

CENTRALA AVTALSFÖRHANDLINGAR KLARA

Under förra veckan träffades IF Metalls avtalsråd i Stockholm för att debattera avtalsförslaget. Man godkände det förslag som tidigare var en preliminär överenskommelse mellan parterna och rekommenderade därmed IF Metalls Förbundsstyrelse att teckna avtal.

Avtalsrådet som har en rådgivande ställning består av 170 medlemmar runt om i landet och bland flera olika avtalsområden (IF Metall har 43 riksavtal). De sammankallas inför och under avtalsförhandlingarna för att först diskutera fram vilka avtalskrav som är rimliga och sedan för att ge Förbundsstyrelsen råd i avtalsförhandlingarna så att de avtal som sluts överensstämmer med de motioner och yrkanden som inkommit till kongresser och avtalsråd inför förhandlingarna.

Den centrala avtalsrörelsen är långt ifrån över, det återstår fortfarande att förhandla fram flera avtal inom IF Metalls avtalsområden.

Men bland annat vårt avtal som är det största, "Teknikavtalet IF Metall", är klart.

De avtal som nu är påskrivna av parterna (IF Metall och Teknikarbetsgivarna) har ursprung i de krav som ställts inom vårt förbund, inom LO-samordningen och genom den gemensamma plattform som beslutats mellan LO-förbunden och tjänstemannaförbunden inom industrin (Facken inom industrin).

Teknikarbetsgivarna har givetvis andra krav och en egen samordning inom Svenskt näringsliv.

Industrin och den internationellt konkurrensutsatta sektorns löneförhandlingar bör sätta "märket" för ungefär vad som finns tillgängligt för övriga sektorer. Detta för att hålla nere inflationen och ge alla en större möjlighet till en reell lönehöjning. Därför är våra respektive samordningar mellan förbunden nödvändiga.

Våra krav vid starten av löneförhandlingarna, som gällde för alla branscher, var ett ettårsavtal med en löneökning på 2,8 procent och en höjning av avtalets lägsta löner med 700 kronor.

Vi hade krav på en utbyggd föräldralön

och en utvecklad arbetstidsförkortning.

Vi ville ha en individgaranti med löneökning till alla medlemmar.

Arbetsgivarens befintliga ansvar för att vid övertidsarbete så långt som möjligt ta hänsyn till arbetarens behov av rekreation och familjeliv skulle tydligare framgå i avtalet.

Arbetsgivarnas krav var långa avtalsperioder med låga löneavtal som skulle kunna förhandlas upp eller ned lokalt, utökad övertid och ännu mer flexibla arbetstider.

Som vanligt blir avtalet en kompromiss av våra respektive krav.

Huvudsakligt resultat

- Ett treårigt avtal
- Sammanlagt 6,2 procents lönehöjningar.
- En sjätte föräldralöнемånad.
- En ny arbetstidsförkortning med rättighet att söka deltidspensionering. Med en pensionsförsäkring där arbetsgivaren avsätter 1,5% av lön.
- Vi är överens om att förtydligandet om övertiden skall skrivas in i kommentarerna till avtalet.
- Den så kallade arbetstidskorridoren där arbetsgivaren kan skjuta på arbetstiderna utökades från 30-40 min/dag. Vi har dock ett lokalt avtal kring arbetstider så det innefattar inte oss i nuläget.
- För dagtidsarbetare sänks arbetstidsförkortningen 12min/vecka, som en del av kostnaden för delpensionslösningen.

Vi kan konstatera att det är positivt att vi förhandlat oss till en deltidspensionslösning, där vi kommer ha möjlighet att i framtiden utöka värdet. Dem som inte kommer att gå hem i förtid kommer att få ut sin avsatta lön i pension.

Vi har fått en sjätte föräldralöнемånad och en möjlighet till reallöneökningar.

Men då det sammanlagda avtalsvärdet är 6,8 % under perioden varav 6,2% är lön, täcks kostnaden för deltidspension och föräldramånad delvis genom andra avtalsförändringar, däribland förändring av tidbank och en utökad arbetstidskorridor. Detta ser vi givetvis inte som något positivt men kanske inte heller oväntat att detta var krav från arbetsgivaren som inte gick att komma ifrån utan ha backat ur hela uppgörelsen.

Det centrala avtalet säger lägst 1,7procent höjning av den totala lönesumman och nu startar de lokala förhandlingarna där vi främst skall förhandla nivån på GKN i Trollhättan, hur potten skall fördelas här. Först efter det vet vi hur den nya lönetabellen skall se ut och vilken den nya lönen är för varje anställd,

Hur detta fortlöper och mer ingående om vilken inverkan det nya avtalet har på oss lokalt kommer i första hand att rapporteras via teamsiten och ombuden.

