

Bra att veta

Lite fakta att begrunda som motvikt till arbetsgivarnas konstanta gnäll över arbetarnas höga löner.

Koncernvinst: Volvo LV gjorde en rejäl vinst med över 12 miljarder förra året.

Bolagsvinst: Umeåfabriken har aldrig uppvisat bättre resultat. Förra året var ett rekordår och vår fabrik var den lysande stjärnan i jämförelsen med Tuve och Gent.

Löner för tjänstemän: Företaget vägrar envist att redovisa statistik för hur lönerna bland PL och tjänstemän har utvecklats på fabriken. Vad vi vet är att om vi ser till industrin i hela landet har tjänstemannalönerna ökad med 0,5 % mer per år de senaste 5-6 åren. Deras OB- och övertidsersättningar är också betydligt högre och följer med i samma takt som löneökningarna.

Leif Johanssons lön: I debatten om höga chefslöner och bonus håller Volvochefen sig väl framme. Förra året fick han betydande löneökningar, närmare bestämt 26 % om man räknar in hans bonus. Det är ca 10 gånger mer än vad våra löner ökade.

Aktieutdelning: Volvo snålar inte när det gäller aktieägarna. 19 miljarder delas ut om man räknar in återköpsprogrammet. Så visst har bolaget betalningsförmåga..

Bilarbetarlöner i jämförelse: Svenska bilarbetarlöner är låga i en internationell jämförelse. I Belgien är lönerna högre, för att inte tala om i Tyskland. Och det produceras fortfarande både bilar och lastbilar där.

Löneavtal 2005

- förhandlingarna har påbörjats

En första förhandling om löneökningarna för 2005 har hållits. Företagets inställning är illavarslande menar klubbens förhandlare. Klubben har överlämnat avtalskraven.

2005 års avtal är det andra avtalsåret av det centrala treårsavtalet. Det nya avtalet ska börja gälla den 1 april.

Lönepott 1,9 %

Det centrala avtalet innehåller en lönepott på 1,9 %. Med pott menas att de lokala parterna kan fördela löneökningarna fritt, men lönesnittet på fabriken ska vara 1,9 % högre när fördelningen är gjord. De senaste åren har potten fördelats med ett lika krontal till alla metallare.

Löneöversyn 0,6 %

Det centrala avtalet innehåller också en löneöversyn på 0,6 %. Löneöversynen är en utfyllnad av löneökningen på företag som inte haft någon eller dålig löneutveckling under föregående år.

Beräkningen ska ske på marslönen och är därför inte gjord ännu. Om det blir full utfyllnad av löneöversynen innebär det löneökningar på 2,5 % som kommer av centrala avtalet. Ovanstående punkter handlar egentligen om matematik. Förhandlingen består av att räkna ut det som redan är givet. Mer illavarslande är företagets inställning till andra höjningar.

Företaget vill inte höja OB, övertid samt beredskap

Det centrala avtalet säger att dessa ersättningar ska höjas med 2,5%. Men om det finns lokala överens-

kommelser på OB- och övertidsersättningar som är bättre än det centrala avtalet så gäller inte detta. I dessa fall måste man komma överens lokalt om det ska bli några höjningar alls. Vi har sedan många år tillbaka något högre ersättningar än avtalet. Företaget vill därför att våra ersättningar ska frysas på nuvarande nivå.. Metallklubbens motkrav är att OB-erättningen ska höjas mer än avtalets nivå. Anledningen till detta är att OB-ersättningarna inte har följt med i samma takt som lönerna ökat under den senaste tioårsperioden. Metallklubben kräver därför en ökning med 5 % på dessa ersättningar.

Lokalt krav på 0,5 %

Metallklubben kräver också en lokal lönejustering på 0,5 %. Vi menar att det finns ett utrymme för detta. Betalningsförmågan i bolaget är god och löneförhandlingar handlar om att fördela överskottet som kommer ur produktionen. Ett antal faktorer talar för att metallarnas löner ska prioriteras. Se ruta bredvid.



83-kronan borta?

Vi har tidigare rapporterat om engångsbeloppet 83 kronor som företaget tog bort vid årsskiftet. Vi har haft en central förhandling i frågan om detta. Den centrala förhandlingen slutade i oenighet, parterna var alltså inte ense om hur det lokala avtalet skulle tolkas.

