

Utlåtande

Övriga organisationsfrågor – motionerna B62–B75

Motion B62 handlar om att en motion alltid ska ses som ett bifallsyrkande, vilket innebär att en motion alltid går till votering om inte förbundsstyrelsen också yrkar bifall till motionen eller motionsställaren aktivt drar tillbaka sin motion.

Medlemmarnas motionsrätt till kongressen regleras i stadgarna § 6 mom. 6. Ordningen där förbundsstyrelsen med ett eget utlåtande överlämnar motionen till kongressen för beslut är en bra och rimlig hantering av kongressmotioner. I många fall är motionsställaren nöjd med förbundsstyrelsens yrkande och då finns ingen anledning att motionsställaren aktivt ska behöva dra tillbaka sin motion. Det finns också en risk att motioner går till votering utan att föregås av debatt, vilket är ett problem ur demokratiskt perspektiv.

Förbundsstyrelsen föreslår därför att motion B62 avslås.

Motion B63 handlar om att fastställa IF Metalls organisation utifrån begreppet fullserviceavdelning. Närheten till medlemmar och förtroendevalda är viktig och det gör att förbundsstyrelsen strävar efter en avdelningsstruktur som innebär att förbundet kan ha så många avdelningar i landet som är långsiktigt möjligt.

Avdelningarnas medlemsservice bör vara ett uttryck för att vi utifrån gemensamma resurser stödjer varandra i olika situationer då behov uppstår. Oavsett var i landet en medlem finns ska denne ges möjlighet att bidra till organisationens utveckling och vid behov kunna få stöd och hjälp.

Uppgifterna för avdelningens verksamhet enligt stadgarna är att organisera medlemmar, teckna avtal, utveckla jobb och lön, påverka politiken och bedriva studieverksamhet. För att klara dessa grundläggande uppgifter ska avdelningarna ha den administration och bemanning som krävs. I detta ingår för närvarande bland annat att administrera medlemsregister, arbetsgivarregister och avgifter samt att handlägga arbetslöshetsförsäkringen och avdelningens ekonomi.

Vårt gemensamma arbete med att tillvarata medlemmarnas intresse och styrka för att skapa bästa möjliga villkor i arbetsliv och samhälle underlättas när vi tillsammans tydligt definierar uppgifter och arbetsätt för förbundets olika organisationsled. Det kan försvåras om vi utan större eftertanke använder fullservice som begrepp för avdelningarnas verksamhet. Hur exempelvis delar av förbundets gemensamma administration på det effektivaste, billigaste och klokaste sättet ska hanteras under en kongressperiod bör vara en ständigt levande diskussion, som i sin tur kan leda till nya arbetsätt.

Dagordningens punkt 18 – Vår organisation

FS förslag till beslut

Av dessa skäl vore det oklokt att för kongressperioden låsa sig för en viss administrativ lösning av olika system. I stället bör maximal medlemsnytta vara ledstjärnan. Förbundsstyrelsen föreslår därför att motion B63 1:a, 3:e och 4:e att-satserna anses beaktade samt att motion B63 2:a och 5:e att-satserna avslås.

Motion B64 handlar om avdelningstillhörighet för arbetsplatser inom Hylte kommun, som i dag tillhör avdelning Västbo-Östbo. Motionärerna anser att det är mer naturligt att arbetsplatserna ingår i Hallandsavdelningen eftersom kommunen ligger i region Halland.

Frågan har tidigare prövats av förbundsstyrelsen, som inte fann skäl att ompröva avdelningstillhörigheten för arbetsplatser i Hylte kommun. Förbundsstyrelsen menar att den senaste organisationsutredningen, utifrån en helhetsbetraktelse där alla kända argument vägts in för att skapa långsiktigt hållbara avdelningar, ska fortsätta att vara styrande.

Frågan har även behandlats vid möte med representanter från båda avdelningarna och förtroendevalda i Hylte kommun under hösten 2013. Avdelningarna ansåg att frågan i och med det var utagerad.

Förbundsstyrelsen föreslår därför att motion B64 avslås.

Motionerna B65 och B66 handlar om den framtida ombudsmannarollen.

Som förbundet är organiserat i dag har vi lokalombudsmän som har sitt verksamhetsområde inom avdelningens gränser. Lokalombudsmännen har en bred kompetens och hanterar i princip alla arbetsuppgifter som förekommer i avdelningen. På central nivå har ombudsmännen hela landet som arbetsfält och tjänsterna är betydligt mer specialiserade.

