

# Tillidsbrevet

NYHEDSBREV FOR TILLIDSREPRÆSENTANTER I METAL. NR 3. UGE 8 2009



## Lønreduktion

Metal maner til forsigtighed med at bruge lønreduktion som kriseløsning. Andre metoder er bedre: uddannelse, ændrede produktionsgange eller i yderste fald egentlige afskedigelser.

Forbundet har dog set en stigning i antallet af virksomheder, som vil have medarbejderne til at acceptere en lønnedgang, og for en uge siden meldte DI ud i Børsen, at lønnedgang kan være et brugbart værktøj i en krisituation.

Som tillidsrepræsentant skal du være opmærksom på dine rettigheder, hvis du bliver mødt med et ønske om lønnedgang.

Først og fremmest skal det slås fast: Virksomheden kan ikke forlange en lønnedgang. Virksomheden kan heller ikke tage fat i den enkelte medarbejder, når der er en kollektiv lønaftale. Så kan den nemlig kun ændres efter aftale med tillidsrepræsentanten. Endelig er det værd at bemærke, at det er dig som tillidsrepræsentant der bestemmer, hvornår den årlige lønforhandling skal finde sted. Et andet instrument, som nogle virksomhe-

der finder frem for at ride stormen af, er reduktion i den ugentlige eller månedlige arbejdstid. Her skal du være opmærksom på, at deltid ikke kan tages i anvendelse, for ingen kan kollektivt varsles ned i tid. Skal arbejdstiden bringes i spil, kan det ske som arbejdsfordeling eller også kan man anvende de fleksible bestemmelser om tilrettelæggelse af arbejdstiden, som overenskomsten giver mulighed for.

På de næste sider får du præciseret reglerne og gode råd til, hvordan du tackler et ønske fra ledelsen om reduktion i løn eller arbejdstid.

Under alle omstændigheder skal du tage udgangspunkt i jeres virksomhed, når du sætter dig til forhandlingsbordet med ledelsen. Hvis du ender med en aftale om løntilbageholdenhed, bør du sikre dig, at der løbende sker en vurdering af virksomhedens økonomi, og at der er adgang til genforhandling, hvis situationen ændrer sig, samt hvornår en eventuel lønreduktion skal efterbetales.

*Virksomheden kan ikke forlange en lønnedgang. Virksomheden kan heller ikke tage fat i den enkelte medarbejder, når der er en kollektiv lønaftale. Så kan den nemlig kun ændres efter aftale med tillidsrepræsentanten.*



**DANSK METAL**  
– en stærk partner

# Industriens

I Industriens Overenskomst er det Kapitel II om Lokalaf-taler og Kapitel V om Løn-

forhold, som indeholder de centrale bestemmelser i for-

bindelse med de lokale løn-forhandlinger.

## Kollektiv aftale

Ledelsen kan ikke mod den enkelte medarbejders vilje komme og bede ham om at gå ned i løn. Hvor lønaftaler for timelønnede og funktionærlignende ansatte er kollektive aftaler, kan de kun fraviges ved indgåelse af ny/supplerende aftale med den tillidsrepræsentant, som har indgået aftalen.

Ved koncernaftaler og lignende er det den enkelte suveræne tillidsrepræsentant der afgør, om man vil indgå aftale om ændringer i eget valgområde.

Aftalerne skal være skriftlige og sendes til jeres Metalafdeling til orientering.

## Bonus-aftaler

Hvis der indgås bonus-aftaler som en del af lokalaftalen og en ny aftale om lønnen betyder en nedsættelse af lønnen med omkring 15 procent, skal du kontakte din Metalafdeling. I sådanne tilfælde kan lønreduktionen være så stor, at der vil kunne etableres en lovlig konflikt.

## Du afgør, hvornår I skal forhandle

Det er dig som tillidsrepræsentant, der bestemmer, hvornår I skal forhandle løn. Det fremgår af § 50, stk. 1 f i Industriens Overenskomst.

Du kan frit vælge at starte lønforhandlingen på det tidspunkt, hvor du skønner, at I har de største muligheder for at komme igennem med en lønforhøjelse – om det skal være forår, sommer, efterår eller vinter.

Til gengæld har du kun ét skud i bøssen. Når du starter lønforhandlingen, kan arbejdsgiveren forlange, at den føres igennem til et resultat. Enhver af parterne kan kræve en forhandling afsluttet med et underskrevet lokalreferat inden for 6 arbejdsdage.

Husk at overholde alle frister og at få dine krav med i lokalreferatet. Ellers bliver forhandlingerne betragtet som afsluttet – og dermed uden resultat.

Du skal være opmærksom på, om I har en lokalaftale, som siger, at lønforhandlingen skal starte 1. marts.

## Tjek aftalen med a-kassen

Alle former for arbejdstidsreduktioner og lønreduktioner kan få konsekvenser for dagpengenes størrelse, hvis man efterfølgende alligevel afskediges. Derfor bør man kontakte a-kassen og undersøge eventuelle konsekvenser, før der underskrives aftaler.