Resultatet av alla fackliga förhandlingar på alla nivåer påverkas i allra högsta grad av hur lagar och tidigare avtal ser ut, politiska beslut, företagsbeslut, sysselsättningen och marknaden. Men det enskilt viktigaste är uppslutningen bland medlemmarna.

BRÄNNAREN

AVTAL OM DISPENSHANTERING PÅ GKN-SKIFT

När vi enades om ett avtal kring det nya GKN-skiftet hade företaget ett krav på en enklare hantering av nattdispenser.

Vi har tydligt sagt att vi inte är intresserade av att underlätta vid dispenshantering för beordrad övertid, som vi anser skall meddelas i god tid och därmed skall även dispens sökas i god tid.

Däremot har vi en situation som uppkommer ibland som innebär att verkstadsklubbens medlemmar, ofta på eget initiativ, färdigställer eller kör färdigt ett påbörjat arbete en liten stund efter tolvslaget. En del chefer meddelar oss i efterhand, andra inte och en del av våra medlemmar arbetar efter att de stämplat ut för att inte "krångla till det" med nattdispenser.

För att styra upp detta har vi skrivit ett avtal med företaget som endast gäller GKN-skiftet som innebär

att man kan arbeta fram till max. kl 01.00 utan dispens för att exempelvis köra klart ett skär, avsluta på ett lämpligare ställe eller på annat sätt färdigställa en detalj som påbörjats tidigare på skiftet.

Detta innebär alltså att det inte är OK att starta ett tvåtimmarsjobb kl 23.00 för att man kan köra klart på natten.

Om ett arbete drar ut på tiden på grund av strul eller för att man vill avbryta på ett lämpligare ställe än mitt i ett skär eller för att underlätta för den som tar över dagen efter, kan operatören själv avgöra om denne vill jobba över, men då bör det i de flesta fall handla om kortare tid än den timme fram till klockan 01.00 som tillåts.

Detta är alltså inget som chefen kan beordra, det krävs en överenskommen mellan chef och medlem för att det skall var ok.

Får vi reda på att det missbrukas kommer vi att säga upp avtalet.

Hur fungerar det ?

Om det sent på skiftet framkommer att det kunde vara bra att avsluta ett jobb efter tolv och chefen och operatören är överens om detta.

Då skickar chefen ett mail till Verkstadsklubben om att det blir/blev nattarbete och att de är överens, samt en kopia till berörd medlem.

Arbetet ersätts med övertid och natt-OB från arbetspassets slut.

Observera att övertidssättning och OB utgår normalt sett inte samtidigt.

Handlar det istället om vanlig övertid, där chefen beordrar arbete efter skiftets slut, skall det skötas efter vanliga regler där övertiden meddelas i god tid och det kräver också en beviljad nattdispens från verkstadsklubben.

DYGNSVILA

Vi har enats med företaget om en lokal hantering av avtalets dygnsviloeregler (11-timmarsregeln). De regler som finns i Teknikavtalet har varit krångliga och krävt en hel del arbete med för att praktiskt använda sig av.

Enkelt förklarat betyder det lokala avtalet att man skall ha minst 11 timmars sammanhängande vila mellan varje av sina ordinarie arbetspass. Får man inte det av någon anledning skall det kompenseras med övertidstillägg och tid till tidbank.

Huvudregeln är alltid att det skall ges en viloperiod och krävs det att

man därför slutar tidigare eller börjar senare skall frånvaror registreras som tjänsteärende och ge betalning som om man hade arbetat.

Om det inte är möjligt, oavsett anledning så betraktas det som ett brott. Detta ersätts alltså framöver med övertidstillägg och tid till tidbank.

Några exempel:

Ordinarie arbetstid 06.00-15.00

Övertid mellan två skift 20.00-23.00

Två viloperioder, den längsta 23.00 till 06.00 = 7 tim. Vila skall läggas ut 06.00-10.00, alternativt övertid till tidbank utöver ordinarie lön för de fyra

timmarna utebliven vila.

Ordinarie arbetstid 16.00-02.12

Planerad utbildning dagen efter 09.00-11.00.

Två viloperioder, den längsta 02.12 till 09.00 = 6,8 tim. Vila skall läggas ut 23.00-02.12 dag ett, alternativt övertid till tidbank utöver ordinarie lön för de 4,2 timmarna utebliven vila.

Ordinarie arbetstid 15.00-24.00

skiftbyte dagen efter 06.00-15.00.

En viloperiod 24.00 till 06.00 = 6 tim. Vila skall läggas ut 06.00-11.00, alternativt övertid till tidbank utöver ordinarie lön för de 5 timmarna utebliven vila.