

Trycket

9 sept 2010

Medlemstidning för Verkstadsklubben vid Volvo Umeverken

Läget i löneförhandlingarna

Det är enkelt att sammanfatta läget i löneförhandlingarna. Företaget bjuder ingenting utöver centrala avtalet. Dessutom vill man vänta med löneökningarna till 1 februari 2011. Klubben säger nej till företagets "bud".

Centrala avtalet

Centrala avtalet sträcker sig över 18 månader och med två lönerevisioner. 1 juni 2010 (var försvann april och maj?) ska lönerna öka med 0,9 % och 1 juni 2011 med 1,9 %. Dessutom finns det en "löneökningsgaranti", en s.k. löneöversyn på 0,4 % som kan falla ut under vissa förutsättningar. Nivåökning på snittlönerna ska alltså vara 3,2 % i slutet av avtalsperioden.

Läget inför det lokala varvet

Klubben har tidigare riktat kritik mot hela avtalet. Lönenivåerna är för låga, och konstruktionen är anpassade till arbetsgivarnas önskemål. Att det är så syns tydligt nu inom hela verkstadsindustrin, och speciellt inom fordonsindustrin. För Volvos del ökar vinstmarginalerna, miljarderna trillar in, kassaflödet är bättre än någonsin och ur tjänstemannabonusarna flyger tusenlapp på tusenlapp ner i lönekuverten.

Den andra sidan av myntet är: Efter ett krisavtal, stopp för insättning av 6000 kr till metallarnas pensioner 2010, ett bonusutfall som första halvåret beräknas till ca 400 kr, ska lönerna endast öka 0,9 %.

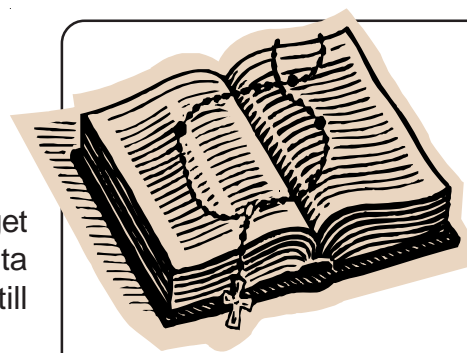
Metallklubben ansåg att detta borde motivera en lokal löneförhandling som kunde ge mer än den centrala nivån. Varken Volvos ekonomiska läge eller samhällsekonomin motsäger detta.

Klubbens krav

I första läget ställde klubben krav på ettårsavtal och med lokalt påslag. Kravet på att pensionsinsättningen ska återställas har varit centralt. Efterhand har klubben lagt lite olika förslag till lösningar för att komma vidare i förhandlingarna.

Företagets svar

NEJ!! Företaget svar på alla krav som ligger över centrala avtalet stavas nej. Företaget vill istället flytta fram lönerevisionen till 1 februari, men erbjuder inte något mervärde för detta. "Budet" innebär att vi ska hålla inne med löneökningarna utan att få något för det. Dessutom vill inte företaget inte ens garantera att alla får centrala avtalets nivå. Företaget vill göra en differentiering inom de 3,2 %.



Dagens bibelcitat

Dagens bibelcitat

*Du skall inte hålla inne
arbetarens lön*
Tredje Moseboken 19:13

..arbetaren är värd sin lön..
Lukas 10:7

Diktat från Göteborg?

Förhandlingskommittén har lagt förslag till öppningar i förhandlingarna. Det är förslag som ligger på låg nivå, men som skulle spräcka "nollbudet" från företaget. Men det är fortsatt nej från företaget. Enda möjligheten till att få en enda promille mer än centrala avtalet är, enligt företaget, att vänta på Göteborg och se om det har skapats ett lokalt löneutrymme där. Rapporterna från löneförhandlingarna inom koncernen är nedslående. Överallt lägger företaget samma "bud" och säger samma sak.

Orimlig förhandlingsordning

Att acceptera företagets svar innebär att acceptera koncernförhandlingar om

forts från sid 1

lönerna utan att kunna påverka dessa. Förhandlingskommittén har bestämt avvisat företagets "nollbud".