Nu är det en fråga för metallförbundet centralt att avgöra om man kommer att gå till Arbetsdomstolen för att lösa denna fråga. Metallklubbens bedömning är nu att denna fråga inte kommer att drivas vidare.

Löneavtalet 2003 innehöll ett månatligt engångsbelopp på 83 kr till alla. Avtalets skrivning var att de 83 kronorna skulle betalas ut under 2003 och 2004 för att sedan inarbetas i ett nytt lönesystem. Lönesystemet skulle enligt tidplanen vara infört senast under 2004.

När vi nu inte är klara med det nya löne-

systemet så har det blivit en tolkning om 83-kronan ska fortsätta betalas ut. Den centrala förhandlingen slutade alltså i oenighet och vår bedömning är att metall in kommer att gå vidare till central förhandling.

Vi kommer dock att få tillbaka 83-kronan när vi har ett nytt lönesystem.

Kompensation för "försvunna" semesterdagar

En av de många frågorna om det nya semesteravtalet har varit den "retroaktiva bestraffningen" vid övergången till det nya avtalet. De som hade sparade dagar i det gamla systemet fick färre dagar i det nya systemet.

Parterna har nu enats om hanteringen här i Umeå för att lösa frågan. Samtliga som var anställda vid övergången till det nya avtalet 2004 och "förlorade" sparade semesterdagar kommer att kompenseras med lika många timmar i ATK.

Beräkningarna för respektive skiftform kommer att göras av personalavdelningen här i Umeå tillsammans med metallklubben så att beräkningsunderlagen blir korrekta.

- Femskiftet har redan blivit kompenserade enligt detta avtal.
- Tre- och fyrskiftet kommer att kompenseras inom kort, där är beräkningsunderlagen i princip klara.

- Tvåskiftet kommer att ta längre tid att genomföra då det berör väldigt många individer.

Något exakt datum kan idag inte fastställas för när dessa justeringar är genomförda. Vi kommer att återkomma när timmarna kommer att läggas in.

Lönesystemet i motlut

Förhandlingarna om ett nytt lönesystem går trögt. Vid det senaste styrgruppsmötet kunde vi konstatera att exakt samma läsning som tidigare finns kvar. Företaget accepterar under inga som helst omständigheter att "verksamhetens behov" är något annat än "företagets behov".

Klubbens ståndpunkt är att de centrala parterna gav rekommendationer som innebär att "företagets behov" måste kunna kombineras med "individuens önskemål". Förhandlingen handlar om att hitta en kom-

promisslösning kring just detta, men företaget deklarerar bestämt att man inte kommer att kompromissa om sin exklusiva rätt att själva bestämma hur löneutvecklingen ska se ut i lönetrappans övre hälft.

På styrgruppsmötet bestämdes att denna fråga skulle tas till direkta förhandlingar. Vid förhandlingen förra veckan var läsningen fortfarande ett faktum. Företaget vill åter kalla på de centrala parterna, medan klubben menar att det inte är några andra än vi själva som kan lösa frågan. Ett

Nyanställda kompenseras för plusVAT



De nyanställda som började under 2004 har inte blivit kompenserade för den mertid man gjorde i samband med plustiden under fjolåret. Denna fråga har varit svår att slutreglera trots att företaget sagt sig vara överens med metallklubben om hur kompensationen skulle se ut.

Nu har parterna till slut enats om att alla ska kompenseras för den mer tid som de nyanställda gjort.

Följande gäller:

Alla som fick tills vidareanställning under 2004 kommer att få

- Insättning i ATK-banken för de timmar man gjorde plustid under 2004.
- Produktionsövertidsersättning för samtliga timmar man gjort på plustid under 2004.

Denna reglering kommer att ske så snart som möjligt av personalavdelning här på Volvo.

De 23 visstidarna får sina timmar reglerade i samband med att visstidsavtalet går ut.

- Om man blir tillsvidareanställd så regleras man på samma sätt som ovan.
- Om man avslutar anställningen så sker regleringen på slutlön.



nytt förhandlingstillfälle är onsdag denna vecka. Därefter kommer Metallklubben att återkomma med utförligare information eftersom frågan om lönesystem på nytt är i ett mycket kritiskt skede.

