

Utlåtande

Lönebestämmelser – motionerna A13–A41 och A1 4:e att-satsen

Avtalen är en produkt av de avtalskrav som har mejslats fram ur krav från IF Metallträffar och motioner som behandlats av såväl kongresser som avtalsråd. För att nå framgång i förhandlingar är det viktigt med samordning, både med LO-förbunden och med tjänstemännen inom industrin. Trots att stora delar av innehållet i IF Metalls 43 riksavtal är lika, finns det också stora skillnader mellan avtalen. Det beror på att avtalslösningar har konstruerats utifrån de speciella förhållanden som råder inom respektive bransch. Ett avtalskrav som är viktigt på något av våra avtalsområden kan vara mindre angeläget på något annat. Kraven på förändringar i avtalen väger också olika vid en prioritering. För att kunna göra en samlad bedömning och prioritering av avtalskraven är det viktigt att det görs i nära samband med kommande avtalsförhandlingar, på IF Metallträffar, avtalsråd och i förbundsstyrelsen.

I motionerna A1 4:e att-satsen och A13–A20 föreslås att löneökningar i de centrala avtalen ska uttryckas i kronor och ören i stället för i procent.

Redan i dag anges löneökningstalet i flera av förbundets avtal i kronor och ören medan det i andra avtal anges som procentsats. Fördelen med att ange löneökningen i kronor och ören är att det ger lika mycket till dem som arbetar på företag med lägre löneläge som till dem som arbetar på företag med högre löneläge. Det kan också uttryckas som att de lägre avlönade får mer procentuellt än de högre avlönade.

Det är dock inte helt bekymmersfritt att ange löneökningen enbart som kronor i våra avtalskrav. När IF Metall ställer sina krav preciserade i kronor och ören kommer vår omgivning (arbetsgivare, andra fack, Medlingsinstitutet med flera) att räkna om kostnaden till procent. När IF Metall sedan träffar normerande avtal och dessa uttrycks nominellt är det denna löneökningnivå som andra förbund med högre lönenivåer kommer att hänvisa till, men omräknat i procent.

Förbundsstyrelsen föreslår därför att löneökningsskravet ställs uttryckt i en kombination av procent och kronor, dvs. x procent dock lägst y kronor. Med den konstruktionen får de lägst avlönade medlemmarna en högre procentuell löneökning samtidigt som medlemmar på avtalsområden med högre löneutrymme inte "lämnar ifrån sig" löneutrymme till andra grupper.

När avtal har träffats är det förbundsstyrelsens uppfattning att löneökningen ska redovisas i endera kronor eller procent, utifrån de traditioner och mål som prioriteras på det aktuella avtalsområdet.

Dagordningens punkt 17 – Vår arbetsplats

FS förslag till beslut

Förbundsstyrelsen föreslår därför att motionerna A1 4:e satsen och A13–A20 överlämnas till avtalsrådet.

Teknikavtalet IF Metall

I motionerna A21, A22 och A24 föreslås förändringar i övergångsbestämmelserna i Teknikavtalet IF Metall. I motion A25 föreslås att man på alla avtalsområden ska fördela lönen lika till alla om man inte kommer överens.

Inom förbundet finns det olika bestämmelser om löneökningar och hantering av eventuella potter. Förbundsstyrelsen anser att det är viktigt med ett starkt lokalt fackligt inflytande över löneökningarnas fördelning. Stupstocksbestämmelser bör vara konstruerade så att de främjar tillkomsten av lokala avtal om lönesystem. Utgångspunkten i lönesystemen ska vara att individens utveckling i arbete ska ge utveckling i lön.

I motion A23 föreslås att lägsta löner i tim- och ackordslönebilagan i Teknikavtalet IF Metall ska harmoniera med månadslönen genom att lägsta utgående timlön ska motsvara månadslön/175.

Förbundsstyrelsen föreslår därför att motionerna A21–A25 överlämnas till avtalsrådet.

Samhallavtalet

I motionerna A26 och A27 föreslås att mångkunnighetstillägget i Samhallavtalet inte ska tas bort när man avancerar och får ett högre arbetsuppgiftstillägg.

