

### Utlåtande

#### Hållbart arbete – motionerna A134–A147

Hållbart arbete är en sammanhållen strategi för att nå målet om utveckling i arbete för utveckling i lön, samtidigt som vi minskar belastningsskadorna, får jämställda arbetsplatser och de anställda inom industrin får en möjlighet att utveckla sin kompetens och få stimulerande arbetsuppgifter. Hållbart arbete handlar också om att utveckla produktiviteten genom att använda kreativiteten och engagemanget hos de människor som är anställda i industrin. Genom att erbjuda bra och utvecklande arbeten kan industrin bli en attraktiv arbetsplats dit unga människor söker sig.

IF Metall organiserar en mängd branscher med helt olika förutsättningar vad gäller belastning, arbetsinnehåll, kompetenskrav och möjligheter till utveckling. På medlemmarnas arbetsplatser varierar arbetsinnehållet från cykeltider på under en minut, till att arbetsinnehållet är olika från dag till dag. Det är de lokala förutsättningarna som avgör vilka insatser som behövs för att nå målet om varje enskild medlems utveckling och behovet av ökad produktivitet och konkurrenskraft.

I motionerna A134, A146 och A147 2:a att-satsen tas frågan om friskvård upp. I motion A147 2:a att-satsen föreslås att frågan regleras lagstiftningsvägen medan man i motionerna A134 och A146 vill att frågan tas upp i avtalsrörelsen.

Den enskilt största orsaken till att våra medlemmar drabbas av arbetsrelaterade sjukdomar ligger i hur arbetet är organiserat. Alla människor har ett ansvar för sin egen hälsa, men förbundsstyrelsens uppfattning är att det är viktigt att ställa krav på en god arbetsmiljö och en förbättrad arbetsorganisation. Förbundsstyrelsen menar att friskvård ska ses som ett komplement till andra och mer effektiva åtgärder mot ohälsa i arbetslivet inom ramen för Hållbart arbete. Vilken typ av friskvård som behövs och i vilken omfattning måste fastställas efter de lokala behoven på varje arbetsplats. Frågan om friskvård bör därmed tas upp i avtalsrörelsen.

Förbundsstyrelsen föreslår därför att motionerna A134 1:a att-satsen och A146 överlämnas till avtalsrådet samt att motionerna A134 2:a att-satsen och A147 2:a att-satsen avslås.

Motionerna A135 och A136 tar upp frågan om kompetensutveckling, som är en av nycklarna för att nå ett Hållbart arbete och en förutsättning för att företagets konkurrenskraft ska kunna upprätthållas och utvecklas. I de kollektivavtal vi har med våra motparter finns skrivningar om kompetensutveckling. I många av avtalen finns också beskrivet hur de lokala parterna ska arbeta med frågan. Vad som är kompetensutveckling och vilket behov av kompetensutveckling som före-

## Dagordningens punkt 17 – Vår arbetsplats

FS förslag till beslut

ligger varierar väldigt mycket från bransch till bransch, från företag till företag och från individ till individ.

I avtalsrörelsen 2010 drev förbundet, tillsammans med Facken inom industrin, frågan om införande av ett kollektivt kompetenssparande, liknande det som finns i till exempel Danmark. Ett individuellt kompetenssparande innebär dock att det tar lång tid innan man har så mycket pengar avsatta att sparandet kan utnyttjas på ett tillfredsställande sätt.

I motion A136 föreslås att det i kompetensutvecklingsavtalen ska finnas en rätt, uttryckt i timmar eller i kronor och ören, till kompetensutveckling. Behovet av kompetensutveckling varierar mellan olika företag, liksom mellan företag inom samma avtalsområde. Det är verksamhetens förutsättningar och den enskilde individens behov som ska styra vilken kompetensutveckling som ska genomföras på företagen. Förbundsstyrelsen vill därför inte fastslå exakta summor eller timmar för kompetensutveckling i våra avtal.

Förbundsstyrelsen föreslår därför att motionerna A135 och A136 överlämnas till avtalsrådet.

