

Dagordningens punkt 17 – Vår arbetsplats

Lönebestämmelser – Motionerna A6–A22 med utlåtanden

Motion A6

Avdelning 32 Högländet, 33 Vätterbygden, 40 Västbo-Östbo, 43 Kronoberg

Låglönesatsning i Teknikavtalet

I avtalsrörelsen 2013 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, regioner och stärka lågavlönades samt kvinnors löner måste vi se över hur vi kan ändra avtalskonstruktionen i 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 avtalsförhandlingar ge förhandlingsdelegationen i Teknikavtalet i uppgift att tillämpa följande modell; att avtalets genomsnittliga lön blir beräkningsgrunden i kravet och att kravet för dem som ligger under genomsnittet baseras på kronor och kravet för dem som ligger över genomsnittet baseras i procent.

Utlåtande, motion A6

IF Metall har i dag flera avtal med en så kallad branschpott vilket innebär att löneökningen är densamma i kronor för samtliga företag inom avtalsområdet. I förbundet finns också avtal med företagspott som omvandlas till kronor utifrån lönenivån på det enskilda företaget.

I motionen föreslås en löneökningsmodell med ett så kallat knä, som tillvaratar fördelarna med de båda ovanstående modellerna. På företag med en lägre genomsnittsförtjänst blir löneökningen procentuellt högre än med en företagspott i procent, och på företag med en högre genomsnittsförtjänst blir löneökningen i kronor högre än med en branschpott.

En nackdel med den föreslagna modellen är att lönekostnadsökningen procentuellt blir högre. Företag med lägre löner påverkar beräkningen av det totala löneökningstrycket för hela avtalsområdet. Det får till följd att löneökningkravet på hela avtalsområdet reduceras med den ökade kostnaden, för företag med lägre löner, och att det procentuella löneökningkravet kommer att bli lägre än med en bransch- eller företagspott.

Ett bifall till förslaget skulle innebära att förhandlingsdelegationen för Teknikavtalet IF Metall blir fastlåst vid att tillämpa samma modell hela kongressperioden. Förbundsstyrelsen anser att det vore olyckligt, dels eftersom olika modeller kan behöva användas i olika riksavtalsförhandlingar, dels för att det skulle kunna stjälpa en eventuell LO- och FI-samordning.

Dagordningens punkt 17 – Vår arbetsplats

Vintern 2016 beslutade förbundsstyrelsen att tillsätta en arbetsgrupp med uppgiften att utreda och föreslå eventuella förändringar i förbundets lönepolitik. Arbetsgruppen, som är sammansatt av lokala och centrala företrädare, kommer bland annat att behandla frågan om kronor och procent i IF Metalls löneavtal. Arbetsgruppen ska ta fram en delrapport till våren 2017 och en slutrapport till hösten 2017. Förbundsstyrelsen anser att nämnda utredning inte bör föregripas.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta att överlämna motionen till avtalsrådet.

Motion A7

Medlem Peter Svanberg avdelning 2 Norrbotten

Genomsnittslönen

Genomsnittslönen hos ett företag får inte skilja mer än 10 procent från snittlönen inom ett avtalsområde.

Jag föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att genomsnittslönen hos ett företag inte får skilja mer än 10 procent från genomsnittslönen inom ett avtalsområde.

Utlåtande, motion A7

Införandet av en sådan lönekonstruktion som föreslås skulle innebära att de arbetsplatser som i dag ligger 10 procent över genomsnittet inte skulle kunna ta ut det fulla löneutrymmet vid en lönerevision. På de arbetsplatser där det finns möjlighet att förhandla fram mer än det som anges i det centrala avtalet skulle det innebära ett hinder då 10 procent av genomsnittslönen inom avtalsområdet skulle utgöra norm.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta att avslå motionen.