I kollektivavtalet för Samhall bortfaller mångkunnighetstillägget när man flyttas upp i en högre lönenivå. Detta innebär inte att lönen sänks då det i avtalet är reglerat att man trots förändringen ska behålla tidigare utgående lön. Förslaget skulle till skillnad från i dag ge en löneökning.

Förbundsstyrelsen föreslår därför att motionerna A26 och A27 överlämnas till avtalsrådet.

I motion A28 föreslås att arbetsuppgiftstillägget i Samhallavtalet aldrig ska kunna sänkas utom vid individens egen förskyllan.

Lönebestämmelserna i kollektivavtalet Samhall består av en grundlön som alla får. Utöver det kan man få ett arbetsuppgiftstillägg 1–4, utifrån vilken arbetsuppgift man till övervägande del utför. Om arbetsuppgifter förändras så att de nya är mindre kvalificerade med ett annat arbetsuppgiftstillägg som följd, får man ett omplaceringstillägg.

Att få behålla arbetsuppgiftstillägg för arbetsuppgifter som inte längre finns kvar kräver förändringar i kollektivavtalets lönebestämmelser.

Förbundsstyrelsen föreslår därför att motion A28 överlämnas till avtalsrådet.

Dagordningens punkt 17 – Vår arbetsplats

FS förslag till beslut

I motion A29 föreslås att Samhallavtalet ändras så att Samhallanställda får möjlighet att arbeta till 67 år.

Att kollektivavtalsreglera rätten att kvarstå i anställning på Samhalls område är inte möjligt eftersom Samhall är en arbetsmarknadspolitisk åtgärd. De som är anvisade från Arbetsförmedlingen till ett arbete på Samhall är av den anledningen också undantagna reglerna i lagen om anställningsskydd.

Skulle lagstiftningen för arbetsmarknadspolitiken, a-kassan och sjukförsäkringen förändras, så att det är möjligt att kvarstå i anställning till 67 års ålder, är det förbundsstyrelsens uppfattning att frågan bör omprövas även för anställda i Samhall.

Förbundsstyrelsen föreslår därför att motion A29 avslås.

I motionerna A30–A41 föreslås att olika ersättningar ska höjas i kollektivavtalen och att andra ska tillföras. Inför riksavtalsförhandlingarna och fastställande av avtalskrav kommer det alltid upp ett antal frågor som berör höjningar av ersättningar i kollektivavtalen knutna till de allmänna villkoren samt införande av nya regleringar med tillhörande ersättningar.

Förbundsstyrelsen föreslår därför att motionerna A30–A41 överlämnas till avtalsrådet.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta

att överlämna motionerna A1 4:e att-satsen, A13–A28 och A30–A41 till avtalsrådet

att avslå motion A29.

Lönebestämmelser – motionerna A13–A41

Motion A13

Avdelning 1 Malmfälten, 3 Norra Västerbotten, 4 Södra Västerbotten, 6 Mellerta Norrland

Solidariska centrala avtal

Inom arbetarrörelsen har ökade inkomstklyftor aldrig varit något att eftersträva. Solidaritet och ökad jämlikhet har varit honnörsord. Alla har vi likadana behov i livet. Procentuella lönelöft ökar självklart skillnaden mellan dem som tjänar 19 000 respektive 27 000 kronor i månaden, även med ett lägsta lön-tillägg.

Dagordningens punkt 17 – Vår arbetsplats

FS förslag till beslut

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att i fortsättningen bara skriva centrala avtal i kronor och med extra höjning för de lägst avlönade.

Till avtalsrådet

Motion A14

Adelning 3 Norra Västerbotten, 4 Södra Västerbotten, 6 Mellersta Norrland

Kronor eller procent

Inkomstskillnaderna i samhället ökar och IF Metall som förbund väcker opinion mot denna utveckling.

Löneökningar inom IF Metalls eget Teknikavtal är baserade på procentsatser. Detta bidrar i sig till ökade löneskillnader mellan medlemmar beroende på var i landet de bor och mellan olika företag. Detta borde gå emot förbundets värderingar.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att löneökningar i Teknikavtalet ska vara i kronor och ören.