Förbundsstyrelsen anser att en växelverkan mellan centrala och regionala ombudsmän är positiv. Det finns en rad exempel på ombudsmän som helt eller delvis under perioder har bytt arbetsuppgifter, för att till exempel stärka specifika delar av organisationen. Men skulle förbundsstyrelsen, som motion B66 föreslår, ändra regelverket så att det blir möjligt för centrala ombudsmän att verka i en region eller i en avdelning skulle arbetsuppgifterna breddas och förbundet därmed tappa spetskompetens. IF Metalls möjlighet att företräda medlemmarna på bästa sätt skulle då försämrats.

I motion B65 sägs att arbetsuppgifterna kan vara uppdelade som i dag, men att kontoret med teknikens hjälp kan vara var som helst i landet. Förbundsstyrelsen ser stora fördelar med att de centrala ombudsmännen är fysiskt placerade på samma ort, dels för helhetssynen på förbundets verksamhet, dels för att underlätta samarbeten mellan olika verksamhetsområden.

Dagordningens punkt 18 – Vår organisation

FS förslag till beslut

Motion B66 vill dessutom att förbundet ska utreda vilken ny teknik framtidens ombudsmän kan komma att behöva i sitt arbete. Förbundsstyrelsen menar att förbundskontoret och då främst it- och informationsenheterna redan har en god bevakning av vilken teknik som finns att tillgå och på utvecklingen inom it- och mediaområdet.

Förbundsstyrelsen föreslår därför att motion B66 2:a satsen anses beaktad samt att motionerna B65 och B66 1:a och 3:e satserna avslås.

Motion B67 handlar om ombudsmännens arbetssituation och arbetsbelastning.

Förbundet använder i dag ett nyckeltal vid tillsättande/återbesättande av lokalombudsmän som innebär 80 arbetsplatser med avtal och medlemmar per ombudsman. Men detta nyckeltal är bara en del av de olika avvägningar som görs vid tillsättning/återbesättning av lokalombudsmän. Geografi, antal avtalsområden, många små arbetsplatser är ytterligare exempel på avvägningar som tas hänsyn till. Allt vägs samman för att ett så bra beslut som möjligt ska tas vid tillsättandet/återbesättandet av tjänster.

Anställningen av lokalombudsmän sker lokalt, efter beslut av förbundsstyrelsen, vilket innebär att personalansvaret ligger lokalt hos avdelningsstyrelsen. Det är därmed avdelningsstyrelsen som beslutar om vilka arbetsuppgifter de lokala ombudsmännen ska utföra.

Förbundsstyrelsen har beslutat att ansluta förbundet till LO:s ombudsmannautbildning för att få en heltäckande utbildning. Personalenheten anordnar därutöver utbildningar i samråd med lokalombudsmannaföreningen. Studieutredningen har tagit fram en folder som beskriver vilka möjligheter till kompetensutveckling som finns för ombudsmän när de har genomgått förbundets studiesystem.

I förbundets stadgar framgår vad som är avdelningarnas arbetsuppgifter. Förbundsledningen har dessutom tydligt kommunicerat förbundets prioriterade fokusområden: Organisera, teckna avtal, utveckla jobb och lön, facklig-politisk samverkan samt studier. Inom fokusområdena finns en prioriteringsordning för organisationen, förtroendevalda och anställda. Lokalt har avdelningsstyrelsen ansvar för att anställda och förtroendevalda arbetar med de prioriterade områdena samt att arbetsfördelningen mellan ombudsmännen är rimlig.

Förbundsstyrelsen föreslår därför att motion B67 anses beaktad.

Motion B68 handlar om att ge avdelningarna bättre förutsättningar vid större förändringar, både vad gäller tidsaspekt och utbildning.

Dagordningens punkt 18 – Vår organisation

FS förslag till beslut

Det är önskvärt att större ingrepp i verksamheten ska kommuniceras i så god tid som möjligt och att planeringen är långsiktig för att avdelningarna ska kunna planera och utföra sina uppgifter med en hög kvalitet. Det är förbundsstyrelsens avsikt att hantera förändringar på det sättet. Men det är också så att vi lever i en föränderlig värld som förändras snabbt, vilket vi behöver förhålla oss till. Det är inte alltid som det ges möjlighet att vara långsiktig för att skapa utrymme för planering och utbildning. Det är heller inte alltid förbundet som styr över förändringars genomförande. Ett exempel på detta är regeländringar i arbetslöshetsförsäkringen under alliansregeringens tid.

Förbundsstyrelsen föreslår därför att motion B68 anses beaktad.

I motion B69 föreslås en rad förändringar i regelverket för tillsättande av assistenttjänster i avdelningarna, både av policy och finansiering.