Motionerna A137–A142 och A147 1:a att-satsen tar upp arbetsorganisatoriska frågor. Hur arbetsorganisationen och arbetsinnehållet ser ut är av stor betydelse för att minska belastningsskadorna inom industrin. Frågan är också viktig för den psykosociala arbetsmiljön. I plattformen för Hållbart arbete som antogs av förbundsstyrelsen 2009, framgår i en av utgångspunkterna att den tid som ska åtgå till arbete i styrda eller bundna arbeten ska vara max 75 procent av arbetstiden. Detta ska inte ses som ett mål i sig, utan som ett första steg för att på sikt minimera den typen av arbeten. Att då ställa krav på 80 procent av arbetstiden, som det föreslås i motion A137 2:a att-satsen, ser förbundsstyrelsen som ett steg tillbaka.

I motion A139 1:a att-satsen föreslås ett avtalskrav på 75 procent, vilket är i linje med förbundets politik på området. Kraven bör anpassas till varje avtalsområdes specifika förutsättningar.

I motionerna A137 1:a att-satsen, A138 och A139 2:a att-satsen föreslås avtalskrav på förbättringar av den psykosociala arbetsmiljön, liksom avtalskrav som ligger i linje med förbundets arbete för att nå ett Hållbart arbete. Exakt hur avtalskraven ska formuleras varierar mellan olika avtalsområden.

I motion A137 3:e att-satsen föreslås att det ska ställas tydliga krav i kollektivavtalen på rotation och kompetensutveckling. Förbundets långsiktiga mål är en befattningsutveckling där våra medlemmar får ett brett arbetsinnehåll och naturligt kan växla mellan olika typer av uppgifter i sitt arbete. Rotation kan vara ett första steg mot detta mål.

## Dagordningens punkt 17 – Vår arbetsplats

FS förslag till beslut

I motion A140 föreslås att lagar och avtal ska förbättras, så att den enskilde liksom den fackliga organisationen ges mer inflytande i företagets beslutsprocesser. Inflytandefrågor är alltid viktiga för den fackliga organisationen och det kan finnas skäl att se över våra avtal för att se om vi ytterligare kan flytta fram våra positioner.

Motion A141 handlar om arbetstakten på verkstadsgolvet och om behovet av ett neutralt tidsstudieverktyg för att fastställa en normal arbetstakt. Behovet av tidsstudier varierar mellan olika branscher i förbundet.

I motion A142 föreslås att arbetsgivaren ska eftersträva att tillgodose småbarnsföräldrars behov. Detta skulle innebära en svagare skrivning än den som finns i diskrimineringslagen, där det står att arbetsgivaren ska göra det möjligt att förena föräldraskap med förvärvsarbete.

I motion A147 1:a att-satsen föreslås att alla ska få förutsättningar att arbeta ett helt yrkesliv med fysiken och hälsan i behåll. Det är ett faktum att många medlemmar lämnar arbetslivet före uppnådd pensionsålder, eftersom arbetet många gånger sliter ut människor. Genomsnittlig pensionsålder för IF Metalls medlemmar är knappt 62 år.

Genom att vi på alla nivåer inom förbundet jobbar med Hållbart arbete kommer förutsättningarna för att orka ett helt arbetsliv att öka. I förbundets undersökning "Industriarbetarnas arbetsvillkor" ser vi hur arbetsinnehållet minskar, medan hårt styrda och bundna arbeten och stress ökar.

I förslaget till nya handlingslinjer är ett av målen att på varje arbetsplats genomföra konkreta åtgärder för att skapa hållbara arbeten och en bättre arbetsmiljö. Förbundets satsning på delpension/livsarbetstidspremier är även det ett sätt att underlätta för människor att klara ett helt arbetsliv.

Förbundsstyrelsen föreslår därför att motionerna A142 och A147 1:a att-satsen anses beaktade, att motionerna A137 1:a och 3:e att-satserna och A138–A141 överlämnas till avtalsrådet samt att motion A137 2:a att-satsen avslås.

