

HYTTBYGGAREN

VERKSTADSKLUBBENS INFORMATIONSBLAD. SCANIA MB/MC & DYNAMATE. NR 15. 6 SEP 2011

LO-förbunden beslutat om gemensamma avtalskrav

Begränsningar av tidsbegränsade anställningar, en ny modell av jämställdhetspott och förbättringar av medlemmarnas försäkringsskydd. Det är några av förslagen till gemensam avtalsplattform som ombuden på LO:s representantskap beslutar om på måndag. Däremot får frågan om lönenivåer vänta ett tag till.

– Det är naturligtvis en styrka i att förbunden kan enas om gemensamma krav på förbättringar för våra medlemmar, säger Stefan Löfven, IF Metalls förbundsordförande.

LO-styrelsen har i år arbetat fram ett förslag till ny modell av jämställdhetspott med tydlig låglöneprofil. Ett förslag som hela styrelsen ställt sig bakom och som representantskapet ska besluta om på måndag den 29 augusti. Förslaget baseras på uppfattningen om att det i intervallet under en viss lönenivå finns grupper som är felavlönade. Grupper som till största delen utgörs av kvinnor.

– För att komma tillrätta med dessa problem har vi därför enats om ett nytt förslag till beräkningsmodell, säger Stefan Löfven.

Stefan Löfven förklarar att förslaget bygger på antagandet att en tredjedel av de anställda på avtalsområden under en viss genomsnittslön kan ses som felavlönade och att det därför är den andelen som ska utgöra beräkningsgrund för den extra potten.

– Det är sedan upp till varje förbund att besluta om hur det extra löneutrymmet ska fördelas.

Vi återkommer med en ingående beskrivning av jämställdhetspotten efter LO-beslutet på måndag.

Representantskapet ska även ta ställning till ett krav om begränsning av visstidsanställning till två år samt krav inför förhandlingar med Svenskt Näringsliv om förbättringar i avtalsförsäkringarna.

Än har LO-förbunden inte tagit ställning till lönekravens storlek. Det vill LO-styrelsen ha mandat att göra senare – efter att LO:s representantskap tagit ställning till de andra kraven.

Den just nu skakiga finansiella situationen på världens aktiebörser motiverar inga direkta förändringar i fackets inställning till löneutrymmet.

– Än så länge ser vi inget i den pågående situationen som gör att vi anser oss behöva göra några förändringar i förhållande till vad vi tidigare diskuterat, säger Stefan Löfven.

– Våra bedömningar måste vara mer långsiktiga än enskilda veckors börsturbulens.

Texten är hämtad från IF Metalls hemsida.

AVTAL
2012

Ikappkörningstimman på torsdagar?

Numera kör företaget ikappkörning som vanlig övertid. Första veckan efter semestern varslade man t.ex. två dagar i rad i **pressverkstaden**, den 17-18/8. **Den 18/8 var en torsdag**, vilket innebär kortare vila till den tidigare starten på fredagen kl.12.24. **I monteringen** varslades också ikappkörningen den 17-18/8, den 18/8 med anledning av störningarna som uppkom redan på måndagen och tisdagen. I grundmåleriet blev det enda tillfället med ikappkörning den veckan förlagd till just **torsdagen**. Detta upprepade sig veckan därpå, där företaget varslade ikappkörning **på torsdagen 25/8 både i presshallen och i kaross**. I förra veckan varslade **pressverkstaden ikappkörningstimman både på torsdagen 1/9** och tisdagen 6/9. Har företaget glömt vad de själva sagt i förhandlingarna med klubben, att i möjligaste mån undvika ikappkörning på torsdagskvällen. Detta har nu som vanligt "glömts bort" av "linjens chefer". Numera är det standard med torsdagskvällen. Vi rycker allt närmare en ny förhandlingsrunda om "missbruk av övertid". Skärpning i företaget. Detta är ändå minimum av respekt för individen att undvika torsdagsövertiden.

VERKSTADSKLUBBENS HANDLINGSPLAN

Verkstadsklubben antog en ny handlingsplan för 2011 strax före semestern. Den preciserar på flera punkter klubbens verksamhetsplan. Nedanstående är en sammanfattning av handlingsplanen.

Gemensamt i verkstadsklubben och gruppstyrelserna aktivt arbeta för att arbetsolycksfall och arbetssjukdomar ständigt nedbringas.

