

Utlåtande

Övriga avtalsfrågor – motionerna A110–A120

I motion A110 föreslås att ta fram ett ekonomiskt regelverk för att kompensera de klubbar som drabbats av inskränkningar av framförhandlade förmåner och driva frågan i nästa avtalsrörelse.

Uppsägning av lokala överenskommelser är ett problem om det sker ensidigt och utan föregående förhandlingar. I avtalsrörelsen 2013 uppmärksammades detta på några av våra riksavtalsområden. I avtalen infördes texter om formerna för tecknande av lokala avtal samt att de lokala parterna bör skriva in vad som händer när den lokala överenskommelsen upphör att gälla.

Förbundsstyrelsen föreslår därför att motion A110 överlämnas till avtalsrådet.

I motion A111 föreslås att två UVA-timmar per år ska kunna användas under ordinarie arbetstid och att andra lösningar måste hittas där processen inte tillåter detta.

I Utvecklingsavtalet ges en medlem rätt att på betald tid, högst fem timmar per år, delta i av lokal arbetstagarorganisation anordnade fackliga möten på arbetsplatsen i frågor som rör förhållandet till arbetsgivaren eller i övrigt har samband med den fackliga verksamheten vid företaget. Den tid som tas i anspråk ska enligt Utvecklingsavtalet förläggas så att den ”medför minsta möjliga störning för produktionen eller arbetets behöriga gång”. Detta innebär att medlemmarna erhåller övertidsersättning om UVA-tiden förläggs utanför ordinarie arbetstid, om förutsättningarna för övertid i övrigt är uppfyllda enligt kollektivavtalet.

På många av våra arbetsplatser är det på grund av skiftgång eller andra orsaker inte möjligt att alla medlemmar kan gå på fackliga möten på ordinarie arbetstid. Förbundsstyrelsen anser därför att det är en fråga för lokala överenskommelser när sådana möten ska hållas.

Förbundsstyrelsen föreslår därför att motion A111 avslås.

I motion A112 föreslås förbundsstyrelsen att i partsgemensamma möten med våra motparter tydliggöra problemet med att få ledig tid för det fackliga uppdraget och föra en diskussion kring att det inte finns någon vinnare i denna situation på sikt.

Förbundet för redan diskussioner med våra motparter om vikten av att det lokala fackliga arbetet fungerar, något som enligt förbundsstyrelsens uppfattning skapar en miljö av samförståndsanda mellan fack och arbetsgivare som är bra för alla på arbetsplatsen. Den fackliga organisationen har rätt att ta den tid som behövs för uppdraget enligt förtroendemanna-

Dagordningens punkt 17 – Vår arbetsplats

FS förslag till beslut

lagen. Det är i praktiken inte alltid lätt att hantera då utvecklingen på arbetsplatserna med mer slimmade organisationer gör att den lokala fackliga verksamheten ställs inför stora utmaningar. Därför är det viktigt att det skapas förtroende för det fackliga arbetet när frågan om facklig tid kommer upp.

Förbundsstyrelsen föreslår därför att motion A112 anses beaktad.

I motion A113 föreslås att vi i kommande avtalsrörelse ska driva att nyanställda medlemmar ska ha rätt att gå medlemsutbildning i IF Metalls regi på betald arbetstid.

Förbundsstyrelsen delar uppfattningen att det är viktigt att nyanställda medlemmar tidigt får grundläggande fackliga kunskaper. Det gagnar såväl medlemmen som organisationen. Medlemmar har rätt enligt studieledighetslagen till ledighet för att delta i fackliga studier, med ersättning från förbundet. Förbundsstyrelsen anser inte att betalning från arbetsgivaren i samband med medlemsutbildning bör prioriteras i kommande riksavtalsförhandlingar.

Förbundsstyrelsen föreslår därför att motion A113 avslås.

I motion A114 föreslås att förbundsstyrelsen ska verka för att 180 dagar blir den grund från vilken man beräknar semesterlönegrundande frånvaro vid föräldraledighet och att detta ska gälla oavsett familjesituation.