Assistenttjänster är en av flera utbildningsinsatser för förtroendevalda. Bakgrunden till att införa assistenttjänster var att ge unga förtroendevalda möjlighet till en facklig utbildning, som till stor del består av praktik på lokalavdelning eller förbunds kontor. Bidraget som utbetalas är till för att underlätta och stimulera rekrytering av unga förtroendevalda och då främst från de underrepresenterade grupperna inom förbundet. Avdelningarna har ett grundläggande ansvar för förtroendemannautbildningen och förbundsstyrelsen anser därför att det kan vara rimligt att förbundskontoret och avdelningen delar på kostnaden för utbildningen med prioritet på de underrepresenterade grupperna. Förbundsstyrelsen bör ändå ha möjlighet att justera villkoren för assistenttjänsterna när behov föreligger.

Förbundsstyrelsen föreslår därför att motion B69 avslås.

I motion B70 föreslås att förbundet ska fortsätta att stödja den centrala ungdomskommittén.

Förbundsstyrelsen är positiv till ungdomsverksamhet och det arbete som bedrivits av centrala ungdomskommittén under kongressperioden. Arbetet har varit välorganiserat och strategiskt för att få fler unga IF Metallare att vilja ta plats i organisationen. I framtiden ska ännu större fokus läggas på organiseringsarbetet och där kommer ungdomsverksamheten att ha en betydande roll. Genom till exempel bättre skolinformation ska vi på ett tidigt stadium utbilda och organisera de framtida medlemmarna.

IF Metall ska komma i kontakt med både unga och framtida medlemmar ute på arbetsplatserna. Förbundsstyrelsen ser ungdomskommittén och ungdomsverksamheten som viktiga verktyg för att driva organisationsarbetet framåt.

Dagordningens punkt 18 – Vår organisation

FS förslag till beslut

Förbundsstyrelsen har inga planer på att avveckla nuvarande organisation med en central ungdomskommitté. Men det hindrar inte att förbundsstyrelsen inte anser det optimalt att låsa fast arbetsformerna för förbundets ungdomsverksamhet under en hel kongressperiod. Verksamheten måste kunna anpassas och utvecklas i takt med att avdelningarnas behov förändras.

Förbundsstyrelsen föreslår därför att motion B70 anses beaktad.

Motion B71 menar att förhandlingsenheten är underbemannad och har för små resurser, och till en följd av detta prioriteras vissa förhandlingar bort.

Bemanningsplanen på förbundskontoret, som grundar sig på varje enhets specifika behov och arbetsbelastning, revideras varje år av förbundsstyrelsen och ligger till grund för förbundets budget som beslutas av förbundsrådet. Eftersom bemanningsplanen dessutom löpande utvärderas av både förbundsledningen och personalenheten, ser inte förbundsstyrelsen anledning att utreda någon utökning av resurserna till förhandlingsenheten.

Förbundet begär inte central förhandling på varje hemställan om central förhandling som kommer in till förhandlingsenheten. Det som ligger till grund för hur en hemställan handläggs är underlaget som kommer in, dvs. lokala förhandlingsframställningar och protokoll, vilken typ av tvist hemställan avser, är hemställan inom preskriptionstiden, risker med ett prejudicerande utslag om vi inte kommer överens i en central förhandling m.m. Det är med andra ord många parametrar som vägs in i avgörandet om det ska begäras en central förhandling eller inte. Brist på resurser eller personal är däremot aldrig avgörande.

Förbundsstyrelsen föreslår därför att motion B71 anses beaktad.

I motionerna B72 och B73 föreslås att förbundet utser en kontaktperson per koncernfack eftersom stora koncerner i allt högre utsträckning vill informera och förhandla på koncernfacklig nivå.

Koncernerna omfattar ofta flera avdelningar, avtalsområden och ibland även verksamhet utanför Sveriges gränser. En del koncerner har även avtal utanför våra verksamhetsområden. Frågorna kan handla om allt ifrån avtalsfrågor och organisationsfrågor till internationella frågor, vilket gör det svårt att ha endast en kontaktperson. Flera enheter och avdelningar kan behöva vara inblandade beroende på vilka frågor det handlar om.

Förbundsstyrelsen föreslår därför att motionerna B72 och B73 anses beaktade.

Dagordningens punkt 18 – Vår organisation

FS förslag till beslut

Motion B74 vill att det skapas möjlighet för fackligt förtroendevalda att validera sina fackliga kunskaper.

Både folkhögskolor och studieförbund har utbildningar i validering av det som kallas fackliga kunskaper. Dessutom arbetar en samverkansgrupp på LO med helheten av rätten till validering av kunskap. Samverkansgruppen har undersökt vilka system som finns, både i Sverige och i andra länder, samt svarat på Yrkeshögskolemyndighetens remiss om validering.

Förbundsstyrelsen föreslår därför att motion B74 anses beaktad.

Motion B75 vill tillsätta en arbetsgrupp som tar fram ett förbundsgemensamt förslag på hur fackligt arbete för bemanningsanställda kan ske.