Fortsatt arbeta med arbetsorganisation Målsättningen är att försöka få in principen 80-20, d.v.s. att under ca 20 % av arbetstiden kunna göra annat arbete än på linen. Det innebär bl.a. att ta tillbaka arbeten som idag är organisatoriskt utanför linen.

Arbetet med lönesystem på MB och MC fortsätter enligt de beslut som togs på klubbens årsmöte och på klubbens extramöte den 14 juli.

Klubben ska skapa ett arbetssätt för att motverka de negativa effekterna av starkt styrt och bundet arbete. Ett sätt är att motverka att företaget lägger ut arbeten från linerna som innebär ytterligare bundenhet. En riskanalys ska göras vid varje förändring. Vi ska i de projekt som pågår aktivt arbeta för att framtidens arbetssätt och organisation minskar bundenheten. Vi bör bli överens med företaget om hur en "kaizen" ska genomföras avseende klockstudier och tidsmätning.

Vi ska integrera arbetsmiljöarbetet i förhandlingsprocessen. Budskapet är att vi ska förhandla även i arbetsmiljöfrågor. Huvudskyddsombudet och skyddsombuden är i fortsättningen aktivt med i förhandlingsprocessen. Vi ska medvetet undersöka arbetsmiljökonsekvenser vid förändringar.

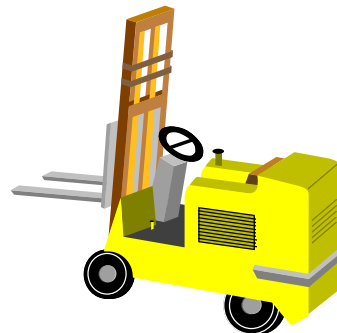
Breda det fackliga arbetet i projekt. Öka samarbetet i klubb- och gruppstyrelserna och med skyddsombuden. Vi ska genomföra gemensamma möten med fackliga representanter och skyddsombud i projekten. Samordna våra frågor till arbets- och styrgrupper.

Tillsammans med MSS (koncernfacket) driva lönenivåfrågorna mot företaget. Komma ifatt andra jämförbara grupper. Jämförbara grupper är riksgenomsnittet i Teknikavtalet, Volvoanställda med samma arbete samt tjänstemännen inom Scania.

Kontinuerligt se över bemanningsplanerna i företaget så de speglar verkligheten. Gruppstyrelserna ska aktivt delta i månadsmöten med företaget. Företaget är där skyldiga att redovisa dokumenterade basbemanningsplaner där även frånvaroreserven finns med. Samtidigt ska gruppstyrelserna ute i verkstäderna kontinuerligt göra egen undersökning om förändringar i bemanningen. Vid oenighet om bemanning ska en begäran av arbetsplatsförhandling göras. Efter ev. lokal förhandling ska frågan väckas till förbundet. Det är önskvärt att klarlägga vad som är normalprestation i ett arbete.

Tillse att förtroendevalda har tillräcklig kompetens för sitt uppdrag. Fortsätta utveckla gruppstyrelserna så varje grupp kan upprätthålla kompetens i försäkringsfrågor, studier etc. Vi ska verka för att nyanställda får en bra introduktion och snabbt blir medlemmar i verkstadsklubben. Främja återväxten av förtroendevalda och försöka ge tidig inskolning för ett uppdrag. Målsättning är att alla nyanställda blir medlemmar. Gruppstyrelserna har i uppdrag att kontinuerligt påverka icke-medlemmar till att bli medlemmar i IF Metall. Nya medlemmar ska erbjudas att gå en medlemsutbildning.

Nya förtroendevalda ska erbjudas en "ombuds"-utbildning, enligt den modell som tidigare klubben och IF Metallavdelningen använt sig av. I övrigt ska förtroendevalda erbjudas den grundutbildning efter de uppdrag de har. I de fallen gäller utbildningar i IF Metalls studieprogram.



Ansvarig utgivare:
Mikael Johansson tel 65198
Hyttbyggarkommittén:
Björn Klingstedt tel 65236

Informationsbladet beräknas komma ut en gång var 14:e dag. Den är öppen för insändare och debatt för alla medlemmar. Vi hjälper också de medlemmar som behöver hjälp med något skrivande i informationsbladet. Material kan lämnas in eller skickas till klubbexpeditionen, dock får inget material lämnas in anonymt, däremot kan man skriva under signatur.