Förbundsstyrelsen anser att antalet semesterlönegrundande frånvarodagar vid föräldraledighet bör vara fler för ensamstående föräldrar än för föräldrar med delad vårdnad. Detta för att ensamstående inte har möjlighet att dela på föräldraledigheten med någon och därmed måste ta ut fler dagar. Vidare är det förbundsstyrelsens uppfattning att arbetsgivare bör känna till de anställdas familjesituation för att kunna leva upp till diskrimineringslagens syfte om att underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap.

Förbundsstyrelsen föreslår därför att motion A114 avslås.

I motion A115 föreslås att det ska finnas endast en beräkningsmodell i semesterlagen och att det andra semesterlönegrundande intjänandeåret vid långtidssjukskrivningar ska återinföras i semesterlagen.

Semesterlagens två modeller för uträkning av semesterersättning, dvs. 0,43 procent av aktuell månadslön respektive 12 procent av föregående intjänandeårs semesterlönunderlag, är jämförbara nivåmässigt. Genom våra kollektivavtal har vi lyckats att höja semesterlönen/semesterersättningen. IF Metalls mål är att alla medlemmar ska omfattas av kollektivavtal. Förbundsstyrelsen anser därför inte det finns anledning att prioritera krav på förändring av semesterlagen.

Förbundsstyrelsen föreslår därför att motion A115 1:a avsnittet avslås.

Dagordningens punkt 17 – Vår arbetsplats

FS förslag till beslut

Beträffande förändringen av semesterlagens regler om semesterlönegrundande frånvaro genomfördes den av den borg-erliga regeringen trots starka fackliga protester, inte minst från IF Metall. Reglerna i lagen om semesterlönegrundande frånvaro har dessutom direkt effekt i våra kollektivavtal då lagen är normerande på denna punkt.

Förbundsstyrelsen föreslår därför bifall till motion A115 2:a att-satsen.

I motion A116 föreslås att alla föräldrar ska beredas ledighet för att vara med vid mödravårdsbesök.

Det huvudsakliga syftet med mödravårdsbesök är att följa kvinnans och fostrets utveckling genom graviditeten. Det finns i dag ingen lagstadgad rätt till ledighet för mödravårdsbesök för någon av föräldrarna. Däremot har en kvinnlig arbetstare rätt till hel ledighet, mammaledighet, i samband med sitt barns födelse under en sammanhängande tid av minst sju veckor innan den beräknade tidpunkten för förlossningen. För att alla föräldrar ska få rätt till ledighet för mödravårdsbesök krävs reglering i lag eller avtal.

Förbundsstyrelsen föreslår därför att motion A116 överlämnas till avtalsrådet.

Motionerna A117 och A118 behandlar Samhallavtalet. I motion A117 föreslås att IF Metall ska teckna gränsdragningsöverenskommelse med samtliga förbund inom Samhalls avtalsområde. I motion A118 föreslås att det i Samhallavtalet/MBL-avtalet ges möjlighet att genomföra gemensamma informationsträffar för LO-förbunden.

När det gäller motion A118 menar förbundsstyrelsen att de sju avtalsbärande förbunden på Samhall är överens om att man inte behöver flytta sitt medlemskap när man tillfälligt byter arbetsuppgifter inom Samhall.

Vilket förbund som ska ha förhandlings- och avtalsrätt framgår av den organisationsplan som LO:s kongress har beslutat om. Enligt Samhalls utvecklingsavtal finns det redan möjlighet att genomföra gemensamma informationsträffar för de LO-förbund som är avtalsbärare.

Förbundsstyrelsen föreslår därför att motion A118 anses beaktad och att motion A117 avslås.

I motionerna A119 och A120 föreslås att uppbördsavtal ska tecknas med bemanningsföretagen.

