



IF Metalls avtalskrav för Gruvavtalet 2010

Industrifacket Metall vill att industrins parter gemensamt ska främja industriell utveckling, lönsamhet och konkurrenskraft för att därigenom lägga grunden för god löneutveckling och goda villkor i övrigt för de anställda i Sverige.

Med de krav som IF Metall nu lägger fram i avtalsrörelsen 2010 tar förbundet sitt ansvar och lägger en god grund för att svensk industri ska kunna utvecklas och förnyas. Samtidigt utgår kraven från att de anställda ska tillförsäkras sin del av de långsiktiga produktivitetssökningarna genom reallöneökningar och förbättrade villkor. IF Metall anser att företagen på motsvarande sätt ska ta sitt ansvar för den industriella utvecklingen i Sverige genom ökade investeringar, satsning på forskning och utveckling och för ett långsiktigt industriellt agerande.

IF Metall återkommer med erforderliga preciseringar under förhandlingarnas gång.

Med begreppet parterna avses Gruvornas Arbetsgivareförbund och IF Metall.

Om lagstiftningen ändras under avtalsperioden ska parterna ta upp förhandling angående hur avtalet påverkas med eventuella anpassningar och ändringar som följd.

Tillägg och ändringar i avtalet

Gällande avtal prolongeras med nedanstående tillägg och ändringar:

Giltighetstid

Avtalet ska gälla för perioden den 1 april 2010 till och med den 31 mars 2011.

Utbildning och kompetensutveckling i anställningen

Utöver den direkt verksamhetsrelaterade utbildningen ska alla anställda ha rätt till en viss mängd utbildning/kompetensutveckling per år. Parterna ska, för detta ändamål, komma överens om att avsätta 0,x % av nedan angivna löneutrymmet.

Utbildning under uppsägningstid

För att underlätta omställning till nya arbeten ska avtalet ändras så att det i ökad utsträckning ger anställda som är uppsagda på grund av arbetsbrist möjlighet att genomgå utbildning.

Utbildning i stället för uppsägning

Parterna ska komma överens om förslag på åtgärder som gör det möjligt för de anställda att bibehålla sin anställning och under en tid genomgå utbildning i syfte att bibehålla och utveckla för företaget nödvändig kompetens. Parterna ska gemensamt uppvakta regeringen i syfte att bli överens om finansiering och genomförande av sådana åtgärder.

Inhyrning

Parterna ska komma överens om regler som säkerställer att arbetstagares företrädesrätt till återanställning i praktiken inte kränks vid inhyrning.

Anställningar

Avtalet ska slå fast att tillsvidareanställning är huvudregel. För övriga anställningsformer ska en nedre tidsgräns vara fastslagen. Förekommer ”rullande” anställningar ska en borte tidsgräns finnas för sådana.

Intjänande av rättigheter

Vid beräkning av anställningstid där intjänande krävs för att en förmån eller en rättighet ska gälla, ska dessa beräknas utifrån sammanlagd anställningstid och oberoende av anställningsform.

Försäkringar

Gruvornas Arbetsgivareförbund ska verka för att förhandlingar mellan Svenskt Näringsliv och LO slutförs angående villkorsförändringar i avtalsförsäkringarna och att överenskommelse träffas.

Omställningsstöd för visstidsanställda och långtidssjukskrivna

Gruvornas Arbetsgivareförbund ska verka för att omställningsavtalet anpassas så att omställningsstöd också betalas för dem som inte är tillsvidareanställda och för personer som mist sin anställning på grund av ohälsa.

Gemensamma riktlinjer för finansiering av utbildning

Utbildning av bolagsstyrelserepresentanter och skyddsombud ska bekostas av produktionen.

Löner

Lönebestämmelserna ska utformas så att de leder till ökad reallön.

Vid varje företag bildas en pott om 2,6 procent av företagets genomsnittslön dagen före revisionstillfället av de vid företaget anställda arbetarna, dock lägst 620 kronor per anställd och månad.