Till avtalsrådet

Motion A15

Avdelning 1 Malmfälten, 3 Norra Västerbotten, 4 Södra Västerbotten, 5 Höga Kusten

Lön

Teknikavtalet har ett stort spann mellan dem som tjänar minst och dem som tjänar mest. Vid en procentuell uppgörelse ökar detta lönegap och det är det vi sett hända under flera års tid.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att nästa avtalsuppgörelse sker i kronor och ören och inte i procent.

Till avtalsrådet

Motion A16

Avdelning 38 Östra Småland

Lönepåslag i kronor och inte i procentsats

Vi anser att procentsats inte ska användas när vi talar om avtalsrörelsens lönepåslag. Det är en orättvisa som vi gemensamt måste agera emot.

Vi vill införa lönepåslag i kronor i stället. Lönepåslag i procent blir mer till dem som tjänar mer och mindre till dem som tjänar mindre.

Dagordningens punkt 17 – Vår arbetsplats

FS förslag till beslut

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att lönepåslag sker i kronor

att avtalstext bara ska handla om kronor i förhandlingsform vid avtalsrörelser.

Till avtalsrådet

Till avtalsrådet

Motion A17

Avdelning 41 Kalmarsund

Satsningar i kronor och ören för att höja lågavlönade medlemmar i Teknikavtalet

I senaste avtalsrörelsen ställde sig IF Metall bakom LO-samordningens krav på 2,8 procent eller 700 kronor i löneökning för dem som tjänar under 25 000 kronor i månaden. Det resulterade efter förhandlingar i krav på en låglönesatsning för dem som tjänar mindre än genomsnittet för en industriarbetare.

Inom Teknikavtalet är det stor skillnad på löner i olika företag. I företag med högt lönesnitt garanteras de anställda högre löner än i företag med lågt lönesnitt. Eftersom lönerna uppräknas i procent ökar de garanterade löneskillnaderna hela tiden när år efter år läggs samman. Avtalskonstruktionen gör att skillnaderna ökar över tid inom avtalsområdet.

Denna avtalskonstruktion har bidragit till att löneskillnaderna i Teknikavtalet mellan medlemmar och mellan olika regioner i landet skiljer sig mycket åt. De som drabbas av detta är anställda i företag med lågt lönesnitt och främst slår det mot dem med låga löner. Det drabbar också kvinnor mer eftersom kvinnor generellt har lägre löner än män men också för att de oftare har mindre kvalificerade arbetsuppgifter.

För att vi ska kunna utjämna löneskillnaderna mellan arbetsplatser och regioner och stärka lågavlönades och kvinnors löner måste vi se över hur vi kan ändra avtalskonstruktionen i Teknikavtalet. En lösning skulle kunna vara satsningar i kronor och ören som gäller för alla eller för dem som ligger under snittet för industriarbetare i Teknikavtalet.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att i kommande förhandlingar i Teknikavtalet förhandla fram en lägsta pott i kronor per företag som är likvärdig den ökning som snittet på avtalsområdet ger i kronor.

Till avtalsrådet

Dagordningens punkt 17 – Vår arbetsplats

FS förslag till beslut

Motion A18

Avdelning 46 Blekinge

Lönepåslag i kronor och ören

I många avtalsrörelser och sedan många år har löneökningar utgått i procent. Det har resulterat i ökad lönespridning. Hur man än väljer att argumentera för procenträkning är det i slutändan kronorna som räknas och som gäller för konsumtionen.

Lönespridningen som blir mellan kollektivanställda och tjänstemän är också en önskad effekt. Vi vet ju alla att löneutrymmet uppstår ur produktionsresultatet. Förbundet ”bygger sin verksamhet på uppfattningen om alla människors lika värde” och att då förespråka procentsatser där högavlönade får mest och lägre avlönade får minst, går emot förbundets egna stadgar § 2 mom. 1. Vart tog solidariteten vägen?

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att löneökningar i våra centrala avtal ska anges i kronor och ören.