Bemanningsavtalet är ett LO-avtal som ägs av 14 förbund som i sin tur tillämpar olika metoder för att få in medlemsavgifter. Vid IF Metalls kongress 2011 togs frågan om uppbördsavtal upp och den skickades vidare till avtalsrådet inför 2012 års avtalsrörelse. IF Metall har därefter lyft frågan, men då den inte är lika prioriterad för alla LO-förbund har det inte varit möjligt att nå någon samsyn. En del avdelningar har därför tagit initiativ till att teckna uppbördsavtal lokalt med

Dagordningens punkt 17 – Vår arbetsplats

FS förslag till beslut

de bemanningsföretag där våra medlemmar finns, något som förbundsstyrelsen ser positivt på.

Förbundsstyrelsen föreslår därför att motionerna A119 och A120 anses beaktade.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta

att bifalla motion A115 2:a att-satsen

att anse motionerna A112 och A118–A120 beaktade

att överlämna motionerna A110 och A116 till avtalsrådet

att avslå motionerna A111, A113, A114, A115 1:a att-satsen och A117.

Övriga avtalsfrågor – motionerna A110–A120

Motion A110

Klubben vid Alimak Hek AB avdelning 3 Norra Västerbotten

Förmåner

Många av våra klubbar har genom åren förhandlat till sig förmåner av olika slag. Det kan till exempel vara högre ob-ersättning eller fria fikaraster. Dessa förmåner har framförhandlats när löneförhandlingarna gått trögt och är i många fall en följd av avstått löneutrymme.

De senaste åren har arbetsgivarna varit väldigt aktiva när det gäller inskränkningar på tidigare nämnda förmåner. Detta är väldigt illa.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag

att ta fram ett ekonomiskt regelverk för att kompensera de klubbar som drabbats av inskränkningar på framförhandlade förmåner och driva frågan i nästa avtalsrörelse.

Till avtalsrådet

Motion A111

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

UVA-timmar

Varje medlem inom IF Metall har rätt till fem UVA-timmar per år på betald arbetstid. UVA-timmarna kan tas ut under arbetstid efter överenskommelse med arbetsgivaren eller efter arbetstidens slut med övertidsersättning.

Arbetsgivarnas vilja att låta IF Metalls medlemmar ta ut UVA-timmar under arbetstid skiftar, allt ifrån att man kan ta

Dagordningens punkt 17 – Vår arbetsplats

FS förslag till beslut

alla fem timmarna under arbetstid till att arbetsgivaren konsekvent nekar till att UVA-timmar nyttjas under ordinarie arbetstid, utan måste tas ut med övertidsersättning efter ordinarie arbetstids slut. Detta får de konsekvenserna att många medlemmar inte har möjlighet eller intresse att medverka på möten/information.

Många, ja kanske till och med en övervägande majoritet av våra medlemmar, känner inte till UVA-timmar. Detta är inte acceptabelt! Alla medlemmar måste få chansen att kunna medverka vid facklig information under ordinarie arbetstid, åtminstone en eller två timmar per år.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att våra avtal stipulerar att minst två UVA-timmar kan användas under ordinarie arbetstid per år

Avslag

att där processen inte tillåter uttag av UVA-timmar under ordinarie arbetstid måste andra lösningar eller undantag hittas.

Avslag

Motion A112

Avdelning 9 Västra Gästrikland

Tid för fackligt uppdrag

I dag har vi problem med en alltför slimmad bemanning efter de senaste årens rationaliseringar. Ledigheter som finns i förtroendemannalagen och studieledighetslagen har blivit svårare att få beviljad. Detta för med sig att vi får förtroendevalda och medlemmar med alltför dålig facklig kunskap.

I slutändan riskerar detta att leda till att medlemmen inte får den hjälp och service som den har rätt till i sitt medlemskap.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att i partsgemensamma möten med våra arbetsgivare tydliggör problemet med att få ledig tid för fackliga uppdrag och för en diskussion om att det inte finns någon vinnare i detta system på sikt.