Motion A8

Avdelning 26 Östergötland

Teknikavtalet IF Metall, stupstock för löneökningar

Fler och fler blir de exempel där den fackliga parten har problem med att träffa överenskommelse om fördelning av löneutrymmet på en arbetsplats. Det kan exempelvis handla om vilka fördelningsprinciper som ska användas när det saknas lönesystem eller vem/vilka som ska få ta del av lönepotten. Det kan också vara att arbetsgivaren inte vill betala ut en endaste krona utöver det centrala avtalets löneökningnivå, då dessa nivåer inte sällan påstås vara taket för vad löneökningarna ska vara, trots att nya vinstrekord slås och aktieutdelningarna är rekordstora.

I det centrala månadslöneavtalet bör därför en ny, kompletterande stupstock införas när man lokalt inte kan komma överens. Stupstocken ska i dessa fall hantera fördelningen av potten men framför allt fungera som ett påtryckningsmedel.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag

att i nästkommande avtalsförhandling för Teknikavtalet IF Metall införa en ny, kompletterande stupstocksregel baserad på att fördela lönepotten lika i krontal för samtliga anställda om de lokala parterna ej träffar överenskommelse om annat.

Dagordningens punkt 17 – Vår arbetsplats

Utlåtande, motion A8

Under avtalsförhandlingarna 2016 gjordes en omfattande översyn och förtydliganden gällande hur bedömningsfaktorena ska tillämpas. Det har hela tiden varit IF Metalls uppfattning att det är de lokala parterna som ska utforma hur och vilka bedömningsfaktorer som ska användas vid lönesättning. Det har även förtydligats att det är en förpliktelse att verkligen försöka komma överens om ett väl fungerande lönesystem.

En nackdel med den föreslagna modellen är att det inte skulle gå att tillvarata löneprinciperna och lönebestämmelserna på det sätt som det är tänkt, och att de osakliga löneskillnaderna inte skulle kunna korrigeras. Det vore olyckligt att genom kongressen låsa fast en princip som skulle kunna försvåra vårt arbete med bra skrivningar om lönesystem med Teknikarbetsgivarna.

Vintern 2016 beslutade förbundsstyrelsen att tillsätta en arbetsgrupp med uppgiften att utreda och föreslå eventuella förändringar i förbundets lönepolitik. Arbetsgruppen, som är sammansatt av lokala och centrala företrädare, kommer bland annat att behandla frågan om kronor och procent i IF Metalls löneavtal. Arbetsgruppen ska ta fram en delrapport till våren 2017 och en slutrapport till hösten 2017. Förbundsstyrelsen anser att nämnda utredning inte bör föregripas.

Mot bakgrund av ovanstående anser förbundsstyrelsen att kongressen inte bör ta ställning för den inriktning som föreslås i motionen utan i stället överlämna motionen till avtalsrådet för övervägande och prioritering bland andra avtalskrav.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta att överlämna motionen till avtalsrådet.

Motion A9

Avdelning 28 Västra Skaraborg

Fördelning av lönepott

I många av IF Metalls avtal fördelas lönepotten på olika sätt. Det innebär att individgarantin kan vara lägre än uppgörelsen och inte alltid en reallöneökning för medlemmen. Ett exempel på detta är I-avtalet där 25 procent utges generellt och arbetsgivaren fördelar återstoden av höjningen (75 procent) om enighet inte uppnås i förhandlingen.

För att få en rättvis fördelning tycker vi att man ska främja lönesystem i avtalen på ett annat sätt än man gör i dag.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att skrivningen i berörda löneavtal ska vara; om arbetsplatsen saknar lönesystem och enighet ej uppnås ska 100 procent av potten fördelas generellt.

Utlåtande, motion A9

Motionen avser samtliga avtalsområden. Förbundsstyrelsen anser att den exakta utformningen av stupstocksregler och pottens fördelning är frågor som bör hanteras inom respektive avtalsområde. Motionen bör därför överlämnas till avtalsrådet för övervägande och prioritering bland andra avtalskrav.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta att överlämna motionen till avtalsrådet.