Till avtalsrådet

Motion A19

Avdelning 26 Östergötland, 32 Höglandet, 33 Vätterbygden, 38 Östra Småland, 40 Västbo-Östbo, 41 Kalmarsund, 43 Kronoberg

Låglönesatsning i Teknikavtalet

I senaste avtalsrörelsen ställde sig IF Metall bakom LO-samordningens krav på 2,8 procent eller 700 kronor i löneökning till dem som tjänar under 25 000 kronor i månaden. Detta resulterade efter förhandlingar i krav på en låglönesatsning till dem som tjänar mindre än genomsnittet för en industriarbetare.

Inom Teknikavtalet är det stor skillnad på lönerna mellan olika företag. På företag med högt lönesnitt garanteras de anställda högre löner än i företag med lågt lönesnitt. Eftersom lönerna räknas upp i procent ökar de garanterade löneskillnaderna hela tiden, när år efter år av olika ökningar läggs samman. Denna avtalskonstruktion gör att skillnaderna ökar över tid inom avtalsområdet.

Avtalskonstruktionen har bidragit till att löneskillnaderna i Teknikavtalet mellan medlemmar och mellan olika regioner i landet skiljer sig mycket åt. De som drabbas av detta är anställda på företag med lågt lönesnitt och främst slår det mot dem som har låga löner. Det drabbar också kvinnor mer, eftersom kvinnor rent generellt har lägre löner än män men också för att de ofta har mindre kvalificerade arbetsuppgifter.

För att vi ska kunna utjämna löneskillnaderna mellan arbetsplatser och mellan regioner och stärka lågavlönades och kvinnors löner måste vi se över hur vi kan ändra avtalskonstruktionen i

Dagordningens punkt 17 – Vår arbetsplats

FS förslag till beslut

Teknikavtalet. En sådan lösning kan vara satsningar i kronor och ören som gäller för alla eller för dem som ligger under snittet för industriarbetare i Teknikavtalet.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att i kommande förhandlingar i Teknikavtalet förhandla fram en lägsta pott i kronor per företag som är likvärdig den ökning snittet på avtalsområdet ger i kronor.

Till avtalsrådet

Motion A20

Avdelning 13 Bergslagen

Lönebildning

Vi märker att klyftorna i samhället ökar mer och mer. De som tjänar mest drar hela tiden ifrån dem som tjänar minst.

IF Metall bidrar själva till detta fenomen genom att de centrala avtalen blir i procent. Detta får till följd att företag med ett högre snitt hela tiden drar ifrån företag med ett lägre snitt.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att de centrala avtalen i framtiden görs i kronor och ören i stället för som i dag, i procent.

Till avtalsrådet

Motion A21

Avdelning 44 Halland

Individgarantin Teknikavtalet

När våra centrala kollektivavtal har låg eller ingen individgaranti försvårar det för våra verkstadsklubbar att genomföra lokala lönerevisioner. Det skapar utrymme för godtycklig löneutläggning där arbetsgivaren ofta väljer att bara lägga ut minsta möjliga löneökning generellt, samtidigt som man använder övrigt utrymme till att premiera efter egna subjektiva bedömningar.

Genom att öka den generella delen vid de tillfällen man inte når en överenskommelse om löneökningar så att den blir "lejonparten" av löneökningen tror vi att man skulle kunna få en mer rättvis lönebildning.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att vid utebliven lokal överenskommelse ska individgarantin i Teknikavtalet utgöra minst 85 procent av lönepotten.

Till avtalsrådet

Dagordningens punkt 17 – Vår arbetsplats

FS förslag till beslut

Motion A22

Avdelning 3 Norra Västerbotten, 4 Södra Västerbotten, 6 Mellersta Norrland

Individgarantin

Vår klubb har hamnat i den obekväma sitsen att företaget i varje löneförhandling vill förhandla bort individgarantin. Om vi inte går med på detta så är de inte villiga att erbjuda någonting utöver den förhandlade potten.

Vi vill därför att båda parter ska godkänna förslaget innan en lönehöjning under individgarantin ges.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att det tydliggörs att individgarantin inte kan tolkas som dispositiv.

