

Förbundsstyrelsens förslag till handlingslinjer

Handlingslinjernas syfte är att formulera mål och strategier inom viktiga områden för IF Metall. Inom varje område anges konkreta mål och inriktningar för förbundets arbete under den kommande kongressperioden. Handlingslinjerna har tre rubriker:

- Vår arbetsplats
- Vår organisation
- Vårt samhälle

Handlingslinjerna täcker inte in hela förbundets verksamhet. Vid sidan av de frågor som behandlas i handlingslinjerna bedrivs ett kontinuerligt arbete inom hela vårt fackliga område med utgångspunkt i kongressens och förbundsstyrelsens beslut.

Handlingslinjerna är kongressens styrdokument som sätter fokus på några områden som ska vägleda verksamheten på alla nivåer i förbundet under den kommande kongressperioden. Efter kongressen kommer förbundsstyrelsen att besluta om förbunds-kontorets verksamhetsplan där aktiviteter för att uppfylla handlingslinjernas slutsatser kommer att planeras. På motsvarande sätt bör avdelningar och klubbar basera sina verksamhetsplaner på de mål och inriktningar som handlingslinjernas slutsatser innehåller.

Vår arbetsplats

Kollektivavtalet är en grundpelare i det fackliga arbetet. I kollektivavtalet finns de löne- och anställningsvillkor som förbundet genom åren förhandlat fram för medlemmarnas räkning. Kollektivavtalet är ett regelverk som skyddar och stärker medlemmarna och är ett viktigt verktyg för det fackliga arbetet. Det ger medlemmarna trygghet och utvecklingsmöjligheter. Det anger minimivillkoren på arbetsplatserna. Därför ska det finnas kollektivavtal på alla arbetsplatser där IF Metall har medlemmar.

I varje avtalsrörelse förhandlas om villkor och lön. Grunderna för löneökningarna kräver ett stabilt ramverk. Industriavtalet har de senaste 15 åren tjänat väl som styråra för lönebildningen genom att den konkurrensutsatta industrin är normerande för löneökningstakten på hela arbetsmarknaden. En viktig men ibland underskattad egenskap i lönebildningen är förmågan att skapa nödvändig (eller tillräcklig) samsyn om den internationellt konkurrensutsatta sektorns lönenormerande roll. Efter de många åren med industriavtal finns en tendens att glömma bort tidigare erfarenheter av långtgående splittring och urholkad konkurrens-kraft. Det återskapade förtroendet för parternas förmåga att hantera lönebildningen har uppstått genom att industrins parter regelmässigt satt ett kostnadsmärke som stora delar av övriga arbetsmarknaden accepterat.

För IF Metalls medlemmar är rikstäckande kollektivavtal med löneökningar ett prioriterat mål. När de sifferlösa avtalen

Dagordningens punkt 20 – Handlingslinjer

FS förslag till beslut

ökar riskerar vi att få allvarliga bekymmer med att försvara rikstäckande kollektivavtal med löneökningar som alla får del av. Då riskerar vi att hamna i en situation där ojämlikheten och orättvisorna ökar. Följden blir att Sverige lämnar den nuvarande framgångsrika lönebildningsmodellen och i längden finns bara förlorare. IF Metall måste fortsätta att bemöta de utmaningar som finns mot en väl fungerande lönebildning. IF Metall ska även i fortsättningen kräva så bra avtalsinnehåll och löneökningar som möjligt utan att äventyra konkurrenskraften och jobben.

Även i IF Metalls internationella arbete är avtalstecknande prioriterat. IF Metall arbetar för att nå fler internationella ramavtal i de internationella företagen. Innehållen i avtalen ska baseras på respekten för fackliga och mänskliga rättigheter och ge företagen möjlighet att ta ökat socialt ansvar.