En sådan arbetsgrupp startades under hösten 2013 av organisations- och studieenheten och består av representanter från de sex avdelningar som har flest bemanningsanställda inom sitt område.

Förbundsstyrelsen föreslår därför att motion B75 anses beaktad.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta

att anse motionerna B63 1:a, 3:e och 4:e att-satserna, B66 2:a att-satsen, B67, B68 och B70–B75 beaktade

att avslå motionerna B62, B63 2:a och 5:e att-satserna, B64, B65, B66 1:a och 3:e att-satserna samt B69.

Övriga organisationsfrågor – motionerna B62–B75

Motion B62

Avdelning 30 Bohuslän-Dal

Ökad demokrati genom votering

Denna motion är ett försök att öka demokratin i förbundet och ett led i den fackliga förnyelsen.

En motion till förbunds kongress ska i sig ses som ett yrkande på en förändring. Har förbundsstyrelsen en annan uppfattning än motionsskrivaren ska alltid votering genomföras.

Undantaget är om motionsskrivaren på kongress eller genom inskickad inlägga tar tillbaka motionen.

Dagordningens punkt 18 – Vår organisation

FS förslag till beslut

Vi föreslår kongressen besluta

att en annan motionsbehandlingsordning ska råda på förbundskongresserna, där motionen gäller som ett yrkande och där man aktivt tar tillbaka sitt yrkande om man vill avstå att driva motionen vidare

Avslag

att motioner i sig ska ses som ett bifallsyrkande även om varken kongressombud eller förbundsstyrelse yrkar bifall.

Avslag

Motion B63

Avdelning 1 Malmfälten, 2 Norrbotten, 3 Norra Västerbotten, 4 Södra Västerbotten, 5 Höga Kusten, 6 Mellersta Norrland, 44 Halland

Fullserviceavdelningar

I samband med samgåendet mellan Metallindustriarbetareförbundet och Industrifacket slog man fast att lokalavdelningarna skulle vara fullserviceavdelningar. Detta innebar bland annat att arbetslöshetskassans verksamhet för förbundsmedlemmar skulle hanteras på avdelningsnivå. Om man ser till hur vi servar våra arbetslösa medlemmar tror vi att det har varit ett klokt beslut. Det man inte slog fast, men som vi tror att många uppfattade, var att övrig administration som arbetsgivare- och medlemsreskontra, ekonomi, studiesystem, inträden/utträden m.m. även det skulle ligga på avdelningsnivå.

Sammanslagningar av avdelningar har fortsatt och från att vi var 114 avdelningar inom Metall och 22 avdelningar inom Industrifacket före förbundssammanslagningen är vi nu 37 förbundsavdelningar efter den senaste avdelningssammanslagningen.

Med ett krympande medlemsunderlag och medföljande minskande intäkter lyfter man på vissa håll möjligheten till synergieffekter med sammanslagning eller centralisering av administration. På kort sikt kan det verka som förnuftiga och kloka idéer. På lång sikt tror vi att det skulle kunna få stora konsekvenser för vår lokala service ute i landet och i vår organisation.

Om administration lyfts bort från avdelningarna innebär det allvarliga försämringar utifrån tillgänglighet och service. Engagemanget för att värva nya medlemmar, som i första läget allmänt är intresserade av att vara med i enbart a-kassan, kan försvinna. De som av olika skäl hamnar i risk för uteslutning på grund av bristande betalning försvinner med minskat lokalt engagemang. De som begär utträde från förbundet får aldrig den lokala avdelningens reaktion. ”Strulande” arbetsgivare med dåliga betalningsrutiner blir inte punktbevakade av avdelningens ombudsmän.

Om man väljer att styra över ekonomiredovisning till regioner eller centralt tappar avdelningen sin kompetens kring en god ekonomisk kontroll. Den nära relationen, på yrkesmässig basis, mellan bokföringskontorist och kassör kommer att försvinna.

Dagordningens punkt 18 – Vår organisation

FS förslag till beslut

Visserligen kan man lösa vissa problem via telefon eller e-post och/eller uttag av rapporter, men den bästa kommunikationen sker alltid utifrån det personliga mötet på arbetsplatsen/kontoret. Mycket kommer att ramla mellan stolarna eller nå rätt person för sent.

Vi vill en gång för alla understryka den stora betydelse det har för engagemang och ansvarstagande inom avdelningsstyrelser att man har ansvar för sin ekonomi och utifrån detta vidtar åtgärder och riktar resurser dit de bäst behövs för att på kort och lång sikt tillvarata medlemmarnas intressen på arbetsplatsen och i samhället.