Till avtalsrådet

Motion A23

Avdelning 44 Halland

Lägsta utgående lön Teknikavtalets tim- och ackordslönebilaga

En del arbetsgivare väljer att tillämpa tim- och ackordslönebilagan utifrån ett krasst ekonomiskt ställningstagande. Om man tillämpar lägsta lön enligt timlön hamnar man på 94,72 i lönegrupp 1. Om man har ”tur” och arbetar på en arbetsplats med månadslön hamnar motsvarande ingångslön på 102,10.

Nu kan ”vän av ordning” säga att ingen ligger i lönegrupp 1, men ack vad man bedrar sig. Tanken i tim- och ackordslönebilagan kan vara att man förutsätter ackordsarbete, men det kräver dock att vi begär ackord. Något som inte alltid ses positivt på från medlemmarnas sida.

För att råda bot på den möjlighet som arbetsgivare har i dag kan man införa en lägsta utgående lön i tim- och ackordslönebilagan där ackordsarbete inte sker enligt formeln månadslön/175.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att tim- och ackordslönebilagan har en lägsta utgående timlön motsvarande månadslön/175 i de fall ackordsarbete inte sker.

Till avtalsrådet

Motion A24

Avdelning 44 Halland

Löneprinciper

Vid lokala löneförhandlingar fördelas lönepott och genomförs löneöversyn olika beroende på om man har lönesystem eller inte. I ett lönesystem vandrar och utvecklas man vilket gör att man inte åter på det löneutrymme som framförhandlats. Det gör att när en

Dagordningens punkt 17 – Vår arbetsplats

FS förslag till beslut

arbetstagare får fler och mer avancerade arbetsuppgifter sker en naturlig löneglidning.

På arbetsplatser utan lönesystem sker som regel löneutvecklingen i dessa fall genom pottfördelning och/eller nyttjande av löneöversynsutrymme. Detta har många arbetsgivare upptäckt varför man väljer att säga upp lönesystem utan att vilja komma överens om nya.

Självklart ska man inte tära på löneutrymmet i de fall man får en ökad kompetens eller får sig tilldelat nya avancerade arbetsuppgifter. En utveckling och effektivisering på arbetsplatsen skapar i sig ett löneutrymme som betalar löneglidning.

Avtalens löneprinciper bör därför tydliggöras så att kompetensökning och utveckling lönesätts utanför avtalets lönepotter.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att lönepotter inte får användas vid lönejustering som beror på ökad kompetens eller nya arbetsuppgifter.

Till avtalsrådet

Motion A25

Klubben vid Fagerhults Belysning AB avdelning 33 Vätterbygden

Nytt avtal avseende löneprinciperna

När våra centrala parter gjort upp om löneavtalet gör man i sedvanlig ordning en lokal förhandling om resultatet från den centrala förhandlingen. När man vid den lokala förhandlingen inte kommer överens kan arbetsgivaren ensidigt lägga ut den procentuella delen som överenskommits centralt.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att det införs en stupstock för lönefördelningar som innebär att om man inte kommer överens så ska lönen fördelas lika.

Till avtalsrådet

Motion A26

Avdelning 29 Norra Älvsborg

Lön och arbetsuppgifter, Samhallavtalet

Enligt § 7 i Samhallavtalet har medarbetare grundlön, arbetsuppgiftstillägg och eventuellt mångkunnighetstillägg.

Utgångspunkten för lönesättningen i Samhallavtalet är en gemensam grundlön, med inplaceringstillägg för arbetsuppgifter. Utöver detta kan arbetstagaren få mångkunnighets- och erfarenhetstillägg.

Det finns två mångkunnighetstillägg. Ett tillägg utbetalas när den anställde utvecklats genom att lära sig och är beredd att arbeta med minst en annan arbetsuppgift i samma lönenivå.

Dagordningens punkt 17 – Vår arbetsplats

FS förslag till beslut

Tillägg nummer två utbetalas när den anställde utvecklas genom att lära sig och är beredd att arbeta med en arbetsuppgift inom en högre lönenivå.

Har den anställde två tillägg är de större än löneskillnaden mellan de olika nivåerna i arbetsuppgiftstilläggsnivåerna.

En person som till exempel är inplacerad i arbetsuppgiftstillägg två och har mångkunnighetstillägg ett och två riskerar en lönesänkning om den tar på sig mer avancerade arbetsuppgifter som gör att den hamnar i arbetsuppgiftstillägg tre.