IF Metall har både ambition och kunskap för att vara med och forma kraven för morgondagens arbetsplatser. En effektiv produktion i företagen är förutsättningen för medlemmarnas jobb och trygghet och ska genomföras med aktiv medverkan från IF Metall. Företagens flexibilitetskrav ska bemötas med lösningar som långsiktigt är bättre för både företagen, de anställda och svensk industri.

Vi i IF Metall ser med oro på utvecklingen på arbetsmarknaden, där de otrygga anställningarna ökar snabbt. Förutom de många gånger allvarliga problem som drabbar enskilda människor skapar en växande andel otrygga anställningar problem för möjligheterna till en positiv utveckling på arbetsplatserna. Brist på utveckling av nödvändig kompetens och ett försvagat fackligt inflytande leder till en utarmad arbetsorganisation och riskerar att försämra företagets konkurrenskraft.

Hållbart arbete handlar om ett bättre sätt att organisera arbetet, om betydelsen av kompetensutveckling och en god arbetsmiljö. Här behövs stöd av lönesystem som främjar utveckling i arbetet, jämställdhet och ökad produktivitet.

För att uppnå ett jämställt arbetsliv krävs arbete på bred front. Ska vi uppnå långsiktigt hållbara resultat måste jämställdhetstänkande finnas med i allt vårt fackliga arbete; när det gäller kompetensutveckling, arbetsorganisation, arbetsmiljö, arbetstider, löner och trygghet i anställningen.

Bland IF Metalls medlemmar får kvinnor ofta färre möjligheter till utveckling i arbete och lön. En förbättrad arbetsorganisation kan bidra till ökad jämställdhet genom att ge ett bredare arbetsinnehåll för alla och att utvecklande och mindre utvecklande arbetsuppgifter blandas i befattningarna i stället för att delas upp som ofta sker i dag.

I samverkan med företagen vill vi skapa en genomtänkt arbetsorganisation som fördelar resurser och befogenheter så att våra medlemmar bättre kan använda sina kunskaper, erfarenheter och förmågor. Det ökar industriarbetarnas möjlighet till

Dagordningens punkt 20 – Handlingslinjer

FS förslag till beslut

utveckling i jobbet och ger förutsättningar för ökad produktivitet och lönsamhet. Att införa en modern arbetsorganisation är en genomgripande och krävande uppgift för hela företaget.

Återkommande kompetensutveckling ska stärka de anställdas och företagets utveckling. Därför vill vi se bättre möjligheter att utveckla och förnya yrkeskompetensen så att industriarbetarnas ställning på arbetsmarknaden stärks. Ett genomtänkt arbete med kompetensutveckling kan också bidra till en jämnare könsfördelning inom olika yrken, befattningar och enheter på företaget.

Arbetsmiljöarbetet är en omistlig del i det hållbara arbetet. En god arbetsmiljö bidrar till attraktiva arbetsplatser för framtidens industriarbetare. Den borgerliga regeringen har gjort stora nedskärningar på arbetsmiljöområdet. När samhället backar från ansvaret för arbetsmiljöarbetet är det industriarbetarna som, med sin hälsa som insats, får betala priset.

Vi i IF Metall accepterar inga dödsolyckor på jobbet. Arbetsolycksfall och arbetsrelaterade sjukdomar måste minska kraftigt. För att uppnå detta behöver kunskapen förbättras om hur arbetsolyckor kan förebyggas och arbetet med att göra riskbedömningar och rapportera tillbud förbättras. Dessutom måste arbetsmiljöorganisationen på arbetsplatserna stärkas och det systematiska arbetsmiljöarbetet bli bättre på alla arbetsplatser.

Många industriarbetare har i dag slitsamma jobb och klarar inte att arbeta ända fram till pensionen. Inom industrin är risken att drabbas av sjukdom klart högre än genomsnittet. Alla måste få möjlighet att arbeta ett helt yrkesliv med bibehållen fysisk och psykisk hälsa. Den vars kropp börjar säga ifrån måste få stöd för att kunna arbeta några år till och den arbetsskadade ska få stöd för att kunna komma tillbaka i arbete.