Vid oenighet om pottens fördelning ska potten läggas ut generellt.

En lägsta lönebestämmelse införs i avtalet som motsvarar 80 procent av det genomsnittliga löneläget i branschen.

Vid uppsägning av löneavtal/löneform tillförsäkras arbetaren den genomsnittliga månadslönen under de senaste sex månader som föregick uppsägningen.

Underjordstillägget fastställs till 8 procent av genomsnittliga löneläget i branschen.

Övriga ersättningar i avtalet och lokala ersättningar höjs med löneutvecklingen i branschen. En särskild höjning görs av övertidstillägget.

En anställd som är eller har varit föräldraledig ska vid ordinarie lönerevisionstillfälle ha motsvarande löneutveckling som andra anställda med likartade arbetsuppgifter.

Lönekartläggning

De lokala parterna ska årligen genomföra en lönekartläggning/löneskillnadsanalys i syfte att rätta till osakliga löneskillnader.

Ett partsgemensamt material om hur detta ska göras tas fram och partsgemensamma utbildningar för chefer och fackliga företrädare ska genomföras.

En partsgemensam nämnd ska inrättas med uppgift att följa utvecklingen och tillämpningen.

Föräldralön

Föräldralön ska betalas i sex månader och ge en inkomstutfyllnad upp till 90 procent av lönen, även på lönedelar över 10 prisbasbelopp.

Permitteringslön

Parterna ska under avtalsperioden överlägga om framtida former för hur en permitteringslön ska finansieras och praktiseras inom branschen.

Semesterpermittering

Vid semesterpermittering i samband med huvudsemester betalas ordinarie lön.

Avräkning vid förskottssemester

Vid avräkning på utbetalt semesterlöneförskott sker det med en femtedel per år.

Arbetsmiljö

För att åstadkomma en god lokal arbetsmiljö ska arbetsmiljöarbetet bedrivas i samverkan mellan arbetsgivaren och de anställda samt deras lokala fackliga organisation.

Parterna ska verka för att ett avtal/riktlinjer utarbetas under avtalsperioden inom områdena samverkan, arbetsmiljöutbildning, företagshälsovård och rehabilitering. Detta arbete ska bedrivas inom SAM-gruppen och vara slutfört senast den 31 december 2010.

EU:s ramavtal om trakasserier och våld i arbetet ska implementeras i avtalet.

Fackligt arbete

Alla nyanställda ska ha rätt till facklig introduktion.

Industriell utveckling

Företaget ska inför varje verksamhetsår för de fackliga organisationerna redovisa sina framtidsplaner för verksamheten, konkurrensläge, produktionskapacitet och bemanning.

I syfte att träffa lokal överenskommelse för att skapa en hållbar utveckling på företaget ska de lokala parterna med det redovisade underlaget som grund överlägga om konsekvenserna för verksamheten och de anställda.

Detta ska implementeras som ny samverkansparagraf i kollektivavtalet.

Utbildning och information

All utbildning och information ska genomföras på ordinarie arbetstid. Där så inte är möjligt krävs lokal överenskommelse för genomförandet.

Arbetstid

Vid dygnsvila förlagd till ordinarie arbetstid betalas lön. Vid brott mot arbetstidsbestämmelserna i avtalet ska arbetstidslagens bestämmelser om övertidsavgifter vara vägledande.

Arbetsplatsolycksfall

Vid arbetsplatsolycksfall som förorsakat sjukfrånvaro görs inget sjukavdrag under den första sjukfrånvaroperioden. Ersättning betalas därvid för förlorad arbetsförtjänst.

Avtalsöversyn

Gruvavtalet omarbetas och moderniseras avseende både texter och innehåll för att bättre motsvara en förändrad branschstruktur med nya aktörer.

Lokala bestämmelser

Vid anlitande av entreprenad som är stadigvarande ska arbetsplatsens kollektivavtal och bestämmelser tillämpas, om inte de lokala parterna vid beställarföretaget träffar överenskommelse om annat.

Stockholm den 17 december 2009

Anders Ferbe