Anledningen är att personen då sannolikt kommer att förlora sina mångkunnighetstillägg på grund av skrivningen i avtalet. Detta är en konstig ordning som inte ger motivation att utvecklas i arbetet.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att mångkunnighetstillägget inte tas bort när medarbetare ökar sin kompetens i arbetet och avancerar till ett högre arbetsuppgiftstillägg.

Till avtalsrådet

Motion A27

Avdelning 30 Bohuslän-Dal

Arbetsuppgiftstillägg i Samhallavtalet

Enligt § 7 i Samhallavtalet har medarbetare grundlön, arbetsuppgiftstillägg och eventuellt mångkunnighetstillägg.

Den som till exempel är inplacerad i arbetsuppgiftstillägg två och har mångkunnighetstillägg ett och två, riskerar en lönesänkning om den tar på sig mer avancerade arbetsuppgifter som gör att den hamnar i arbetsuppgiftstillägg tre.

Anledningen till detta är att man då sannolikt kommer att förlora sina mångkunnighetstillägg på grund av skrivningen i avtalet. Detta är en konstig ordning som inte ger motivation att utvecklas i arbetet.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att mångkunnighetstillägget i Samhallavtalet inte tas bort när medarbetare ökar sin kompetens i arbetet och avancerar till ett högre arbetsuppgiftstillägg.

Till avtalsrådet

Motion A28

Avdelning 30 Bohuslän-Dal

Samhallavtalets lönesystem

I Samhallavtalets § 7 Lön och arbetsuppgifter mom. 2 a står det att beroende på vilken arbetsuppgift en anställd till övervägande

Dagordningens punkt 17 – Vår arbetsplats

FS förslag till beslut

del av arbetstiden beräknas arbeta med, utgår ett arbetsuppgifts-tillägg.

Problemet med den skrivningen är att om arbetsuppgiften försvinner från Samhall så kan inte arbetaren arbeta med den arbetsuppgiften längre. Risken är då stor att det bara blir enklare arbetsuppgifter kvar, vilket innebär att vederbörande får sänkt lön.

Vi tycker inte att det går ihop med Samhalls målsättning att de ska utveckla människor. En anställd blir inte mindre kompetent bara för att arbeten försvinner eftersom kompetensen fortfarande finns kvar hos individen.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att arbetsuppgiftstillägget i Samhallavtalet aldrig kan sänkas utom vid individens egen förskyllan.

Till avtalsrådet

Motion A29

Avdelning 2 Norrbotten, 4 Södra Västerbotten

Trygghetssystem/pension

De som går under Samhallavtalet får endast jobba tills de fyller 65 år. I andra avtal får man jobba till 67 år.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att ändra i Samhallavtalet så att anställda får möjlighet att arbeta till 67 år.

Avslag

Motion A30

Avdelning 38 Östra Småland

Semester och möjlighet till rekreation

Våra medlemmar arbetar dagligen med höga krav att prestera; bättre resultat på mindre tid, mer vinst åt företagen och mer krav på prestation av arbetstagaren. Många känner sig otillräckliga efter en dag på arbetet på grund av stress och att målen känns nästintill omöjliga att nå.

År 1938 fick vi två veckors lagstadgad semester och i dag har vi rätt att ta ut fyra veckors sammanhängande semester. Det är en välbehövlig ledighet.

Tyvärr märker vi av att flera av våra medlemmar inte kan använda sin semester till det ändamål som är andemeningen med den.

Vi har en lägsta semesterersättning som ska ge en garanti, men ändå känner många att det blir jobbigt att ha semester. Barnen är hemma från skola eller dagis och behöver en extra måltid

Dagordningens punkt 17 – Vår arbetsplats

FS förslag till beslut

varje dag. En dagtids- eller 2-skiftsanställd får en hundralapp extra i månaden. Det räcker inte för att göra det lilla extra med barnen.

Fattigdomen har ökat från 4 procent 1995 till 9 procent 2010. Vi behöver förbättra för våra medlemmar och vara ett föredöme för samhällets medborgare.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag

att verka för att semesterersättningen ska öka ansevärt

att värna om medlemmarnas hälsa genom ökad möjlighet till dräglig rekreation.