Att kvinnor i industrin i högre grad än männen drabbas av belastningsskador är ett känt faktum. Men det beror inte på att kvinnor och män har olika fysiska förutsättningar. I stället är det så att kvinnor, trots att de har samma yrke som männen, tilldelas de mest monotona och repetitiva arbetsuppgifterna. Om vi jobbar målmedvetet med förbättringar av arbetsorganisationen, kompetensutveckling och lönesystem ur ett jämställdhetsperspektiv kommer också belastningsskador hos både kvinnor och män kunna minska.

En bra utformad rehabilitering omfattar såväl stöd och hjälp till individen som anpassning av arbetsuppgifter. Kompetensutveckling är ett viktigt verktyg för rehabiliteringsarbetet. Rehabiliteringsinsatser ska sättas in tidigt i samverkan mellan företaget, facket och medlemmarna. Företagshälsovården ska medverka i processen.

Slutsatser

- IF Metall ska teckna kollektivavtal på alla arbetsplatser inom vårt område där vi har medlemmar.

Dagordningens punkt 20 – Handlingslinjer

FS förslag till beslut

- Varje IF Metallklubb ska inventera och genomföra åtgärder med inriktning på att skapa hållbara arbeten och en bättre arbetsmiljö.
- IF Metall ska göra särskilda insatser för att främja kvinnors yrkesutveckling på arbetsplatsen.

Vår organisation

IF Metall är medlemmarnas organisation och vi vill tillsammans vara med och forma framtiden. Vårt fackförbund ska vara jämställt, kompetent, utstråla kraft och uthållighet. Vi vill vara ett opinionsmässigt starkt fackförbund bland beslutsfattare och opinionsbildare. Vi vill ha en stark position i samhällsdebatten.

Vår styrka bygger på att vi är många, både när vi driver våra frågor på arbetsplatsen och när vi hävdar våra intressen i samhället. Vår organisation, IF Metall, ger oss möjlighet att använda vår kollektiva styrka. En hög organisationsgrad gör att villkoren på arbetsmarknaden även fortsättningsvis kan regleras med starka kollektivavtal. Det är viktigt med hög organisationsgrad över hela arbetsmarknaden för att inte fackföreningsrörelsen och kollektivavtalsmodellen ska försvagas. Eftersom kollektivavtalens villkor och löner bärs av alla på arbetsplatsen, är det avgörande att fripassagerarna är så få som möjligt.

IF Metall är ett starkt förbund, men utvecklingen på arbetsmarknaden med fallande organisationsgrad är oroande. Särskilt bekymmersamt är det att allt fler unga står utanför facket. Det ställer krav på oss som är medlemmar i förbundet – vi måste bli bättre på att förklara värdet av medlemskapet för dem som står utanför.

Vår gemensamma styrka vilar på att arbetsplatserna omfattas av kollektivavtal och att medlemmarna är aktiva på sin arbetsplats. Det är svårare att rekrytera medlemmar bland dem som har en lösare anknytning till en arbetsplats. Det måste vara tydligt att medlemskap i IF Metall också är viktigt för dem som inte har en tillsvidareanställning. Vi ska organisera alla industriarbetare på arbetsplatsen.

Medlemmarnas delaktighet, önskemål och behov bygger upp IF Metalls verksamhet. Tillsammans med arbetskamrater och fackligt förtroendevalda får den enskilde medlemmen styrka. Alla som delar våra värderingar ska känna sig hemma som medlemmar i vårt förbund. Vi i IF Metall bygger tillsammans en demokratisk folkrörelse som ska ta vara på alla medlemmars engagemang och som står upp för våra gemensamma värderingar och medlemmarnas intressen.