Dagordningens punkt 17 – Vår arbetsplats

Motion A10

Avdelning 38 Östra Småland

Semesterersättning – hälsa och rekreation

Våra medlemmar arbetar dagligen med höga krav att prestera. Företagen slimmar sina organisationer på bekostnad av den enskilda individen i många fall. Det är inte Hållbart arbete.

Många känner sig otillräckliga efter en dag på arbetet, då det är mycket stress och press för att uppnå målen. För många blir målen näst intill omöjliga att nå. Individen går hem och känner sig otillräcklig.

Tyvärr märker vi att allt fler medlemmar inte kan använda sin semester till rekreation. Det skapar stress och press även under semestern. Under sommaren är barnen lediga från förskola, fritidshem och skola. Det innebär att familjen måste laga ytterligare måltider per dag. Det blir en stor kostnad under månaden. Hur tror ni det känns om barnen gång efter gång får ett ”nej tyvärr, vi har inte råd”. Det finns fattigdom i Sverige!

Kan vi som ett av de största fackförbunden se till att öka semesterersättningen rejält, då kan vi göra ett barn glatt, en mormor eller farfar glad, en eller flera föräldrar glada.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att semesterersättningen ska öka ansevärt

att värna om medlemmarnas hälsa och rekreation.

Motion A11

Klubben vid Saft AB avdelning 38 Östra Småland

Semesterersättning – hälsa och rekreation

Våra medlemmar arbetar dagligen med höga krav på att prestera. Företagen slimmar sina organisationer på bekostnad av den enskilda individen i många fall. Det är inte Hållbart arbete.

Bättre resultat på kortare tid ger mer vinst åt företagen, men mer krav på prestation för arbetaren.

Många känner sig otillräckliga efter en dag på arbetet, då det är mycket stress och press för att uppnå målen. För många blir målen näst intill omöjliga att nå. Individen går hem och känner sig otillräcklig.

Vi i den fackliga organisationen har kämpat i många år för att få bra lagar och avtal för alla arbetare. Semesterlagen är en. Vi behöver minst fyra veckors sammanhängande semester för att återhämta oss kroppsligt, men även psykiskt, efter många tuffa månader i fabriken. Tyvärr märker vi att allt fler medlemmar inte kan använda sin semester till rekreation.

Det skapar stress och press även hemma under semestern. Under sommaren är barnen lediga från förskola, fritidshem och skola. Det innebär att familjen måste laga ytterligare en måltid per dag. Det blir en stor kostnad under månaden. Hur tror ni det känns om barnen gång på gång får ett ”nej tyvärr, du kan inte få en peng till glass i dag heller. Vi har inte råd.” Det finns fattigdom i Sverige!

Kan vi som ett av de största fackförbunden se till att öka semesterersättningen rejält, då kan vi göra ett barn glatt, en mormor eller morfar glad, en eller flera föräldrar glada.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att semesterersättningen ska öka ansevärt

att värna om medlemmarnas hälsa och rekreation.

Dagordningens punkt 17 – Vår arbetsplats

Utlåtande, motionerna A10 och A11

Förslaget i motionernas 1:a att-satser avser samtliga avtalsområden. Konstruktioner rörande semesterersättning och semesterlön ser olika ut inom olika avtalsområden. Förbundsstyrelsen anser att den exakta utformningen av lönebestämmelser och ersättningar måste vara en fråga för varje enskilt avtalsområde.

Förbundsstyrelsen anser att medlemmarnas hälsa och rekreation är av stor vikt. Därför arbetar förbundet ständigt för att förbättra arbetsmiljön i linje med Hållbart arbete.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta att överlämna 1:a att-satserna till avtalsrådet och att anse 2:a att-satserna beaktade.

Motion A12

Avdelning 40 Västbo-Östbo

Semesterlönegaranti inom bemanningsbranschen

I dag finns det ingen lägsta semesterersättning för anställda inom bemanningsföretagen, utan semesterlönen är baserad på den inkomst du har under intjänandeåret. Blir du anställd till exempel den 1 februari 2016 får du bara tillgodoräkna dig inkomsten för tiden 1 februari 2016 till 31 mars 2016. Det innebär att om du tar ut de semesterdagar du intjänat, kan du få lägre semesterersättning än garantilön. Det borde finnas en garanti för lägsta semesterersättning, oavsett när man anställs.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att en skälig nivå för semesterlönegaranti införs i Bemanningsavtalet.

