattningstrappan på 1000 kr. Vid lönerevision i november fick du också gruppstillägg. Det nya lönesystemet har alltså gett dig en löneökning. Men nu har vi en tillfällig överenskommelse om en löneglidningsspärr på 0,3 %. I den finns det en prioriteringsordning om inte pengarna räcker till alla höjningar. Alla höjningar i ATT, tariff och befattningstrappa gick att genomföra medan det inte fanns pengar till gruppstillägget. Därför har du en fordran på företaget så snart det finns pengar i systemet. När vi får "Nya pengar till systemet" så får du din löneökning.