Beaktad

Motion A113

Avdelning 1 Malmfälten, medlem Mikael Berglund avdelning 5 Höga Kusten

Medlemsutbildning

I dag är den fackliga förståelsen låg bland medlemmar, främst hos unga medlemmar. En lösning är att nyanställda på en arbetsplats som blir medlemmar i IF Metall får erbjudande att gå medlemsutbildning på betald arbetstid. Det skulle gagna både ar-

Dagordningens punkt 17 – Vår arbetsplats

FS förslag till beslut

betsgivaren och den anställde att förståelsen om hur det fungerar på en arbetsplats ökar.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att man vid nästa avtalsförhandling skriver in att nyanställda medlemmar har rätt att gå medlemsutbildning i IF Metalls regi på betald arbetstid.

Avslag

Motion A114

Avdelning 36 Göteborg

Semesterlönegrundande villkor vid föräldraledighet

Semesterlagen från 1977 är en lag som ger den anställde rätt till semester. I lagen regleras också semesterår, semesterledighet och semesterlön samt semesterersättning. Lagen reglerar även hur semesterdagar tjänas in, exempelvis vid föräldraledighet.

Enligt lagen är 120 dagar av en föräldraledighet semesterlönegrundande. För en ensam vårdnadshavare gäller 180 dagar.

Avsikten med att frånvaro är semesterlönegrundande är att det ska ge en grund för betald semester vid återgång i arbete.

Vårt samhälle och medlemmars familjekonstellationer har förändrats på många sätt sedan lagens tillkomst 1977. Alla familjer består inte av sammanboende mamma, pappa och barn. Att kräva av arbetsgivaren att hålla reda på hur våra medlemmars familjesituationer är eller förändras, är orimligt. Vi kan konstatera och har upptäckt att det blir fel när den semesterlönegrundande frånvaron på grund av föräldraledighet ska beräknas.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att 180 dagar blir den grund man beräknar semesterlönegrundande frånvaro på vid föräldraledighet oavsett familjesituation.

Avslag

Motion A115

Avdelning 10 Dalarna

Semesterlön

Sedan 2010 kan arbetsgivaren välja mellan två olika räknesätt för att få fram vilken semesterlön arbetarna ska ha vid semester. I det mer fördelaktiga räknesättet räknar man med kvoten 0,48 procent och i det andra räknar man med kvoten 0,43 procent, som gör att arbetarna får en lägre semesterlön vid semester. Arbetsgivarna har möjlighet att välja beräkningsmodell.

IF Metall har via kollektivavtalet sett till att arbetarna har 0,8 procent påslag på den lagstadgade semesterlönen för att säkra upp att medlemmarna inte får en sämre semesterlön om

Dagordningens punkt 17 – Vår arbetsplats

FS förslag till beslut

arbetsgivaren väljer att räkna ut semesterlönen med den beräkningsmodell som ger en lägre semesterlön. Problemet är att vi har arbetsplatser där arbetsgivarna inte har tecknat kollektivavtal vilket betyder att vi har medlemmar som endast får den lagstadgade semesterlönen. Det skulle vara bättre om den lagstadgade semesterlönen endast hade en beräkningsmodell. Det är den beräkningsmodell som använder beräkningskvoten 0,48 procent, som ger arbetarna en högre semesterlön, som ska gälla.

När den alternativa beräkningsmodellen infördes valde regeringen samtidigt att stryka arbetarnas rätt till det andra intjänandeåret under långtidssjukskrivningar, vilket har lett till att de förlorat rätten till betalda semesterdagar under år tre vid långtidssjukskrivning, oavsett om sjukskrivningen beror på sjukdom, arbetsskada eller arbetsskada till följd av olycksfall. Denna rättighet behöver återföras till arbetarna.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att det endast ska finnas en beräkningsmodell i semesterlagen och att den beräkningsmodell som ger arbetarna en lägre semesterlön avskaffas

Avslag

att det andra semesterlönegrundande intjänandeåret vid långtidssjukskrivningar återinförs i semesterlagen.

Bifall

Motion A116

Avdelning 28 Västra Skaraborg, 29 Norra Älvsborg, 30 Bohuslän-Dal, 44 Halland

Ledighet vid föräldraskap

Under graviditeten besöker den gravida mamman mödravården. Hon har enligt lag rätt till ledighet för dessa besök. Men någonsans har man glömt att det finns två föräldrar.

