

Fördelaren

Extra

Nytt löneavtal klart för Volvo Cars

– Nu har vi slutfört både våra koncern- och lokala löneförhandlingar och idag kan klubben äntligen presentera ett löneavtal som totalt ger en genomsnittlig löneökning på 2 820 kr under de två kommande åren, meddelar klubbens ordförande, Adrian Avdullahu.

Första året höjs lönerna i genomsnitt med 1 493 kr från 1 juli. För perioden april-juni betalas ett engångsbelopp på 9 500 kr som betalas ut med juli-lönen vilket är ett mervärde mot det centrala avtalet. Vi tidigarelägger nästa års höjning till 1 januari 2024, vilket ökar värdet för avtalsperioden ytterligare och då är den genomsnittliga höjningen 1 327 kr.

– Det har varit tuffa överläggningar med företaget, då vi förhandlar i skuggan av ett varsel och vi lider fortfarande av komponentbrister i sviterna av Corona. Det pågår dessutom stora kostnadsbesparingar inom samtliga delar av företaget för att trygga vår sysselsättning på en längre sikt, förklarar Adrian.

Avtalet i korthet

- Avtalet följer det centrala och gäller under perioden 1 april 2023 till och med 31 mars 2025 och omfattar alla IF Metalls kollektivanställda inom Volvo Cars Sverige. I detta regleras även OB och övertidsersättningar vilka höjdes med 4,1% 1 april och höjs ytterligare 3,1% 1 april 2024
- I vårt lokala avtal höjs lönerna den 1 juli i genomsnitt 1493 kr Ytterligare löneökning i januari med 1327 kr den 1 januari 2024
- Engångsbelopp 9 500 kr i julilönen
- Avsättning till delpension höjs med 0,2% till 2,6% från 1 april 2024 och ger då tillsammans med tjänstepensionen 7,1% per år.
- Företagspensionen höjdes med index vid årsskiftet till 702 kr
- Ny Genomsnittsförtjänst (GFL) för bemanningsanställda ska gälla från den 1 juli 2023
- Flexpoolslönen höjs till 201,73 kr per timme och gäller från 1 april 2023 (betalas retroaktivt) och höjs ytterligare till 208,80 kr från 1 januari 2024
- Friskvårdsbidraget höjs till 3 500 kr vid årsskiftet

Nya tariffer för KV-lön

Penningfaktorerna räknas upp med avtalet 4,1% vilket ger följande tariffer i KV lön 2023.

Nästa års lönetariffer kommer att redovisas vid ett senare tillfälle.

Lönetrappa	Ingångslön	efter 3 mån	efter 6 mån	efter 9 mån	efter ett år	efter två år
AV6	27 302 kr	28 166 kr	30 017 kr	30 993 kr	31 969 kr	32 946 kr
AV7	27 302 kr	28 166 kr	30 422 kr	31 411 kr	32 400 kr	33 390 kr
AV8	27 302 kr	28 166 kr	30 831 kr	31 834 kr	32 837 kr	33 839 kr

LÖN IPE

Alla som uppbär lön IPE får en löneökning med 4,1% under första lönerevisionen. Under hösten kommer lönegrupperna kallas in för att hantera andra lönerevisionen. Hälften av de 3,5% som utgör löneökningen utgår generellt och resterande fördelas av lönegrupperna enligt gängse regler, för att börja gälla 1 januari 2024.

Lönetillägg ATT (gäller från 1 juli 2023)

1-2 år	392 kr	8-9 år	998 kr
2-3 år	478 kr	9-10 år	1086 kr
3-4 år	564 kr	10-11 år	1212 kr
4-5 år	653 kr	11-12 år	1322 kr
5-6 år	739 kr	12-15 år	1487 kr
6-7 år	824 kr	> 15 år	1652 kr
7-8 år	912 kr		

Övriga lönetillägg (gäller från 1 juli 2023)

VCT tillägg	1760 kr	KV tillägg VCCS	561 kr
KV tillägg VCT	1683 kr	TC tillägg (PÖK)	587 kr

Arbetsgrupper

Det finns ett antal frågor som ännu inte är färdigförhandlade. Dessa frågor kommer att hanteras i arbetsgrupper som ska arbeta vidare och lägga förslag kring dessa.

- Se över våra medlemmars möjligheter till tjänstledighet för att prova annat arbete.
- Istället för att köpa ut äldre människor kunna erbjuda en bättre delpensionslösning som ska gälla från 62 års ålder, med möjlighet att gå ner till 50% med 75% i lön och full avsättning till pension.
- Företaget hade även krav om att ändra veckovilan till 35 timmar (idag har vi ett lokalt avtal om 36 timmar). I den frågan har vi svarat att vi behöver se över vilka konsekvenser det skulle få för klubbens medlemmar om vi skulle göra några förändringar.

Övrigt

Klubben har lyft ett antal ytterligare frågor under den lokala förhandlingen som berör oövertiden. Men företaget har inte velat möta upp kraven från medlemmarna. I en diskussion om 50/50 vid oplanerade produktionsstopp anser arbetsgivaren helt enkelt att det inte är ett problem då en förkrossande majoritet väljer att ta egen komplement och gå hem.

Inte heller vid sent inställda oövertider är företaget intresserad av att ge någon form av kompensation trots att många varit tvungna att ställa in aktiviteter eller tvingas prioritera jobbet framför familjeutflykter på helgerna, som sedan inte blivit av.