

# Trycket

12 mars 2012

Medlemstidning för Verkstadsklubben vid Volvo Umeverken

## Startskott för de lokala löneförhandlingarna

Det nya centrala löneavtalet gäller från 1 februari. Där ingår en löneökning på 3 % i form av en lönepott som de lokala parterna ska fördela. Utbetalning av löneökningen sker efter att de lokala förhandlingarna avslutats. I de lokala förhandlingarna är det också fritt att komma överens om andra lokala tillägg och villkor.

### Utgångspunkter

Förutsättningarna inför årets löneförhandlingar är goda:

- Kort avtalsperiod vilket innebär ett fokus på lönerna.
- De lokala avtalen har under de senaste avtalsperioderna endast innehållit de centrala lönehöjningarna. De lokala höjningarna har varit ytterst marginella. För ett branschledande företag som Volvo är det inte hållbart i längden.
- Bolaget, Volvo LV, har en påtagligt positiv ekonomisk utveckling, rekordsiffror 2011, ökad aktie-

utdelning, etc. Prognosen för 2012 är en fortsatt mycket god vinstmargin al.

- Generellt sett har arbetarlönerna halkat efter tjänstemannalönerna. För de högsta cheferna har spärrensarna släppts.

### Våra krav

- Utöver den centrala potten, ska ett lokalt lönepåslag höja löne-systemets grundnivå. Klubbens utgångspunkt för detta är dels det ursprungliga lönekravet på 3,7 % som ställdes centralt och dels att Volvo har en betalningsförmåga utöver detta. Klubbens bedömning är att

det då ligger i storleksordningen 1,5 % lokalt påslag.

- En lokal löneöversynen ska användas till att justera ATT, grupp-tillägg, etc som tappat i relativt värde.
- Återställande av pensionsinbetalning från krisavtalet (6000 kr)
- Överenskomna regler/riktlinjer för "trivselpengar", avtackningar, minnesstunder, etc

### Företagets svar

Företaget inledde förhandlingen med att varna för att vid eventuella aktioner kommer de lokala förhandlingarna omedelbart att avslutas från deras sida.

Företagets ambition är att fördela den centrala potten utan att tillföra något mer. Företaget hade en idé om hur lönepotten skulle kunna differentieras.

### Bara början

En första löneförhandling säger inte så mycket. Parterna har olika positioner, vilket är fullt naturligt. Men snart måste det till förhandling på riktigt. Då måste företaget bekänna färg och vara berett till något mer än att bara säga nej.

## Årsmöte

Onsdag 14 mars

kl. 14 - 15, matsal UEA

Ur dagordningen:

- Verksamhetsberättelse
- Val
- Tema: "trakasserier, attityder och värderingar"
- Aktuell information

Verksamhetsberättelsen finns på klubbexp. och att ladda ner på hemsidan

Välkomna!

## Vem får gå?

Förutsättningen för mötet är att produktionen inte ska störas och man ska begära ledigt. Företaget ska utifrån detta se positivt på att så många som möjligt har möjlighet att delta på klubbens årsmöte.

Sunt förnuft ska råda. För tid utanför arbetstid betalas övertid. Deltagarförteckning ska fyllas i på mötet.

# Hög tid för lönerrevisioner!

Årets första lönerrevisioner ska genomföras i början av mars. Förändringar som beslutas gäller från 1 april. Det är viktigt att revisionerna sker enligt regelverket i löneavtalet.

Det lokala lönesystemet har ett antal regler för hur lönerrevisionerna ska gå till. Det fackliga inflytandet i lönesättningen är viktigt.

## PL ansvarig

PL är ansvarig för att lönerrevisionerna genomförs. PL är också ansvarig att revisionerna sker i enlighet med avtalet. PL ska alltså säkerställa att det finns tid och möjlighet att genomföra revisionerna.

## Arbetslaget ska påverka

I alla produktionsgrupper ska lönerrevisionerna ske med ett eget inflytande från gruppen. Lönesättningen ska inte ske mellan PL och den enskilde. Det finns två varianter för hur lönerrevisionerna ska genomföras:

## Hela gruppen.....

Ett alternativ är att hela gruppen sitter tillsammans med PL på ett gruppmöte och fastställer utvecklings-nivån och befattningsstegen efter de beskrivningar som finns. Man gör det öppet och med full insyn från alla, vilket är helt naturligt när endast objektiva kriterier finns med.

## ....eller utsedd lönegrupp

En lönegrupp är ett antal valda representanter som för hela gruppens talan. Dessa representanter genomför revisionerna tillsammans med PL.

Om man inte kommer överens om vilket sätt som ska tillämpas är det punkt 2 som gäller.

## Inga lönesamtal

Vårt avtal om lönesystem innehåller inga "lönesamtal" mellan en enskild och PL. Lönesystemets regler föreskriver att lönerrevisioner ska hållas med hela gruppen eller med utsedda representanter för gruppen.

## Avsätt tid

Inför lönerrevisionerna ska löne-gruppen fått en möjlighet att gå igenom löneunderlagen för hela arbetslaget. Det måste finnas tid att förbereda sig för lönerrevisionerna. Representanterna för gruppen ska veta var gruppens medlemmar befinner sig i utvecklingen, vad som saknas för kommande steg, om avräkning ska tas bort, osv.

Det förutsätter att man pratar igenom frågorna före lönerrevisionen.

## Om man inte blir överens

Kommer man inte överens vid lönerrevisionerna ska frågan om inplacering i lönesystemet lyftas till en förhandling.

## Regelverket finns på hemsidan

Alla delar i lönesystemet finns på hemsidan. Klicka till vänster på "lönesystem". Där kan du klicka dig vidare till de olika delarna i lönesystemet. Det är en viktig information för alla.

## Gruppstyrelsen är ett stöd

Om ni har frågor eller undrar något så ska ni kontakta er gruppstyrelse för att reda ut de frågetecken som ni kan ha.

## Lönerna för återanställda:

### Central förhandling gav resultat

Den centrala förhandlingen om tolkningen av det tillfälliga avtalet för lönesättning av återanställda är avklarad. Förhandlingskommittén är nöjd över resultatet i denna segdragna fråga.

För dem som återanställdes igen före 1 juni 2010 efter 12 månader men med max 24 månaders bortavaro, gäller följande:

■ All tidigare tariffid ska räknas med i fortsättningen.

■ Alla ska vara rätt inplacerade från 1 april 2011. Därefter gäller full retroaktivitet. Det gäller dem som placerats i steg 2 och 3 vid återanställning.

■ För dem som placerats i steg 4 vid återanställningen gäller lönesystemet fullt ut från 1 april 2011. Det innebär att befattningstrappans steg 5 och 6 ska gälla om kraven uppfylls.

När de ordinarie lönerrevisionerna för april 2012 är genomförda kommer parterna att sätta sig gemensamt för att reda ut konsekvenserna av ovanstående punkter och verkställa förändringarna snarast möjligt.