### Yrkesutbildning

I motion A143 föreslås att det ska finnas krav på att visa upp en utbildningsplan när man tar in praktikanter/elever. Att ta in praktikanter/elever faller in under yrkesutbildningsavtalen i många av våra kollektivavtal. Där fastslås att det ska finnas lokala överenskommelser för varje praktikant/elev och att dessa ska innehålla en utbildningsplan. I de fall kollektivavtalen inte reglerar frågan, faller ett sådant förfarande in under MBL. Om utbildningsplan saknas kan det innebära att det finns ett anställningsförhållande och kollektivavtalet ska då tillämpas fullt ut.

## Dagordningens punkt 17 – Vår arbetsplats

FS förslag till beslut

I motion A144 föreslås att Motorbranschens yrkesutbildningsavtal ska revideras och att förbundsstyrelsen ska påverka skolans arbete med yrkesvägledning och utbildning av handledare. Detta arbete pågår tillsammans med motparten. När det gäller yrkesvägledning och påverkan på handledning med koppling till gymnasieskolans yrkesprogram är IF Metall aktivt i Skolverkets nationella programråd.

I motion A145 1:a att-satsen föreslås en översyn av Industriarbetsgivarnas kompetensråds (IAKR) framtida roll. Denna översyn sker kontinuerligt och är en del av IAKR:s arbete. I motion A145 2:a att-satsen föreslås att det ska ställas krav på att införa yrkesbevis i kommande avtalsrörelse. Detta krav bör därför diskuteras samtidigt som andra krav inför en kommande avtalsrörelse.

Förbundsstyrelsen föreslår därför att motionerna A143, A144 och A145 1:a att-satsen anses beaktade samt att motion A145 2:a att-satsen överlämnas till avtalsrådet.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta

att anse motionerna A142–A144, A145 1:a att-satsen och A147 1:a att-satsen beaktade

att överlämna motionerna A134 1:a att-satsen, A135, A136, A137 1:a och 3:e att-satserna, A138–A141, A145 2:a att-satsen och A146 till avtalsrådet

att avslå motionerna A134 2:a att-satsen, A137 2:a att-satsen och A147 2:a att-satsen.

## Hållbart arbete – motionerna A134–A147

### **Motion A134**

*Avdelning 48 MittSkåne, 51 Sydvästra Skåne*

### **Motion och annan friskvård för alla anställda**

Nuvarande regler om skattefri motion och annan friskvård har anpassats till att formerna för motion har utvecklats och sättet att utöva motion förändrats och anpassats till behoven som finns ute på våra arbetsplatser.

Det finns ingen fastställd beloppsgräns för hur mycket en skattefri motions- eller friskvårdsförmån högst får kosta. Man bör ta hänsyn till det sammanlagda värdet av dessa förmåner. Vi anser att motions- eller friskvårdsförmånen ska riktas till all personal oavsett anställningsform.

## Dagordningens punkt 17 – Vår arbetsplats

FS förslag till beslut

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att det finns tydliga krav i avtalen på att alla parter ska verka för en förbättrad motions- och friskvårdsverksamhet på alla våra arbetsplatser

Till avtalsrådet

att nyttan med motion, friskvård och rätt kost ska prioriteras när parterna på arbetsmarknaden gör upp centrala avtal.

Avslag

### **Motion A135**

*Avdelning 3 Norra Västerbotten, 4 Södra Västerbotten, 6 Mellersta Norrland*

#### **Kompetensutveckling**

I dagsläget känns avtalen för öppna att tolka för arbetsgivarna. Arbetsgivarna menar att även, exempelvis, rotation är kompetensutveckling.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att få till ett kompetenskonto för varje anställd som vi årligen har möjlighet att använda för personlig kompetensutveckling

Till avtalsrådet

att konkretisera kraven på vad kompetensutveckling innebär.