Utlåtande, motion A12

I motionen föreslås förbundsstyrelsen verka för att en skälig nivå för semesterlönegaranti införs i Bemanningsavtalet.

Förbundsstyrelsen anser att motionen ska överlämnas till avtalsrådet för övervägande och prioritering bland andra angelägna avtalskrav.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta att överlämna motionen till avtalsrådet.

Motion A13

Klubben vid Scania CV avdelning 38 Östra Småland

Övertidstillägget

Vi anser att övertidstillägget är för lågt. Övertiden läggs ut på ob-tid, kvälls- och nattskift och vid större uttag även på helger. Detta har stor inverkan på medlemmars fritid och hälsa. Dessutom finns höga krav på att deltaga vid all övertid.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att övertidstillägget höjs.

Utlåtande, motion A13

Förbundet värnar medlemmarnas hälsa bland annat genom att strategiskt verka för att genomföra Hållbart arbete och genom att driva krav om arbetstidsförkortning. Förbundsstyrelsen anser inte att högre övertidstillägg självklart bidrar till bättre hälsa. Det kan tvärtom bidra till att en del av våra medlemmar arbetar mer övertid. Å andra sidan kan en

Dagordningens punkt 17 – Vår arbetsplats

mycket stor höjning av övertidstilläggen medföra att arbetsgivare beordrar övertidsarbete i minskad omfattning.

Konstruktioner rörande övertidsersättning ser olika ut inom olika avtalsområden och avtalsförhandlingar. Förbundsstyrelsen anser att den exakta utformningen av lönebestäm- melser och ersättningar måste vara en fråga för varje enskilt avtalsområde och varje av- talsförhandling. Förbundsstyrelsen anser att motionen bör överlämnas till avtalsrådet för övervägande och prioritering bland andra avtalskrav.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta att överlämna motionen till avtalsrådet.

Motion A14

Avdelning 2 Norrbotten

Ersättning för arbete på obekväm tid, nattarbete

Alla vet att nattarbete inte är bra för hälsa och välmående, och inget att eftersträva. Vi vill att arbetsgivaren så långt det är möjligt förlägger arbetet till dagtid. I dag kan arbetsgivare planera arbete under nattens timmar till en allt för låg merkostnad.

För att få arbetsgivaren att i större utsträckning planera arbetet under dagens timmar föreslår vi höjda ersättningar för nattarbete. Det måste kosta mer.

Förra kongressen skickades denna motion till avtalsrådet, men inget har hänt. Nu måste frågan prioriteras.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att införa höjda ersättningar för nattarbete i de centrala kollektivavtalen.

Utlåtande, motion A14

Konstruktionen rörande ersättning vid arbete på obekväm tid ser olika ut beroende på av- talsområde. Förbundsstyrelsen anser att den exakta utformningen av ersättningar för natt- arbete är en fråga för varje enskilt avtalsområde och avtalsförhandling.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta att överlämna motionen till avtalsrådet.

Motion A15

Avdelning 7 Södra Norrland

Obekväm arbetstid

Företagen kan enkelt och effektivt öka sin verksamhet genom skiftarbete utan att arbets- tagaren kan motsäga sig detta utan särskilda skäl. Skiftarbete ställer höga krav på arbets- tagaren, både fysiskt och psykosocialt.

Den ständiga pressen att lägga upp sina sociala förhållanden för att inte tappa kon- takten, är en fruktansvärd situation och skapar stor ohälsa hos IF Metalls medlemmar.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att öka ersättningen för arbete på obekväm tid och övertid för skiftarbetare.