IF Metalls framtida styrka bygger på att vi lyckas med medlemsrekryteringen. Vårt arbete med skolinformation är viktigt för att nå ut till unga potentiella medlemmar. Att öka organisationsgraden handlar dels om att rekrytera nya medlemmar, dels om att behålla och vårda medlemmarna som finns i förbundet i dag.

Dagordningens punkt 20 – Handlingslinjer

FS förslag till beslut

Där vi har aktiva klubbar som har nära kontakt med medlemmarna är det lättare att rekrytera nya och att behålla medlemmar. Genom att stärka klubbarna kan vi öka organisationsgraden.

De förtroendevalda ska vara synliga i vardagen på arbetsplatserna. IF Metall ska vara tillgängligt med många möjliga kontaktytor för medlemmarna, både genom personliga möten och via andra kanaler. Arbetet med att öka kontakter med medlemmarna har stärkts de senaste åren men ytterligare ansträngningar behöver göras. Särskilt på mindre arbetsplatser behöver vår fackliga närvaro förbättras. Arbetsplatsbesöken är också ett viktigt tillfälle för rekrytering av nya medlemmar.

IF Metall ska fokusera på frågor som medlemmarna anser är viktiga. Vi behöver vara närvarande och agera där beslut tas som påverkar våra medlemmar. Det ska vara enkelt att komma i kontakt med IF Metall och gå snabbt att få svar på sina frågor. Vi ska bli bättre på att visa vilka möjligheter medlemmarna har att påverka fackets verksamhet och erbjuda alla medlemmar en facklig grundutbildning. IF Metall och arbetarrörelsen ska vara en naturlig samlingsplats för medlemmarna där det ska finnas möjligheter att träffas och utvecklas.

Medlemskapets värde ökar genom starka kollektivavtal, men också genom att kunskapen om avtalen förbättras och innehållet görs tydligt för medlemmarna. Vid sidan av den kollektiva styrka som medlemskapet ger har vi också byggt på medlemskapet med andra mer individriktade förmåner, till exempel olika försäkringar. Dessa förmåner ger ett bra tillskott till medlemskapets värde.

Den fackliga styrkan beror inte bara på antalet medlemmar. Avgörande är också det fackliga engagemanget hos medlemmarna. En engagerad medlem ger kraft i det fackliga arbetet och är samtidigt en ambassadör för förbundet. Drygt 30 000 medlemmar i IF Metall har fått förtroendet av sina arbetskamrater att väljas till ett förtroendeuppdrag. De jobbar för mer jämställda löner, utveckling i arbetet, system för lönesättningen och för en bättre arbetsmiljö. De ger stöd till arbetskamrater som får problem. De deltar också i vårt internationella solidaritetsarbete för att stödja industriarbetare i andra länder.

Vi behöver rekrytera fler förtroendevalda, inte minst för att klara av den generationsväxling som måste ske under kommande år. De förtroendevalda behöver i högre grad svara mot och återge de olika bakgrunder och förutsättningar som finns bland medlemmarna. Med ett strategiskt och medvetet arbete ska vi öka andelen kvinnor, ungdomar och personer med utländsk bakgrund i våra beslutande organ. Det handlar om utbildningsinsatser och tydligare uppdrag för valberedningar att ta hänsyn till representativiteten. Vi har kommit en bit på väg i arbetet de senaste åren men ytterligare ansträngningar behöver göras för att vi ska nå våra mål.

Dagordningens punkt 20 – Handlingslinjer

FS förslag till beslut

För IF Metall är jämställdhet en grundläggande fråga. Ett aktivt jämställdhetsarbete kräver ökad kunskap och medvetenhet om praktiskt utvecklingsarbete och befintlig forskning om jämställdhet. En minoritet bör uppgå till minst 30 procent för att reellt kunna göra sig hörd och få inflytande. Vi måste öka kunskapen och medvetenheten om de strukturer inom vår organisation som ibland leder till att kvinnor inte i tillräcklig omfattning erbjuds eller önskar fackliga uppdrag eller att män och kvinnor typiskt sett har olika slag av fackliga uppdrag.