Det är av mycket stor vikt att kongressen fastställer i kongressbeslut vad vi menar med ”fullserviceavdelningar”. Det är mycket viktigt att man som förbund tar beslut som gynnar en positiv utveckling på lokal nivå. Det är också mycket viktigt att medlemmar känner en närhet till sin fackliga organisation.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag

att fullserviceavdelningar även fortsättningsvis ska finnas i IF Metall

Beaktad

att fullserviceavdelningar ska innehålla hantering av arbetslöshetskassa

Avslag

att fullserviceavdelningar även ska inkludera förbundets medlemshantering

Beaktad

att fullserviceavdelningar också ska ansvara för sin ekonomi och sköta sin egen ekonomiska administration

Beaktad

att samtliga avdelningar ska vara fullserviceavdelningar.

Avslag

Motion B64

Medlem Göran Johansson avdelning 40 Västbo-Östbo, avdelning 44 Halland

Avdelningstillhörighet Hylte kommun

Vårt förbund har en tydlig struktur där kommuner inte är delade och där län och regioner normalt håller sig inom administrativa gränser. Vissa avdelningar delar på länet som exempelvis avdelningarna i region Skåne men även i Jönköping respektive Kronobergs län. De undantag som finns har ofta specifika orsaker.

Någon sådan orsak finns inte när det gäller arbetsplatserna i Hylte kommun. Kommunen tillhör region Halland i sin helhet men har av diverse orsaker tillförts gamla Västboavdelningen och i dag Västbo-Östboavdelningen. När IF Metall bildades 2006 blev Hylte en del av Västboavdelningen, främst av den orsaken att man skulle ha ett medlemsantal som gav underlag för en avdelning. Den situationen finns inte i dag.

Dagordningens punkt 18 – Vår organisation

FS förslag till beslut

Den uppfattning som medlemmar, förtroendevalda och klubbar har i Hylte kommun är att man bör tillhöra avdelningen i Halland. Organisationsmässigt tillhör Hylte Västsveriges LO-distrikt, Hallands partidistrikt och ABF Halland. Man har Halmstad som regionalt centra.

Bemanningsbranschen drivs från företag som utgår från Halland och anställda i dessa företag är i stor utsträckning medlemmar i IF Metall Halland. Historiskt har ”gamla” Industrifackets Halland organiserat arbetsplatser i hela Hylte kommun. Metalls avdelning 3 Halland organiserade delar av Hylte.

Vi föreslår kongressen besluta

att Hylte kommuns arbetsplatser och medlemmar överförs till avdelning 44 Halland

Avslag

att förändringen av avdelningstillhörighet sker snarast, dock senast vid årsskiftet 2014/2015.

Avslag

Motion B65

Avdelning 48 MittSkåne, 51 Sydvästra Skåne

Den framtida ombudsmannarollen

Vi är en organisation i ständig förändring och det kommer troligen att ställas högre krav på flexibla lösningar i framtiden vad gäller avdelningsstruktur och hur vi ska organisera det övergripande förbundsarbetet.

En av utmaningarna vi har i framtiden är att kunna tillvarata den absoluta spetskompetens som finns i många frågor inom IF Metall, antingen man är anställd på en avdelning för att arbeta med avdelningsspecifika frågor eller centralt anställd, placerad i Stockholm, för specifika uppdrag.

Vi vet alla vilka krav det ställer på omgivning och ekonomi för den som söker ett uppdrag/anställning med central placering i Stockholm. Förbundet som helhet går miste om viktiga resurspersoner i det vardagliga arbetet om vi framöver håller kvar vid nuvarande principer om hur vi organiserar oss, lokalt och centralt.

Det har på bara tio år skett en enorm teknikutveckling och vi har i organisationen erhållit verktyg som skulle möjliggöra centrala anställningar med lokal placering ute i landet.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag

att utreda möjligheten att centralt anställda ska kunna utgå från sin hemregion.

Avslag

Dagordningens punkt 18 – Vår organisation

FS förslag till beslut

Motion B66

Avdelning 47 Östra Skåne, 48 MittSkåne

Den framtida ombudsmannarollen

Vi är en organisation i förändring. En av framtidens utmaningar är hur vi ska ta vara på den spetskompetens som finns ute i landets lokalavdelningar.

Exempelvis bör en lokalombudsman kunna föra centrala förhandlingar i stället för att en ombudsman från förbundskontoret måste åka ut. Om kunskapen om den enskilda tvisten finns ute i en näraliggande avdelning bör den tas tillvara. Det skulle bli kostnadseffektivare och dessutom skulle ombudsmännens familjesituation slippa uppslitande förändringar, jämfört med dagens situation då ombudsmän är tvingade att flytta till Stockholm eller ha dubbelt boende för att kunna få anställning på förbunds-kontoret.