# Overenskomst

## Reduktion i arbejdstid

Ved krav om arbejdstidsreduktion kan deltidsbegrebet ikke anvendes, da ingen kollektivt kan varsles til nedsat tid.

For fuldtidsbeskæftigede er grundlaget i begge industriens overenskomster en 37 timers arbejdsuge og forbundet med en beskæftigelses- og arbejdsforpligtelse.

Deltidsbeskæftigelse er et individuelt forhold, og en generel varsling af de ansatte hertil vil være et overenskomstbrud.

Frem for aftaler om arbejdstidsnedsættelser, som kun kan indgås ved en afgangsaftale i henhold til overenskomstens § 8 stk. 7, kan man med fordel anvende overenskomsternes bestemmelser for fleksibel arbejdstidslægning. Sådanne aftaler om varierende ugentlig arbejdstid bør indeholde et afsnit om jobgaranti samt erstatning for tabt tid og indtægt, såfremt der alligevel skrives til afskedigelser. Overenskomstens bestemmelser om uddannelse bør udnyttes fuldt ud.

## Flerårige lønaftaler

På en række virksomheder er der indgået flerårige lønaftaler og lønforhøjelsen er ofte aftalt til at falde på et bestemt tidspunkt i år og måske også til næste år. Her er det vigtigt at slå fast, at sådanne aftaler ikke kan opsiges af virksomheden heller ikke med en henvisning til overenskomstens bestemmelser i § 8 stk. 2 om opsigelse af lokalaftaler. En aftale om udsættelse eller en annullering af lønforhøjelsen kan alene indgås ved lokal enighed. Du har med andre ord fuld vetoret, og intet kan ændres uden dig, som har forhandlet aftalen.



## Mere information i en krisetid

Afskedigelser, lønforhandlinger, uddannelse, arbejdsfordeling. Der er masser af emner i spil i øjeblikket, hvor der er nedgang mange steder.

I flere af det seneste års udgaver af Tillidsbrevet kan du finde nyttig information, hvis de emner kommer op. Se oversigten i nr. 1, 2009 og find tidligere udgaver på forbundets hjemmeside under Medlems-service.

# ... også værd at vide

Vil du vide mere, så henvend dig i din afdeling. Der kan du også bestille de materialer, du måtte ønske.

## Pluslønkursus

CO-industri udbyder pluslønkursus 17. - 20. marts på Metalskolen. Der bliver fokuseret på vedligeholdelse af pluslønsystemet samt hvordan man laver aftaler om systemet. På kurset vil der blive mulighed for at forbedre sit eget lønsystem til forhandling på arbejdspladsen.

Forbundet dækker udgifter i forbindelse med kurset efter Metalskolens regler. Tilmelding foregår gennem afdelingen. *Cirkulære 024/2009*

## Kongres og delegeretmøde

Forbundets kongres finder sted den 12.-17. september 2009 og A-kassens delegeretmøde den 18. september 2009 i Aalborg Kongres og Kultur Center. På afdelingernes generalforsamlinger i foråret skal der afholdes to særskilte valg af delegerede til kongres og delegeretmøde. *Cirkulære 016/2009*

Tilmeld dig det arbejdsmarkeds-politiske nyhedsbrev på [danskmetal.dk/nyhedsservice](http://danskmetal.dk/nyhedsservice)

**Husk at hænge plakaten 'STOP LIGE!' om kontanthjælp op**

## Sidste udkald:

Tilmeld dig Metals energimøder. Vær med til at forme Metals holdninger i energi- og klimadebatten. Bidrag med erfaringer fra dit job og din hverdag. Tilmeld dig vores

**Energi09  
debatmøder.**

Se mere og tilmeld dig på: [energi09.dk](http://energi09.dk)

## Lønregulering i autobranschen

Regulering af automekanikerlønningerne bliver 0,77 kr. pr. time efter lønreguleringen pr. 1. marts 2009. Dansk Metals gennemsnitsfortjeneste for april kvartal 2008 (akkord og timeløn tilsammen) var 169,32 kr. og juli kvartal 2008 udgjorde 170,09 kr. *Cirkulære 023/2009*

## Satsreguleringer på slagterierne

En række satser på håndværkerområdet bliver reguleret den 1. marts 2009 som følge af tilpasning af overenskomsten mellem Slagteriernes Arbejdsgiverforening, Dansk Metal og Dansk EI-Forbund. Det gælder satserne forskydningstillæg ved skiftehold, rådighedsvagt, forskydning af spisepause, varslingstillæg, overarbejdstillæg, skifteholdstillæg samt forhøjelse af elevlønninger. *Cirkulære 030/2009*

Dansk Metals tillidsmandsinformation.  
Ansvarlig:  
Marina Hoffmann  
Redaktion:  
Allan Petersen  
Oplag: 5.700 ex  
Tryk: Schultz Grafisk

[www.danskmetal.dk](http://www.danskmetal.dk)  
[metal@danskmetal.dk](mailto:metal@danskmetal.dk)

**Del informationerne fra Tillidsbrevet med dine kolleger**