Förtroendevalda och anställda inom organisationen behöver stärkas. Det krävs utbildning om fackligt ledarskap och erfarenhetsutbyte för att bättre klara av och känna sig trygg och utvecklas i sin roll som representant för sina arbetskamrater och förbundets medlemmar. IF Metall vill utveckla de fackliga utbildningarna ytterligare och låta fler förtroendevalda bli delaktiga.

Slutsatser

- IF Metall ska på bred front arbeta med att öka organisationsgraden med det gemensamma målet att 2017 har förbundet minst 85 procents organisationsgrad.
- IF Metall ska öka andelen kvinnor i förbundets beslutande och rådgivande organ på central och avdelningsnivå och målet 30 procent kvinnor ska vara uppfyllt 2017.
- IF Metall ska besöka alla arbetsplatser varje år och särskild vikt ska läggas på arbetsplatser utan klubb.

Vårt samhälle

Medlemmarnas vilja till utveckling, strävan efter solidaritet och rätt till trygghet sträcker sig utanför arbetsplatsen. Villkoren på arbetsplatserna påverkas av omvärlden. Vårt fackliga engagemang omfattar därför industriarbetarnas gemensamma politiska intressen i hela samhället. För att stärka möjligheten att påverka samhällsutvecklingen behöver IF Metalls medlemmar arbeta politiskt på alla beslutsnivåer.

Vårt fackligt-politiska arbete handlar dels om politisk påverkan på regeringen, riksdagen och andra beslutsfattare på nationell och lokal nivå, dels om att utveckla den facklig-politiska samverkan med det socialdemokratiska partiet. Det är angeläget att IF Metalls medlemmar engagerar sig och lyfter fram politiska förslag som baseras på industriarbetarnas kunskap om hur verkligheten ser ut. Samverkan stärks genom att medlemmar tar plats i politiken, är med i de politiska samtalen och väljs till förtroendeuppdrag på olika nivåer. IF Metalls medlemmar har mycket att tillföra politiken i frågor som rör industrins förutsättningar, tillväxten, de nya jobben och arbetslivets olika aspekter.

Genom fackligt-politiskt arbete tar vi även krafttag i arbetet för solidaritet och alla människors lika värde. Ökade klyftor i samhället är en grogrund för främlingsfientlighet. Vi i IF Metall

Dagordningens punkt 20 – Handlingslinjer

FS förslag till beslut

accepterar inte främlingsfientlighet. Vi måste diskutera och öka kunskaperna om de samhällsproblem som kan vara grogrund för rasism och främlingsfientlighet bland medlemmar, förtroendevalda, anställda och samhället i stort. Tillsammans med andra fackförbund ska vi fortsätta att synliggöra och bemöta det hot som Sverigedemokraterna utgör mot våra grundläggande värderingar.

Arbete åt alla är vårt viktigaste politiska mål. Industrins betydelse för tillväxt och jobb hänger samman med välfärden. Sverige behöver en stark industri för att klara de stora framtida utmaningar för samhället som välfärdens utveckling och klimatomställningen innebär. Vi i IF Metall vill fortsätta bidra till att stärka insikterna om industrins roll för Sveriges ekonomiska utveckling. Industriarbetarnas jobb och trygghet bygger på att svensk industri klarar den internationella konkurrensen. Strukturomvandlingen betyder att produktionen och jobben förändras. För att långsiktigt hävda sig behöver industrin satsa på investeringar i hög produktivitet, forskning, utveckling, miljömässig hållbarhet, arbetsmiljö och de anställdas utbildning.