Så som arbetet är organiserat i dag går förbundet miste om viktig kunskap och kompetens i det vardagliga arbetet. Med dagens teknik finns inga hinder för kontakt och konsultation mellan lokalavdelningarna och förbunds-kontoret.

IF Metalls framtid ligger i att samtliga inom förbundet ligger i framkant när det gäller att utnyttja nya medier, nya kanaler och ny teknik.

Vi föreslår kongressen besluta

att förbundsstyrelsen utreder möjligheten att centralt anställda ska kunna utgå från sin hemregion och snarast införa möjligheten

Avslag

att förbundsstyrelsen utreder hur och vilka nya kanaler, nya medier och ny teknik vi ska utnyttja i vårt framtida arbete som ombudsmän inom hela förbundet

Beaktad

att man ska kunna utgå från den avdelning man är placerad och verkar i.

Avslag

Motion B67

Avdelning 15 Stockholms län, 22 Sörmland

Lokalombudsmännens arbetssituation

Ombudsmännen på lokal nivå verkar i en omgivning som präglas av hög arbetsbelastning och ständiga utmaningar. Det borde därför vara självklart att förbundet tillsätter tid för att ombudsmännen ska klara sina arbetsuppgifter.

Det är också viktigt att upprätthålla kompetens och kunskap inom ombudsmannakåren. I dag ansvarar avdelningsstyrelsen för ombudsmännens kompetens och introduktion. Det kan dock vara svårt för de förtroendevalda att axla ett ansvar och sätta sig in i ombudsmännens situation eftersom de ofta byts ut.

Dagordningens punkt 18 – Vår organisation

FS förslag till beslut

Förbundet har en tendens att belasta lokalombudsmännen med fler ansvarsuppgifter utan att se på konsekvenserna och tillsätta mer resurser.

Det krävs en hel del åtgärder för att kunna möta framtidens utmaningar. Det finns i dag ingen universallösning på hur ombudsmännen ska utföra sina olika arbetsuppgifter; arbetssättet är mer av problemlösning där olika ärenden tar olika tid.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag

att se över nyckeltalen för antal ombudsmän per avdelning

Beaktad

att se över ansvarsfördelningen mellan förbundskontoret och avdelningsstyrelsen

Beaktad

att ta fram en plan över hur man säkerställer ombudsmännens kompetensutveckling och utbildning

Beaktad

att ta fram en prioriteringsordning för alla de arbetsuppgifter som åläggs ombudsmännen.

Beaktad

Motion B68

Avdelning 9 Västra Gästrikland

Införande av interna förändringar

När IF Metall som förbund gör stora förändringar internt verkställs besluten så snabbt att avdelningarna många gånger inte hinner med. Ett exempel är studieutredningen som verkställdes långt innan allt var klart med upplägg och material till våra utbildningar. Bidragssystemet ändrades utan någon som helst förvarning. Hela studieutredningen genomfördes under lång tid och sedan fick avdelningarna cirka tre månader i oklarhet innan budgetar m.m. skulle vara satta.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag

att vid framtida förändringar efter utredning och systemändring ge avdelningarna skälig tid och tydlig utbildning innan förändringen verkställs

Beaktad

att stora förändringar som påverkar vår verksamhet planeras mer långsiktigt innan genomförande.

Beaktad

Motion B69

Avdelning 28 Västra Skaraborg, 29 Norra Älvsborg, 30 Bohuslän-Dal

Förändring av policy för tillsättande och finansiering av assistenter i IF Metalls lokalavdelningar

Det är viktigt att IF Metalls lokalavdelningar ges möjlighet att använda sig av assistenter. Bland annat ger det en möjlighet för

Dagordningens punkt 18 – Vår organisation

FS förslag till beslut

avdelningen att se hur assistenten arbetar på avdelningsnivå och assistenten ges möjlighet att pröva på att arbeta på en avdelning och utveckla sina fackliga kunskaper.

Utöver detta ökas anställningsbarheten till ombudsmannatjänster inom förbundet. Detta har oftast andra IF Metallavdelningar och förbundet centralt fördel av.

Den 1 januari 2009 trädde förändringar gällande ombudsmännens pensionsvillkor i kraft. Ombudsmän som anställdes efter detta datum erhåller inte längre förmånsbaserade pensionsvillkor utan premiebaserade. Denna förändring innebär bland annat att personer som är över 40 år vid anställningstillfället kan anställas. Här borde en harmonisering av möjligheten att bli anställd som assistent ske utifrån åldersperspektivet.

Vi vet också att många ombudsmän går i pension de närmaste åren, vilket förstärker rekryteringbehovet av ombudsmän. Här är assistenterna en viktig grupp.