Dagordningens punkt 17 – Vår arbetsplats

Utlåtande, motion A15

Konstruktionen rörande ersättning vid arbete på obekvämt arbetstid och övertid ser olika ut beroende på avtalsområde. Förbundsstyrelsen anser att den exakta utformningen av ersättningar för övertid och arbete på obekvämt arbetstid är en fråga för varje enskilt avtalsområde och avtalsförhandling. Förbundet verkar för att värna medlemmarnas hälsa bland annat genom att strategiskt verka för att genomföra Hållbart arbete. För att vi ska kunna nå dit krävs det satsningar på arbetsmiljön.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta att överlämna motionen till avtalsrådet.

Motion A16

Klubben vid Saft AB avdelning 38 Östra Småland

Teknikavtalet IF Metall § 3 mom. 3

Vi anser att paragrafen slår fel för våra medlemmar när det gäller bland annat uträkning av lön per dag.

Vi har många visstidsanställda på vårt företag med korta kontrakt. En visstidsanställd vars kontrakt går ut den sista februari får ett orimligt högt avdrag på lönen då det i regel är 28 dagar denna månad.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att Teknikavtalet IF Metall § 3 mom. 3 ses över och förändras för att komma våra medlemmar till gagn på ett bättre sätt.

Utlåtande, motion A16

En förändring av de avdragsregler som förslaget tar sikte på skulle kunna innebära att andra delningstal och avdragsregler används.

Förbundsstyrelsen anser att motionen ska överlämnas till avtalsrådet för övervägande och prioritering bland andra angelägna avtalskrav.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta att överlämna motionen till avtalsrådet.

Motion A17

Avdelning 33 Vätterbygden

Teknikavtalet IF Metall § 3 mom. 3 Lön för del av löneperiod

I Teknikavtalet IF Metall § 3 mom. 3 anges hur man ska beräkna lönen för den som börjar eller avslutar sin anställning under löpande kalendermånad. Om anställningen omfattar högst fem arbetsdagar av månaden ska det betalas lön per timme. Om anställningen omfattar fler än fem arbetsdagar ska det betalas lön per dag i stället. I samma moment beskrivs beräkningen av lön per timme samt lön per dag. När man använder lön per dag förlorar den som slutar sin anställning pengar i förhållande till om man använder sig av betalning per timme.

Exempel: En medlem har månadslön på 20 800 kronor. Medlemmen slutar den 19:e i månaden.

Vid lön per timme får vi följande formel och resultat:

$20\,800 \text{ kr} / 175 = 118,85 \text{ kr} \times 8 \text{ timmar} = 950,80 \text{ kr} \times 15 \text{ dagar} = 14\,262 \text{ kronor.}$

Om vi i stället använder lön per dag får vi följande formel och resultat:

$20\,800 \text{ kr} \times 12 \text{ månader} / 365 \text{ dagar} = 683,83 \text{ kr} \times 19 \text{ dagar} = 12\,992,87 \text{ kronor.}$

Dagordningens punkt 17 – Vår arbetsplats

Skillnaden mellan exemplen blir 1 269 kronor. Vi anser att detta är orimligt och orättvist.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att få bort lön per dag i Teknikavtalet IF Metall och behålla lön per timme i avtalets § 3 mom. 3 Lön för del av löneperiod.

Utlåtande, motion A17

Förslaget tar sikte på att förbättra avtalsregleringen för medlemmar som påbörjar eller avslutar sin anställning under löpande kalendermånad och innebär att enbart uträkningsfaktorn för lön per timme ska kunna användas. En sådan konstruktion kan vara en sämre reglering beroende på om medlemmen arbetar skift och beroende på hur många helger och helgdagar som infaller under den månad som anställningen påbörjas eller avslutas.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta att överlämna motionen till avtalsrådet.