Till avtalsrådet

### **Motion A136**

*Avdelning 1 Malmfälten, 3 Norra Västerbotten, 4 Södra Västerbotten, 5 Höga Kusten*

#### **Kompetensutveckling**

Alla anställda ska få möjlighet till utveckling och utbildning för att utvecklas i sitt arbete. Detta skulle gagna både anställda och företag.

Anställda riskerar sina jobb vid en nedskärning som hänvisar till kompetensbrist och företaget riskerar att utvecklingsarbetet haltar.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att i kompetensutvecklingsavtalet införa en rätt att för varje år ha möjlighet till kompetensutveckling och detta kan gälla i form av timmar/dagar eller kronor.

Till avtalsrådet

### **Motion A137**

*Avdelning 26 Östergötland*

#### **Psykosocial arbetsmiljö**

Utvecklingen när det gäller arbete och inflytande går åt fel håll.

## Dagordningens punkt 17 – Vår arbetsplats

FS förslag till beslut

Vi ser mer och mer att våra medlemmar är bundna på arbetsplatser med väldigt korta cykeltider och begränsat arbetsinnehåll. Arbetssättet bidrar till att förslitningsskadorna kommer att öka i framtiden och till att våra medlemmar som skadas riskerar att bli uteslutna från arbete. Våra kamrater blir svårplacerade i rehabiliteringsprocessen tack vare att anpassade arbetsuppgifter i stort sett är borta.

De verktyg vi har i dagsläget är otillräckliga. Vi behöver öka inflytandet och på ett bättre sätt kunna styra vårt arbete. Men då krävs det att vi får mer att säga till om avtalsvägen. Vi måste kunna tvinga arbetsgivaren att ta mer hänsyn till rotation, kompetensutveckling och psykosocial arbetsmiljö. Våra medlemmar måste få mer tid för återkoppling och kompetensutveckling, för att förebygga arbetsskador och få en ökad konkurrenskraft inom och utom företaget.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag

att prioritera den psykosociala arbetsmiljön i kommande avtalsförhandlingar

Till avtalsrådet

att i kommande avtalsrörelse driva kravet om begränsning till maximalt 80 procent av arbetstiden vid styrda och taktade liner

Avslag

att ställa tydliga krav i kollektivavtalen på rotation och kompetensutveckling.

Till avtalsrådet

### **Motion A138**

*Avdelning 2 Norrbotten, 3 Norra Västerbotten, 4 Södra Västerbotten, 6 Mellersta Norrland, 15 Stockholms län*

### **Avtala om arbetets innehåll**

Vi ser en utveckling mot allt mer styrt och bundet arbete. Vi får taktade liner med korta cykler och begränsat arbetsinnehåll. Även rotationen begränsas och arbetet utarmas. Chefernas och företagets detaljstyrning har ökat markant.

Detta arbetssätt riskerar också att vi blir många människor som utesluts från våra arbeten. Människor som av olika anledning inte kan rotera fullt på dessa arbeten. Det kan också vara så att kroppen inte orkar med en hel dag i tungt linesarbete.

Det styrda och bundna arbetet innebär även att vi får stora problem att hitta anpassade arbeten för personer som är i behov av rehabilitering. Företagen bryr sig inte om att organisera arbetet med bredd och djup.

Lagar och avtal, till exempel arbetsmiljölagen och Utvecklingsavtalet, har hittills visat sig vara otillräckliga verktyg för att försvara gott arbetsinnehåll och goda utvecklingsmöjligheter.

## Dagordningens punkt 17 – Vår arbetsplats

FS förslag till beslut

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag

att i kommande avtalsrörelse driva frågan om en begränsning av monotont, starkt styrt arbete vid bundna liner enligt intentionerna i utgångspunkterna i förbundets plattform för Hållbart arbete

Till avtalsrådet

att i kommande avtalsrörelse driva avtalskrav som ger verktyg och möjlighet för klubbarna att genomföra intentionerna i utgångspunkterna i förbundets plattform för Hållbart arbete.

