

# **VOLVO**

**Löneform  
Lön 07**

# Överenskommelse om löneform Lön 07

## IF Metall

- En **central lönekommitté** bestående av tre representanter från Verkstadsklubben och tre från företaget ansvarar för tillämpningen och samordningen av lönerevisionen inom Volvoföretagen i Göteborg.
- Inom varje produktionsenhet/bolag skall finnas en **lokal lönekommitté**, partsammansatt bestående av tre representanter från företaget (HR-Ordförande, två chefer) och tre från gruppområdet (VVK utser IF Metalls försteman). Denna kommitté svarar för tillämpning, samordning och utbildning inom respektive produktionsenhet/bolag.
- Uppstår frågeställningar som lokal lönekommitté inte kan lösa överlämnas frågan till den Centrala Lönekommittén. Kan problemen inte heller lösas av den Centrala Lönekommittén handlägges frågan i enlighet med gällande förhandlingsordning.

# Överenskommelse om löneform Lön 07 IF Metall

Lön 07 bygger på:

- Partsammansatt avtal mellan företaget och IF Metall
- Löneprinciper i Teknikavtalet (IF Metall)
- AB Volvos lönepolicy

Har kompletterats med följande:

- Lokal förhandlingsordning för Volvo
- Partssammansatta lönekommittéer

# Svårighetsgrad

Som bygger på:

- Arbetsbeskrivning
- Avtalat arbetsvärderings-system (AV-grupper) för alla Volvobolagen i Göteborg ([utbildning?](#))
- Arbetsvärdering är en metod att systematiskt bestämma svårighetsgrad för olika arbeten i ett företag. Alla arbetsuppgifter inom Volvobolagen i Göteborg skall vara arbetsvärderade
- Vid byte till en högre värderade arbetsbeskrivning, en högre AV-grupp. Bör den anställde kunna höja sin lön när medarbetaren ifråga möter kraven och har en god prestation mot arbetsbeskrivningen.
- Vid byte till lägre värderade arbetsuppgifter sker ingen sänkning av lönen. Däremot kommer löneutvecklingen att anpassas till den nya värderingen.

# Prestation

- Chefens resultatbedömning skall vara kopplad till arbetsbeskrivning och uppsatta mål.
- Arbetsresultatet redovisas för medarbetaren som genom sin prestation och utveckling kan påverka sin löneutveckling.
- Dessutom innebär det att mångkunnighet och mångsidighet bör belönas, liksom att arbetet utförs med rätt kvalitet.
- Vid höjda krav för den anställde, genom ökad erfarenhet, fler och mer krävande arbetsuppgifter, ökade befogenheter, större ansvar, ökad kunskap eller kompetens bör en anställd successivt kunna höja sin lön.

# Marknadskrafter

- Marknadskrafterna påverkar lönerna vilket ligger i sakens natur och är ofrånkomligt.
- Med marknadskrafterna menas den löneemarknad som finns beträffande efterfrågan av den anställdes utbildning, erfarenhet, kompetens och den konkurrenssituation som företaget verkar i nationellt och internationellt.

# Lönesättning/revision

- Lön bedöms med hänsyn tagen till kompetens, arbetets svårighetsgrad, arbetsresultat, marknadskrafter och aktuell lönestruktur.
- Vid rekrytering skall HRBP och chef vara överens om erbjudandet till den arbetssökande.
- Utifrån dessa uppgifter erhåller medarbetaren placering i rätt AV-grupp.
- De lokala lönekommittéerna skall säkerställa/sträva efter en lönestruktur som gagnar utveckling och ansvarstagande.
- Lönekommittén supporterar cheferna med förutsättningar och verktyg
- Lönesättning av fackliga förtroendemän i ledande roller samordnas med Central Lönekommitté
- Lönepott, lägsta lönenivåer och individgarantier förhandlas mellan Volvo Center of Expertise (CoE) och IF Metall Volvo Göteborg. Kollas

# Investeringsmodellen

- Modellen innebär att chefen/företaget skall investera resurser i form av t.ex. kompetensutveckling som skapar effektivitet, utveckling, trygghet samt ger företag/individ avkastning på investerat kapital.