Motion A18

Avdelning 4 Södra Västerbotten, 6 Mellersta Norrland, 7 Södra Norrland

Lägsta lön efter 1–2 års anställning, Tekoavtalet

I dag avräknas genomslag av utgående lägsta lön från avtalets lönepott. Vi tycker att det i stället ska skrivas in i avtalsboken att följande lön gäller efter ett års och två års anställning i den grupp som den anställde tillhör: arbetare ej fyllda 18 år, arbetare fyllda 18 år, yrkesarbetare fyllda 18 år respektive för arbetare med ett års och två års sammanhängande anställning vid företaget.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att genomslag i utgående lägsta löner inte avräknas från den lokala potten i Tekoavtalet.

Utlåtande, motion A18

Den avtalskonstruktion som i dag gäller på Tekoavtalet innebär att anställd med ett eller två års sammanhängande anställning ska ha en månadslön som överstiger den lönegrupp som hen är inplacerad i med minst den så kallade ett- eller tvåårsklossen vid uppnådd anställningstid. När lönen höjs mellan revisionstillfällena, på grund av uppnådd anställningstid för kvalificering till ett- eller tvåårsklossen, ska ingen avräkning göras från potten. Men sker detta vid revisionstillfället så ska höjningen avräknas från potten.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta att överlämna motionen till avtalsrådet.

Motion A19

Avdelning 13 Bergslagen

Arbetsgivarnas användning av våra avtalspengar

Vi har till vår och våra medlemmars stora ilska under en tid noterat att arbetsgivarna satt i system att använda sig av årets framförhandlade avtalsökningar för att bekosta personalens kompetensutveckling/trappklättring i stället för att betala den genom att skjuta till nya friska pengar. Detta får som resultat att våra medlemmar som redan slagit i taket i

Dagordningens punkt 17 – Vår arbetsplats

lönesystemet får avtalsökningar som ligger långt under de avtalade nivåerna eftersom de får ”betala” för de nyanställda som klättrar i lönesystemet.

Detta verkar ännu så länge vara ett relativt lokalt problem, men vi vill stämma i bäcken innan oskicket sprider sig till vidare kretsar, och motverka synsättet att allt som inte uttryckligen är förbjudet verkar vara tillåtet.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att i kommande avtal med Teknikarbetsgivarna få till en skrivning som gör att klättringar i lokala lönesystem inte avräknas från det avtalade löneutrymmet.

Utlåtande, motion A19

Av skrivningen kan utläsas att det handlar om en problematik på den lokala arbetsplatsen och att de har ett lönesystem där arbetare har uppnått den högsta nivån i lönesystemet. Det har där resulterat i att medlemmar som har slagit i taket inte har samma produktiva löneutveckling som övriga.

Det avtalsområde som avses har Teknikarbetsgivarna som motpart. En sådan konstruktion som föreslås i motionen skulle kunna motverka möjligheterna att hitta överenskommelse om lönesystem.

Ett bifall till förslaget skulle innebära att förhandlingsdelegationerna skulle bli fastlåsta i avtalsförhandlingarna under hela kongressperioden.

Vintern 2016 beslutade förbundsstyrelsen att tillsätta en arbetsgrupp med uppgiften att utreda och föreslå eventuella förändringar i förbundets lönepolitik. Arbetsgruppen, som är sammansatt av lokala och centrala företrädare, ska ta fram en delrapport till våren 2017 och en slutrapport till hösten 2017. Denna rapport bör inte föregripas.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta att överlämna motionen till avtalsrådet.

Motion A20

Avdelning 22 Sörmland

Övertidsersättning

Övertidsersättningarna i Teknikavtalet IF Metall och Svemekavtalet är alldeles för låga. Det ska kosta för arbetsgivaren att ha så slimmade organisationer att övertid måste användas konsekvent. I dag är det för billigt att använda sig av övertid i stället för att anställa. Arbetsmiljön påverkas negativt vid stora uttag av övertid och även fritiden påverkas negativt.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att vi får en övertidsersättning som är värd namnet då arbete utförs utanför schema-lagd arbetstid i Teknikavtalet IF Metall och Svemekavtalet

att begränsa företagens möjligheter att beordra övertid i samtliga avtal.