Till avtalsrådet

### Motion A139

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

#### Avtala om arbetets innehåll

Det går en farsot inom landets industriföretag. För att uppnå maximal vinst vill företagen pressa de anställda allt mer.

Vi ser en utveckling mot allt mer styrt och bundet arbete. Vi får taktade liner med korta cykeltider och begränsat arbetsinnehåll. Rotation begränsas och arbetet utarmas. Chefernas och företagens detaljstyrning har ökat markant. Många industriarbetare tvingas i dag ”ta av sig huvudet” samtidigt som man tar på sig overallen.

Lagar och avtal, exempelvis arbetsmiljölagen och Utvecklingsavtalet, har hittills visat sig vara otillräckliga verktyg för att försvara gott arbetsinnehåll och goda utvecklingsmöjligheter. Företagen bryr sig inte om att organisera arbete med bredd och djup.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag

att i kommande avtalsrörelse driva frågan om en begränsning till maximalt 75 procent av arbetstiden i styrda och bundna arbeten

Till avtalsrådet

att driva avtalskrav som ger arbetsplatserna verktyg att genomföra intentionerna i förbundets plattform om Hållbart arbete.

Till avtalsrådet

### Motion A140

*Avdelning 1 Malmfälten, 4 Södra Västerbotten, 6 Mellersta Norrland*

#### Ökat inflytande på våra arbetsplatser

Arbetsgivarna har under en längre tid flyttat fram sina positioner mot att få eget bestämmande över frågor som rör kollektivavtalet. Hela tiden hänvisar de till att ”Arbetsgivaren leder och fördelar arbetet”. En del orsaker till maktförskjutningen är att avtalen har försämrats, verkligheten förändrats och rättsläget försvagats. Det gör att arbetssituationen för många känns hopplös.

## Dagordningens punkt 17 – Vår arbetsplats

FS förslag till beslut

Exempelvis har anställningstiderna blivit kortare genom att det öppnas upp för inhyrning och visstidsanställningar. Det skapar stor otrygghet hos både den enskilde och samhället i stort. Inte minst unga människor har på grund av detta svårt att etablera sig på arbetsmarknaden och komma in i LAS-systemet.

Arbetsorganisationerna förändras till att färre personer utför fler arbetscykler på kortare takttider, vilket i många fall har inneburit att arbetsinnehållet har minskat. Det medför att kroppen tar stryk och att arbetsskador, som är svåra att få godkända, uppstår. Forskning visar att våra hjärnor behöver stimulans vilket ofta uteblir när arbetsuppgifterna är monotona. Det i sin tur kan leda till depressioner.

Planeringen av fritiden försvåras genom att arbetsgivaren kan beordra övertid med kort varsel eller genom att kroppen har ont och säger ifrån. Denna situation kan undvikas genom att de fackliga representanterna tillsammans med de anställda får inflytande över arbetsplatsens utformning och hur produktionen läggs upp. När inflytandet över arbetsplatsen minskar kan det vara svårt att hålla det fackliga arbetet vid liv. Det kan upplevas som att facket inte kan påverka.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att lagar och avtal förbättras så att den enskilde liksom den fackliga organisationen ges mer inflytande i företagets beslutsprocesser.

Till avtalsrådet

### **Motion A141**

*Avdelning 2 Norrbotten, 4 Södra Västerbotten, 6 Mellersta Norrland*

### **Tecknande av nytt tidmätningssavtal**

I och med att månadslönen infördes försvann tidmätningssavtal som klockstudie, MTM med flera.

Takttiderna har blivit kortare, fördelningstiderna har minskat eller helt försvunnit och våra medlemmar blir mer och mer låsta vid sina arbetsplatser. Eftersom det inte längre finns något avtal om tidmätning har våra fackligt förtroendevalda svårt att driva dessa frågor när arbetet känns stressigt. Arbetsgivaren kan ensidigt korta takttiderna utan att den fackliga organisationen har ett instrument som kan bevisa att arbetstempot blir för högt.