# Meddelande av ny lön

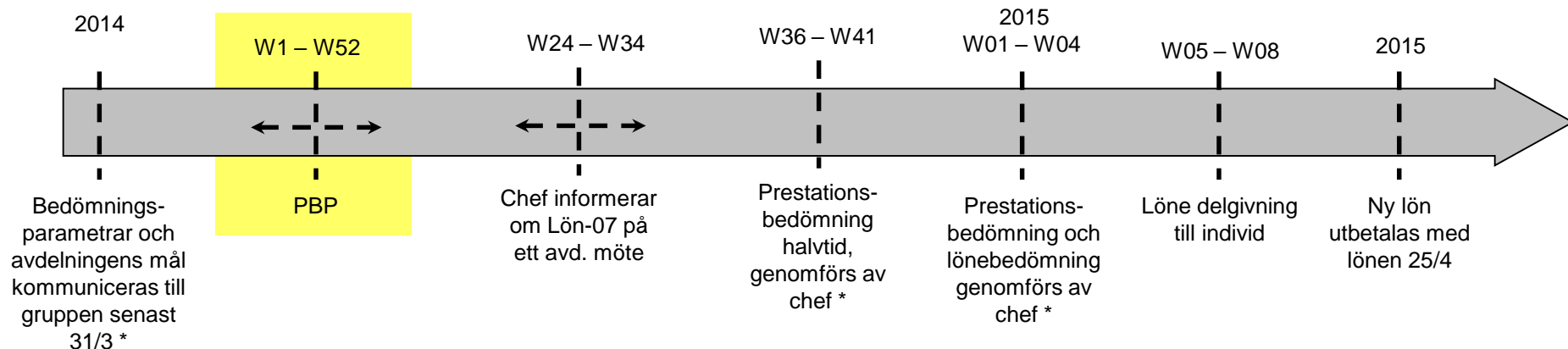
- Vid det fysiska lönedelgivningssamtalet delger chefen ny lön med skriftlig motivering och förslag på förbättringsåtgärder.
- Meddelande om lön skall vara ett tydligt kvitto på dialogen som chef och medarbetare haft under lönervisionsperioden. Båda parterna ska skriva under underlaget. IF Metalls medlemmar ska skriva under att de tagit del av informationen.

# Lokala lönekommitténs ansvar:

- Arbetsvärdering samt arkivering av värderingsprotokoll.
- Analys av lönestrukturer och arbeta partsgemensamt för att goda arbetsinsatser skall löna sig.
- Ansvarar för att den övergripande planen följs är Central Lönekommitté.
- Protokollförda möten (3 st) genomförs. Protokollen arkiveras lokalt och kopia sänds till den centrala lönekommittén.
- Utbilda chefer och medarbetare i löneformen.

# Exempel på plan

## Övergripande plan Lön-07 2014-15



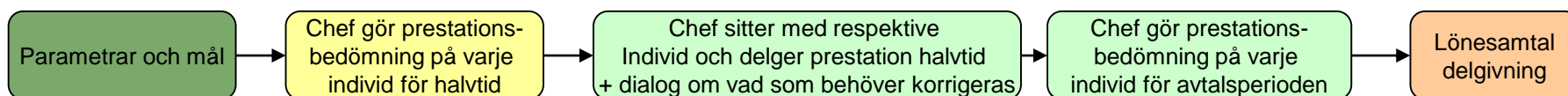
### Bedömningsparametrar:

- 1.
- 2.
- 3.

Engagemang

Viktigt att respektive chef klär dessa med ord, vad är viktigt för mig. Stäm av med facklig representant.

### \* Protokoll till central lönekommitté



# Volvos löneprinciper

Lönerna inom Lön 07 skall vara individuella och differentierade. Samma grunder för lönesättning skall tillämpas för alla medarbetare. Lönen, som är ersättningen för det utförda arbetet skall;

- återspegla arbetets svårighetsgrad och utförda prestationer utifrån satta mål
- stimulera viljan till kompetensutveckling som leder till nya eller utvidgade arbetsuppgifter
- stimulera till samarbete och kunskapsspridning
- vara marknadsanpassad

# Sammanfattning

- Löneutrymmet fastställs på central nivå via förhandling.
- Det skall finnas ett tydligt samband mellan arbetsuppgifternas svårighetsgrad, medarbetarens resultat utifrån satta mål och individens löneutvecklingen.
- Det är chefen som ansvarar för att sätta lön inom sitt område.
- Lönerevision avslutas med en avstämning mellan parterna i lokala lönekommittén.