Nästa steg

Klubbstyrelsen ska diskutera förhandlingsläget tidigt nästa vecka. Centrala avtalet innebär en löneökning från 1 juni 2010. Varför vänta till 1 februari 2011 om man inte får något för det?

Klubbmöte

Ett klubbmöte kommer att hållas senast vecka 38. Tid och plats meddelas inom kort.

Då, om inte förr, måste frågan om löner för 2010 få en lösning.



Visstidare för evigt?

Klubben har vid ett flertal förhandlingar krävt att företaget omedelbart börjar tillsvidareanställa flertalet visstidare som är anställda under första halvåret 2010. Företaget ger inga besked.

Samtliga visstidsanställningar räcker till 31/12 2010. När den sista omgången visstidare har anlänt börjar det närma sig 700 visstidare. Närmare 40 % är då visstidsanställda. Det är en helt oacceptabel och orimlig situation!

Vad säger lagen

De förändringar som gjorts i lagstiftningen ger arbetsgivaren rätt att fritt och utan avtal visstidsanställa under 12 månader. Med lokalt avtal kan tiden förlängas ytterligare 12 månader. Vissa regler gäller kring detta.

Vad säger företaget

Just nu ingenting annat än: Vi arbetar med frågan. Om det kommer att

innebära krav på förlängning av visstidsanställningen eller att visstidare erbjuds tillsvidareanställning är det ingen som vet.

Vad säger klubben

Även om det finns en viss osäkerhet i program och försäljning kan det inte motivera det stora antalet visstidsanställda.

Företaget måste omedelbart ge ett positivt besked om tillsvidareanställning.

Klubben nöjer sig inte med att endast mekaniker och elektriker har erbjudits tillsvidareanställning. Även övrig personal har rätt till en tillsvidareanställning under de förutsättningar som råder.

Innan **vallokalerna** stänger söndag **19 sept** har **Volvoklubbens medlemmar röstat!**
En fråga att fundera på tills dess är hur det blir med **arbetsrätten** efter valet.

Så fungerar avräkning!

Många har fått avräkning på lönen efter att ha återkommit till anställningen. Avräkning kan också uppstå vid omplacering eller att man sökt och fått ett nytt arbete. Hur fungerar egentligen avräkning?

Vad är avräkningslön?

Avräkning är ett "löneskydd" som finns om man får en ny tjänst, omplaceras eller har anställts med återanställningsrätt.

När man då hamnar på sin nya befattning ska en lönerevision göras och man placeras in i rätt lönenivå för det nya arbetet. Den del av den gamla lönen som inte täcks vid den nya lönerevisionen ska fortsätta att betalas ut och kallas "avräkningslön",

Hur syns avräkningslönen?

Det finns ingen separat löneart på lönespecifikationen där avräkningen redovisas. Den ingår i "extralön" där

även grupp tillägg, samordnartillägg, VAT-ersättning m.m. redovisas.

Man kan alltså inte enkelt se hur stor avräkningslönen är. Kontakta din PL så får han/hon ta fram hur stor din avräkning är.

Hur fungerar avräkningslönen?

Huvudregeln är att man behåller sin befintliga lön. Skillnaden mellan den lön man hade och den lön som man får i sin nya befattning utgör ett avräkningsbelopp.

Avräkningsbeloppet avräknas mot löneutveckling inom lönesystemet. Samtliga delar i lönesystemet innefattas av denna avräkning. Det

innebär att avräkning (kvittning) sker vid löneökning i den individuella lönetrappan, grupp tillägg, samordnartillägg och specialisttillägg samt anställningstidstillägg.

Löneökningar som beror på centrala eller lokala avtal avräknas (kvittas) inte så dessa öknings får man fullt ut.

Det finns ingen tidsgräns för hur länge man kan ha avräkningslön

Ingen avräkning på avtalshöjningar

Centrala och lokala avtalshöjningar avräknas inte utan dessa höjningar får alla del av fullt ut.

Ett undantag finns

Om man har maxlön på DO 2-4 eller Underhåll och omplaceras till Montering eller Logistik så ska skillnaden mellan den befintliga lönen och den maximala slutlönen i den nya befattningen avräknas på enligt Teknikavtalet (2 år). Man kan då förlora 150 kr respektive 200 kr.