Vi föreslår därför kongressen ge förbundsstyrelsen i uppdrag se över gällande policy.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag

att assistenttjänster riktas till förtroendevalda under 50 år

Avslag

att assistentperioden förlängs från nuvarande sex månader till tolv månader

Avslag

att kostnadsfördelningen ändras från 50 procent vardera till 60 procent för förbundet och 40 procent för lokalavdelningen, avseende lön och lönebikostnader

Avslag

att kostnadsfördelningen gällande kvinnor och medlemmar med utländsk bakgrund ändras från 70 procent för förbundet och 30 procent för lokalavdelningen till 80 procent för förbundet och 20 procent för lokalavdelningen avseende lön och lönebikostnader

Avslag

att i övrigt inte förändra gällande villkor för assistenttjänster.

Avslag

Motion B70

Avdelning 1 Malmfälten, 7 Södra Norrland, 12 Uppland, 16 Mälardalen, 18 Örebro län, 19 Östra Värmland, 22 Sörmland

Centrala ungdomskommittén

Vid kongressen 2011 fick centrala ungdomskommittén förtroendet att fortsätta sitt arbete. Sedan dess har hela ungdomsorganisationen strukturerats om. En treårig plan har utarbetats där organisering, politik och skolinformation har varit i fokus.

Verksamhetsplanen för dessa tre år indelades i 36 projekt, varav 26 är klara, 4 är pågående och 6 inte påbörjade. Förutom att driva de 36 projekten har varje regionansvarig i centrala ung-

Dagordningens punkt 18 – Vår organisation

FS förslag till beslut

domskommittén organiserat två regionträffar per år samt besökt sina avdelningar för att stötta och utveckla ungdomsverksamheten. Den centrala träffen för avdelningarnas ungdomsansvariga har gjorts om till en konferens för att revidera det arbete som utförts och sätta agendan för nästa år.

Centrala ungdomskommittén arbetar även med att upprätta ett kontaktnät i Norden samt internationellt där vi försöker påverka för att ge unga bättre förutsättningar att få arbete och för att ungas rättigheter ska tillvaratas. Arbetet har varit välorganiserat under dessa tre år. I många fall har ungdomsverksamheten föregått med goda exempel på hur fackligt arbete kan utföras. Centrala ungdomskommittén har fått all denna verksamhet att fungera med en budget på 162 000 kronor om året, fem ledamöter och en stor portion uppfinningsrikedom.

I en rörelse som har gått från att vara en kamporganisation till att bli en förvaltande organisation finns mycket arbete att göra. Det är detta som ungdomsarbetet har som förutsättning för att bedriva sin verksamhet. Ungdomsarbetet går ut på att organisera och engagera unga arbetare som har hamnat eller kommer att hamna inom IF Metalls verksamhetsområden. Det är inget man gör över en natt. Det krävs hårt och långsiktigt arbete och det har vi lagt en grund för. Ungdomsverksamheten har lyckats väl med att strukturera en verksamhet som fungerar utifrån de resurser som finns att tillgå.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag

att fortsätta stödja den centrala ungdomskommittén.

Beaktad

Motion B71

Avdelning 1 Malmfälten, 4 Södra Västerbotten, 5 Höga Kusten, 6 Mellersta Norrland

Förhandlingsenheten

När förtroendevalda på arbetsplatserna hör av sig till förbundet med en lokalt strandad förhandling finns en förväntan att förbundsrepresentanten står i givakt för att stödja klubbar och arbetsplatser genom att driva frågorna i nästa instans.

I rådgivningen vid de tillfällen förbundet inte valt att driva frågan vidare har argument såsom att det är ett för litet brott, alternativt att det allmänna rättsläget gör att vi inte kan driva frågan, använts.

Problemen som en, på arbetsplatsen, strandad förhandling skapar och som förbundet inte väljer att driva är stora. När hotet om central förhandling inte anses vara reellt är risken stor att de lokalt förtroendevalda försvagas mot sin motpart.

Förutsättningarna är olika på lokal och central nivå. En förlorad förhandling på central nivå berör fler än den enskilda arbetsplatsens medlemmar. Skulle vi på arbetsplatserna använda

Dagordningens punkt 18 – Vår organisation

FS förslag till beslut

resonemanget att vi endast kan driva de frågor vi har möjlighet att vinna så skulle vi inte ha någon fackförening kvar. Vi måste ta en förhandling i varje fråga för att kunna påverka det allmänna rättsläget och för att få till de förändringar som gynnar våra medlemmars intressen.

Det går inte heller att bortse från att det i vissa fall beror på bristande hantering av lokal part på arbetsplatsen att ärenden inte drivs vidare centralt.

Farhågan som vi i denna motion vill belysa är risken att vi börjar prioritera vilka förhandlingar som är värda att driva och vilka som inte är det.