Sverige behöver utveckla konkurrensfördelar som inte enkelt låter sig kopieras och som ger förutsättningar för en hållbar och framgångsrik industri. Det svenska arbetsättet med samarbete mellan forskning och företag, inom starka industrikluster och i företagens inre verksamhet, där goda partsförhållanden spelar stor roll, behöver fortsätta att utvecklas och bli ännu mer framgångsrikt. Staten har en viktig uppgift att samverka med industrin för att utveckla forskning, infrastruktur, energiförsörjning m.m. som stärker förutsättningarna för långsiktiga industriinvesteringar. Staten kan underlätta för företag att utveckla nya produkter, effektivare processer och nya jobb i Sverige.

Industrins kompetensförsörjning är en nyckelfaktor för att möta förändrade kompetenskrav. Över hela landet medverkar IF Metall i Teknikcollege, som är ett samarbete om industriutbildningar och en plattform för att hitta lösningar på de lokala kompetensförsörjningsfrågorna. Vi vill se ett närmare samarbete mellan fack, företag och stat i utvecklandet av nya former för utbildning och kompetensutveckling som kan matcha förändrade kompetenskrav inom industrin.

I dag ser vi en fortlöpande omstrukturering på arbetsmarknaden. För att bevara konkurrensförmågan slimmar företagen bemanningen hårt och använder en allt mer utvecklad produktionsteknik. Vissa flyttar verksamhet utomlands, andra lägger ned. Samtidigt växer nya företag upp, med annan produktion. Det ställer krav såväl på företagen som på de anställda. Omfattas inte alla av möjlighet till utveckling och utbildning för detta förändrade arbetsliv får både företag och anställda problem. Företaget riskerar att utvecklingsarbetet haltar. Den anställde riskerar jobbet vid nästa nedskärning med hänvisning till bristande kompetens och kan få svårt att få ett nytt jobb.

Dagordningens punkt 20 – Handlingslinjer

FS förslag till beslut

IF Metalls medlemmar är hårt utsatta vid konjunktursvängningar och strukturförändringar. Industrins utveckling och omställning skapar fördelar för hela Sverige, men industriarbetarna bär de största bördorna genom högre risk för arbetslöshet. Dessa bördor har blivit tyngre att bära när samhället alltmer har backat från ansvaret för rimliga villkor för dem som tvingas till omställning. Inte heller företagen är beredda att ta sin del av ansvaret. Därmed hotas hela omställningen på arbetsmarknaden.

IF Metall har via avtal bidragit till bättre villkor för medlemmarnas omställning. Dessa avtal är viktiga, men har tillkommit som komplement till de offentliga systemen. När staten steg för steg försämrat den gemensamma tryggheten undergrävs den balans mellan fack, arbetsgivare och samhälle som garanterar stabilitet och rättvisa i trygghetssystemen.

Långvarig arbetslöshet är oacceptabelt. Målet med aktiva insatser och stöd är att den arbetslöse ska komma tillbaka till arbete. Starka trygghets- och omställningssystem gynnar hela samhället och en långsiktig utveckling av fler jobb. Då får vi ett samhälle med större möjlighet att möta förändringar, bättre utbildning, mindre inkomstskillnader och högre produktivitet.

IF Metall vill att den generella välfärden och tryggheten ska utvecklas. Det är en förutsättning för ett mer jämställt och välfungerande arbetsliv. Välfärden och den sociala tryggheten ska vara solidariskt finansierad och möta människors behov. De resurser som löntagare avstår i löneutrymme genom sociala avgifter ska användas till att utveckla och stärka välfärden och tryggheten och inte gå till stora skattesänkningar.

Slutsatser

- IF Metall ska på lokal, regional och nationell nivå aktivt driva på utvecklingen av utbildnings- och omställningsmöjligheter för medlemmarna.
- IF Metalls avdelningar ska engagera sig i frågor som gynnar industriell tillväxt och sysselsättning i regionen.
- IF Metall ska stärka sitt fackligt-politiska arbete genom att på alla nivåer engagera sig i politiska beslut som är viktiga för medlemmarna och i detta samverka med Socialdemokraterna.

Förslag till beslut

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att anta slutsatserna i handlingslinjerna.