Inom vårt förbund finns många pappor som skulle vilja ha samma möjlighet. Även där båda föräldrarna är av samma kön måste möjligheten finnas. Att få vara med och se sitt lilla barn på ett ultraljud måste väl vara en rättighet för båda föräldrarna? IF Metall borde vara en föregångare och kollektivavtala om denna rättighet.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att alla föräldrar ska beredas ledighet för att vara med vid mödravårdsbesök.

Till avtalsrådet

Dagordningens punkt 17 – Vår arbetsplats

FS förslag till beslut

Motion A117

Avdelning 2 Norrbotten, 3 Norra Västerbotten

Gränsdragning (arbetsskyldighet) inom Samhall

Allt sedan bolagiseringen inom Samhall har mer och fler verksamheter strukturerats om till att verka inom service- och tjänstesektorn. På senare tid har dessa verksamheter oftare integrerats inom samma lokaliteter som där vi tidigare haft våra traditionella industrienheter.

Då vi tillämpar samma kollektivavtal inom IF Metall, Fastighets, Grafiska, Handels, HRF, Kommunal och Skogs- och Träfacket får vi lokalt allt svårare att dra gränser för i vilken verksamhet den enskilde är arbetsskyldig och vilken organisation man ska tillhöra.

Våra medlemmar som i dag arbetar inom den traditionella industrisektorn kan med kort varsel bli ”tillfälligt” omflyttade till arbetsuppgifter som ligger inom service- och tjänstesektorn. Det kommer leda till att det blir allt svårare att klart definiera vilken facklig organisation som ska organisera den enskilde eftersom man jobbar både inom industrisektorn och servicesektorn.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att teckna gränsdragningsöverenskommelse med samtliga förbund inom Samhalls avtalsområde.

Avslag

Motion A118

Avdelning 10 Dalarna

Tvärfacklig information inom Samhall

Hur löser vi problemet med att nå ut med den fackliga informationen på Samhalls alla olika arbetsplatser? Där det finns klubb eller bara ett fackombud är det inga problem. Men på arbetsplatser där det finns flera förbund blir det problem. Ett förslag är att en gång i kvartalet ha en gemensam tvärfacklig medlemsträff där det ska finnas representanter från de olika förbunden på just den arbetsplats det gäller. Som det är nu så är det bara IF Metalls medlemmar som har medlemsträffar.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att det i Samhallavtalet/MBL-avtalet ges möjlighet att genomföra gemensamma informationsträffar för LO-förbunden.

Beaktad

Dagordningens punkt 17 – Vår arbetsplats

FS förslag till beslut

Motion A119

Avdelning 16 Mälardalen, 18 Örebro län, 19 Östra Värmland

Uppbördsavtal för bemanningsbranschen

En stor och växande grupp av våra medlemmar står fortfarande utan uppbördsavtal. Det är dessutom en grupp som är i stort behov av facklig organisering, som vi bör underlätta på alla sätt. Det rör våra kamrater inom bemanningsbranschen.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att teckna uppbördsavtal för bemanningsbranschen.

Beaktad

Motion A120

Avdelning 38 Östra Småland

Uppbördsavtal bemanningsbranschen

I överensstämmelse med att bemanningsbranschen är skyldig att underlätta för fackligt arbete borde löneavdrag för fackavgiften ingå. De av våra medlemmar som jobbar inom bemanning är inte alltid stationerade på samma ställe med påföljden att lönen kan skilja sig åt månad för månad. Medlemmarna får då varje månad skicka in löneuppgift till avdelningen.

Det upplevs som krångligt och risken för fel är stor då man endera struntar i att meddela avdelningen eller väljer att inte gå med. Avdrag för fackavgiften direkt på lönen skulle underlätta både för befintliga medlemmar och vid erbjudande om medlemskap.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att teckna uppbördsavtal centralt med bemanningsföretagen.

Beaktad