Vi tror att förbundets förhandlingsenhet är underbemannad. Vår erfarenhet säger att det finns väldigt lite ”slack” i den organisationen. Detta är naturligtvis också en arbetsmiljöfråga.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag

att utreda behovet av att utöka resurserna för förhandlingsenheten i syfte att öka förbundets förmåga att agera.

Beaktad

Motion B72

Avdelning 18 Örebro län, 22 Sörmland

Koncernfacklig kontaktperson

Klubbarna vid Ericsson i Kumla och Katrineholm upplever att företagen i stora koncerner i allt större utsträckning vill informera och förhandla på koncernfacklig nivå. När vi får facklig information och förhandlar kan det vara bra att få stöd från förbundet.

En del av förhandlingarna hamnar ovanför klubbarnas nivå och kan spänna över klubbar som tillhör flera olika avdelningar, vilket ger problem med att ta hjälp av en enskild avdelning.

För dessa frågor behöver koncernfacket en tydlig dubbelriktad kommunikationskanal för att snabbt kunna komma i kontakt med förbundet och få avdelningsneutral hjälp.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag

att utse en namngiven kontaktperson att hålla kontakten med koncernfacken

Beaktad

att kontaktpersonen ska ha goda kunskaper inom det avtalsområde som koncernfacket tillhör.

Beaktad

Motion B73

Avdelning 28 Västra Skaraborg, 29 Norra Älvsborg, 34 Borås

Kontaktperson för koncernfacklig samorganisation

Företag i stora koncerner informerar och förhandlar i allt högre utsträckning med facket på koncernnivå. Det kan ibland medföra

Dagordningens punkt 18 – Vår organisation

FS förslag till beslut

problem att få erforderligt stöd och hjälp från enskilda avdelningar eftersom frågorna rör ett antal klubbar som tillhör flera olika avdelningar och som ibland har olika arbetssätt.

Vi vill att förbundet inrättar en avdelningsneutral och dubbelriktad kommunikationskanal för snabb kontakt och hjälp i frågor som spänner över avdelningsgränserna.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag

att förbundskontoret ska ha en utsedd kontaktperson som håller kontakt med koncernfacken.

Beaktad

Motion B74

Avdelning 28 Västra Skaraborg

Validering av fackliga kompetenser

Att ha varit fackligt förtroendevald har förr varit en merit. Senare i arbetslivet har denna merit kunnat ge en ny karriär som till exempel arbetsförmedlare eller inom olika personalfunktioner.

I dagens arbetsliv ses det allt oftare som ett hinder och akademiska kunskaper värderas allt högre. Att kunna validera de fackliga kunskaperna i exempelvis arbetsrätt på högskolenivå skulle kunna vara ett sätt att ge fackligt förtroendevalda en större chans på arbetsmarknaden samt en större chans till fortsatt karriär inom arbetslivet efter att det fackliga uppdraget är avslutat.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att en möjlighet skapas för fackligt förtroendevalda att kunna validera sina fackliga kunskaper på till exempel högskolenivå.

Beaktad

Motion B75

Avdelning 27 Östra Skaraborg, 28 Västra Skaraborg, 29 Norra Älvsborg, 30 Bohuslän-Dal, 34 Borås, 36 Göteborg

Svårt för inhyrd personal att engagera sig fackligt

I samband med att medlemsantalet/organisationsgraden bland den inhyrda personalen ökar så växer också intresset för att engagera sig fackligt.

Bemanningsföretagen har i stort egentligen inget emot att de anställda engagerar sig fackligt, men med fackligt arbete dyker andra problem upp.

De företag som hyr in personal av ett bemanningsföretag hyr till nästan 100 procent in arbetskraft på heltid. Fackliga uppdrag utförs till största delen på arbetstid, vilket innebär att bemanningsföretaget också beviljar ledighet enligt förtroendemannalagen och meddelar kunden.

Dagordningens punkt 18 – Vår organisation

Kunden som i sin tur har ett behov av heltidsinhyrning blir då av med arbetskraft.

Resultatet av för mycket frånvaro, oavsett anledning, blir att kunden vill byta ut inhyrd person. De vill hyra någon som är på arbetsplatsen och arbetar.

En person som är anställd av ett bemanningsföretag och vill engagera sig fackligt måste alltså tänka sig för både en och två gånger. Personen löper väldigt stor risk att bli utbytt av kunden. Ett stadigvarande uppdrag hos en kund kan förvandlas till en osäker ambulerande tillvaro.

Inhyrd personal kan därför känna sig tvungna att använda övertid eller enbart fritid för att fullfölja sina fackliga uppdrag.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag

att tillsätta en arbetsgrupp som tar fram ett förbundsgemensamt förslag på hur fackligt arbete för bemanningsanställda kan ske.

FS förslag till beslut

Beaktad