Utlåtande, motion A20

Högre övertidsersättning kan bidra till att en del av våra medlemmar arbetar mer övertid än vad som är hälsosamt. Å andra sidan kan en mycket stor höjning av övertidsersättningen medföra att arbetsgivare beordrar övertidsarbete i minskad omfattning. Den exakta nivån för övertidsersättning är en fråga för varje enskilt avtalsområde och avtalsförhandling.

Dagordningens punkt 17 – Vår arbetsplats

Förbundsstyrelsen anser att det är viktigt att driva frågan om att våra medlemmar ska få ett större inflytande över arbetskyldigheten vid övertid inom de områden där detta i dag upplevs som ett problem. Det gäller arbetsplatser där produktionen sker vid taktade löpande band, eftersom det krävs att i stort sett samtliga arbetare är på plats för att produktionen ska fungera vid övertidsarbete. Dessa arbetsplatser finns främst inom fordonsindustrin och annan tillverkningsindustri och omfattar därmed ett stort antal medlemmar. Därför har förbundet i flera avtalsrörelser drivit frågor som går ut på att öka individens möjligheter till att avstå övertidsarbete.

Dessvärre har arbetsgivarsidan drivit olika krav på att utöka möjligheten till mer övertidsarbete och större makt över arbetstidens förläggning. Därför möter våra krav om minskad arbetskyldighet hårt motstånd från arbetsgivarna.

Genom åren har IF Metall ändå lyckats driva igenom förbättringar, framför allt på Teknikavtalet IF Metalls område där frågan om skyldighet att utföra övertidsarbete är störst. Arbetskyldigheten vid övertid har sänkts från 200 till 150 timmar och möjligheten att återföra ledig tid till tillgängligt övertidsutrymme har minskat. I de gemensamma avtalskommentarerna har ett förtydligande tillförts, efter meningen om att reglerna om övertid ska tillämpas praktiskt, så att de leder till ett tillfredställande resultat för både arbetsgivaren och de anställda. Förtydligandet innebär att en intresseavvägning ska ske mellan verksamhetens behov och arbetstagarens behov av rekreation och familjeliv.

På senare år har det inte genomförts några centrala förhandlingar mellan förbundet och våra motparter gällande skyldigheten att utföra övertidsarbete. Däremot har rådgivning från förhandlingsenheten till klubbar och avdelningar förekommit, i ganska stor omfattning, i samband med att medlemmar har haft förhinder att arbeta vid beordrad övertid. Förhandlingsenhetens uppfattning är att arbetsgivaren i dessa fall har backat och att i stort sett alla våra medlemmar, i de aktuella fallen, har sluppit att arbeta övertid.

Eftersom problemen ser olika ut inom olika verksamheter bör avtalskrav och lösningar anpassas efter omständigheterna inom respektive avtalsområde.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta att överlämna motionen till avtalsrådet.

Motion A21

Avdelning 51 Sydvästra Skåne

Skriftlig löneberättelse från arbetsgivaren

Enligt kollektivavtalet åligger det arbetsgivaren att förklara för den anställde varför man har fått den löneökning man fått och vad man kan göra för att höja sin lön. Det brukar vara varierande kvalitet på löneberättelserna, många medlemmar är inte nöjda med förklaringen man fått och i många fall är det svävande förklaringar som är svåra att följa upp. Samtidigt har den enskilde anställde en rättighet/skyldighet att be om en förklaring på den höjning de fått, men den rättigheten utnyttjas inte av alla och arbetsgivaren kommer då lätt undan.

I den skriftliga beskrivningen ska det stå på ett lättfattligt och begripligt sätt hur chefen kommit fram till höjningen och vad den anställde ska göra för att få högre lön. Har man en skriftlig beskrivning kan det vara lättare att bevisa om det förekommer ojämlikheter i lönefördelningen. Det är också bra att ha en skriftlig beskrivning att använda vid nästa års löneberättelse, för att följa upp eventuella förslag den anställde har fått för att kunna öka lönen.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att i kollektivavtalet införa en text som säger att arbetsgivaren ska lämna en skriftlig redogörelse för den lön som är satt och att redogörelsen ska innehålla svar på varför den anställde fått den lönen och vad den anställde ska göra för att öka lönen.