Till avtalsrådet

Till avtalsrådet

Motion A31

Klubben vid Fagerhults Belysning AB avdelning 33 Vätterbygden

Nytt avtal avseende sparande av semesterveckor

I dag ser behovet av semester annorlunda ut än tidigare. Efterfrågan av långledighet har ökat då medlemmarna bland annat vill åka på långresor. Detta medför ett behov av att få spara överskjutande semester till sex semesterveckor.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att en arbetstagare som har rätt till fler än 20 betalda semesterdagar får spara överskjutande semesterdagar till sex semesterveckor.

Till avtalsrådet

Motion A32

Avdelning 46 Blekinge

Kraftigt höjd semesterersättning

För flertalet av våra medlemmar utgör semesterlönen obetydligt mer än den normala lönen. När alla fasta kostnader är betalda blir det inte så pass mycket över att man kan ha råd att göra speciellt mycket extra på sin semester.

De flesta av oss har ett mycket betungande arbete som gör att vi skulle behöva både rekreation och avkoppling samt kunna kosta på oss någon resa.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag

att ge avtalsrådet i uppdrag att verka för att en kraftigt höjd semesterersättning utbetalas i samband med semestern.

Till avtalsrådet

Dagordningens punkt 17 – Vår arbetsplats

FS förslag till beslut

Motion A33

Medlem Shwan Hamak avdelning 28 Västra Skaraborg

Övertid

Arbetsmarknaden ser i dag annorlunda ut jämfört med vad den har gjort tidigare. Många pendlar långa sträckor till arbetet och fritiden styrs av arbetsgivaren genom planerad övertid. När denna planerade övertid då ställs in efter att man har anlänt till arbetsplatsen, så kan det innebära kostnader för arbetstagaren. Då är det rimligt att arbetsgivaren får ersätta att man som arbetstagare har fått stå till arbetsgivarens förfogande.

Jag föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att en ersättning för inställelse för övertid betalas av arbetsgivaren för planerad övertid, som sedan ställs in efter att arbetstagaren har inställt sig på arbetsplatsen

Till avtalsrådet

att en reseersättning införs för inställelse till planerad övertid som sedan inte genomförs efter att arbetstagaren har inställt sig på arbetsplatsen, vilket gäller övertid som inte är i anslutning till ordinarie arbetstid.

Till avtalsrådet

Motion A34

Avdelning 46 Blekinge

Ob-tillägg och övertidersättning

I Teknikavtalet IF Metall § 5 ”ersättning för arbete på obekvämtid och övertid” finns en regel om att ob-tillägg och övertidersättning inte kan utbetalas samtidigt.

Det finns andra avtal, exempelvis Allokemiska, där man betalat ut dessa ersättningar samtidigt. På vårt företag har vi i alla tider gått efter Allokemiska avtalet och fått denna ersättning. Men sedan fick man för sig att gå över till Teknikavtalet och då har våra medlemmar inte den betalningen i dag. Det tycker man är orättvist. Varför ska det vara olika i avtalen?

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag

att ge förhandlingsdelegationerna i kommande avtalsrörelser i uppdrag att verka för en förändring så att ob-tillägg och övertidersättning kan utbetalas samtidigt på alla våra avtalsområden.

Till avtalsrådet

Dagordningens punkt 17 – Vår arbetsplats

FS förslag till beslut

Motion A35

Avdelning 49 Nordvästra Skåne

Högre ob på fredag kväll och fredag natt

I dagens samhälle upplever de flesta att helgen börjar på fredag och många ser fredagskvällen som en tid att umgås med familj och vänner. Därför är det rimligt att den högre ob-ersättning som utbetalas vid helgarbete även gäller från fredag kväll.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att ob-ersättning i våra riksavtal för helg börjar gälla redan från fredag kväll.

Till avtalsrådet

Motion A36

Avdelning 44 Halland

Ob-ersättning i Tekoavtalet

I Tekoavtalet utgår samma ersättningsbelopp under kvällar och nätter. De flesta som arbetar 3-skift upplever obehaget av nattarbete som betydligt värre jämfört med kvällar.