Dagordningens punkt 17 – Vår arbetsplats

Utlåtande, motion A21

Förbundsstyrelsens uppfattning är att arbetstagarna ska veta på vilka grunder lönen är satt och vad de ska göra för att påverka den i positiv riktning. Här vilar ansvaret på arbetsgivaren att vara tydlig och konsekvent, vilket innebär att grunderna för lönesättning inte kan ändras hur som helst och att alla ska bedömas på samma sätt. Arbetsgivaren har också en skyldighet att förvissa sig om att arbetstagaren har förstått på vilka grunder lönen satts. Detta för att löneutvecklingen ska kunna följas upp.

En skriftlig redogörelse är dock ingen garanti för att förklaringarna skulle bli mer lättbegripliga och mindre svävande, inte heller för att kvaliteten skulle bli bättre.

Förbundsstyrelsen anser att den exakta utformningen av lönebestämmelserna är en fråga för varje enskilt avtalsområde.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta att överlämna motionen till avtalsrådet.

Motion A22

Avdelning 2 Norrbotten, 3 Norra Västerbotten, 4 Södra Västerbotten, 7 Södra Norrland

Förändra beräkningsgrunderna för GFL

Vi behöver förändra beräkningsgrunderna i Bemanningsavtalet. Andemeningen i konstruktionen av Bemanningsavtalet är ju att det inte ska vara billigare att hyra in personal än att själv anställa.

Det finns en hel del lokala och centrala försäkringslösningar som ingår i olika kollektivavtal och lokala avtal, dessa räknas i dag inte in då man räknar fram genomsnittligt förtjänstläge (GFL). Detta gör att den som jobbar inom bemanning har sämre villkor än de anställda. Det kan också göra att det blir dyrare att själv anställa personal, vilket inte är i linje med intentionerna i Bemanningsavtalet.

Vi kan ta ett exempel: deltidspensionslösningen som finns i Teknikavtalet IF Metall reglerar att 1,7 procent ska avsättas till deltidspension. Denna försäkringslösning saknas i Bemanningsavtalet och räknas inte heller in i GFL:n, vilket gör att de bemanningsanställda har 1,7 procent lägre ersättning.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag

att utreda vad som ska ingå vid beräkningen av GFL:n så att villkor och pris på arbetskraften blir så samstämmigt som möjligt

att verka för att förändra Bemanningsavtalet så att det blir en beräkningsgrund av GFL:n i linje med intentionerna i Bemanningsavtalet.

Utlåtande, motion A22

IF Metall har en klar uppfattning om vad som ska ligga i beräkningsgrunden för det genomsnittliga förtjänstläget i Bemanningsavtalet. GFL:n är baserad på formeln T+P (timlön/månadslön+prestationslön).

Intentionerna i Bemanningsavtalet är att det ska vara konkurrensneutralt gentemot andra kollektivavtal på arbetsmarknaden. Därför har vi en avtalskonstruktion där ett genomsnittligt förtjänstläge räknas fram utifrån kundföretagets utgående lön. Däremot regleras försäkringar och avtalspensioner direkt i Bemanningsavtalet.

Förbundsstyrelsen anser att deltidspensionen är en arbetstidsförkortning som ska ingå i det genomsnittliga förtjänstläget i Bemanningsavtalet för att vara konkurrensneutral. IF Metalls förhandlingsdelegation har därför inför 2017 års avtalsförhandlingar på Bemanningsavtalet tagit fram ett avtalsförslag som bygger på att den deltidspension

Dagordningens punkt 17 – Vår arbetsplats

som finns i de centrala kollektivavtalen ska vara med i beräkningsgrunden för det genomsnittliga förtjänstläget i Bemanningsavtalet.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta att överlämna motionen till avtalsrådet.