I vissa avtal har man reglerat detta, exempelvis i Teknikavtalet där man har två olika vardagsersättningar. Vidare har Tekoavtalet starten på helgens ob-ersättning klockan 06.00 på lördag och 00.00 på helgdag. Detta uppfattas som fel då man i dagens samhälle börjar ”fira helg” fredag eftermiddag.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att införa ytterligare en specificerad ob-ersättningstid klockan 22.30–06.00

Till avtalsrådet

att ob-ersättning under helger börjar klockan 18.00 dag före lördag och helgdag.

Till avtalsrådet

Motion A37

Avdelning 2 Norrbotten, 4 Södra Västerbotten

Ersättning för arbete på obekvämtid, nattarbete

Alla vet att nattarbete inte är bra för hälsa och välmående. Nattarbete är inget att sträva efter. Vi vill att arbetsgivaren så långt det är möjligt förlägger arbetet till dagtid.

I dag kan arbetsgivaren planera arbete under nattens timmar till en alltför låg merkostnad. För att få arbetsgivaren att i större utsträckning planera arbetet under dagens timmar föreslår vi höjd ersättning för nattarbete. Det måste kosta mer!

Dagordningens punkt 17 – Vår arbetsplats

FS förslag till beslut

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att införa höjda ersättningar för nattarbete i det centrala kollektivavtalet.

Till avtalsrådet

Motion A38

Avdelning 1 Malmfälten, 3 Norra Västerbotten, 4 Södra Västerbotten, 6 Mellersta Norrland

Höghöjdsarbete

På de företag som bygger och servar vindkraftverk utförs mycket arbete på hög höjd med säkerhetsutrustning. En fråga som kommer upp är vad det är för skillnad mellan att arbeta under jord och att arbeta på hög höjd.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att det i Teknikavtalet § 4 mom. 3:4 läggs till följande text efter underjordsarbete: ”eller vid höghöjdsarbete där det fordras säkerhetsutrustning”.

Till avtalsrådet

Motion A39

Avdelning 2 Norrbotten, 3 Norra Västerbotten, 4 Södra Västerbotten, 6 Mellersta Norrland

Höghöjdsarbete

Vi har många medlemmar som arbetar på hög höjd och denna grupp ökar ständigt.

I våra avtal har vi reglerat villkoren för underjordsarbete. Det borde vi göra också för arbete på hög höjd.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att i Teknikavtalets § 4 mom. 3:4 lägga till höghöjdsarbete som fordrar säkerhetsutrustning.

Till avtalsrådet

Motion A40

Avdelning 2 Norrbotten, 3 Norra Västerbotten, 4 Södra Västerbotten, 6 Mellersta Norrland

Köldtillägg

Bland våra medlemmar som arbetar inom betongindustrin finns en grupp som arbetar utomhus sommar som vinter med lastning av produkter. Dessa medlemmar har stora bekymmer med sträng kyla under vinterhalvåret.

Dagordningens punkt 17 – Vår arbetsplats

FS förslag till beslut

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att i Byggnadsämnesavtalets § 13 införa köldtillägg för dem som arbetar i sträng kyla.

Till avtalsrådet

Motion A41

Avdelning 2 Norrbotten, 4 Södra Västerbotten, 6 Mellersta Norrland

Ob-tillägg söndag kväll

Driftpersonal som arbetar skift inom Stål- och metallavtalet har inte ob-tillägg efter klockan 22.00 på söndag fram till måndag morgon klockan 06.00. Under den tiden får man bara ob-ersättning som om det vore vanlig vardag. Detta är inte rättvist. De andra inom LO har helg-ob hela söndag kväll/natt till måndag morgon.

Vi vill att frågan behandlas som en rättvisefråga gentemot de andra förbunden och att samma ob-regler ska gälla alla inom LO. Således ska nattskift mellan helgdag och nästkommande vardag betalas med helg-ob ända fram till efterföljande vardags morgon.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att ob-tillägg införs i våra avtal fram till måndag morgon då man går av sitt skift.

Till avtalsrådet