De kraftiga rationaliseringar som görs i industrin resulterar ofta i ohälsa. Vi ser att ungdomar söker sig bort från industrijobben och utbildar sig inom andra yrken samtidigt som svensk industri behöver välutbildad personal för att kunna vara konkurrenskraftig.

IF Metalls mål måste vara att våra medlemmar ska kunna arbeta i normal arbetstakt med ett anständigt arbetsinnehåll och med utrymme för kortare pauser.



## Dagordningens punkt 17 – Vår arbetsplats

FS förslag till beslut

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att ett MTM-baserat tidmätningssavtal förhandlas fram för att objektivt mäta arbetstakt oavsett tim- eller månadslön

Till avtalsrådet

att ett avtal förhandlas fram med tidmätningssavtalet som grund för att reglera vilken arbetstakt en anställd kan utsättas för.

Till avtalsrådet

### Motion A142

*Avdelning 4 Södra Västerbotten, 6 Mellersta Norrland*

#### Småbarnsföräldrars behov

På grund av rådande arbetssituation för våra medlemmar med barn och familj är det inte alltid så lätt att kombinera arbetsliv och familjeliv med bland annat barnomsorg, fritidsaktiviteter och skola.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att företaget ska eftersträva att tillgodose småbarnsföräldrars behov.

Beaktad

### Motion A143

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

#### Utbildningsplan för praktikanter/elever

Vi har många praktikanter/elever ute på våra arbetsplatser som är där för att lära sig yrket. Vi har märkt att det på många arbetsplatser inte finns någon bra eller helt saknas utbildningsplan för dessa praktikanter/elever. Hur ska de kunna lära sig yrket om inte vi kan säkerställa att det ska finnas en plan på vad de ska lära sig när de gör sin praktik/utbildning på våra arbetsplatser?

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att det ska vara krav på att visa upp en utbildningsplan när man tar in praktikanter/elever.

Beaktad

### Motion A144

*Avdelning 15 Stockholms län*

#### Motorbranschens Yrkesutbildningsavtal

Yrkesutbildningsavtalet har inte reviderats på över 20 år med undantag av lönesummor. Föråldrade skolbegrepp som sedan

## Dagordningens punkt 17 – Vår arbetsplats

FS förslag till beslut

länge försvunnit ur läroplanen, skolpolitiska lagändringar och mycket mera saknas eller är föråldrat i Yrkesutbildningsavtalet.

Vi är därför inte förvånade över att klubbarna har så få utsedda yrkesombud och att det fackliga skolengagemanget i samverkan med företagen är så svagt. Konsekvensen av detta blir stora svårigheter att engagera handledare och påverka att dessa får erforderlig utbildning. Andra konsekvenser är att yrkesombud och arbetsgivare saknar kännedom om avtalsvillkoren och därmed inte följer dem. Kontrakt med skolorna är upprättade att gälla för den arbetsplatsförlagda utbildningen.

Enligt uppgift är en revidering under utarbetande men denna uppgift har mist sin engagerande kraft. Inget verka hända.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag

att verka för att snarast revidera Motorbranschens Yrkesutbildningsavtals innehåll och omgående informera förtroendevalda inom skolfrågor om när ett nytt avtal kan komma till stånd

Beaktad

att verka för att när ett nytt avtal finns satsa på rekrytering av fler yrkesombud

Beaktad

inom klubbarna samt på utbildning av dessa

att politiskt påverka gymnasieskolornas ansvar för utbildning av APL-handledare på arbetsplatserna

Beaktad

att politiskt påverka grundskolans erbarmligt svaga yrkesvägledning inom vårt branschområde i synnerhet och inom yrkesförberedande utbildningar i allmänhet.

Beaktad

### Motion A145

Avdelning 15 Stockholms län

#### Utbildning och införande av yrkesbevis för smidesarbetare

Lönerna för smidesarbetarna har historiskt sett varit 25 procent lägre än övriga yrkesgruppers inom byggbranschen. Visserligen finns viss hänvisning i Svemeks avtal för olika lönegrupper beroende på tiden man har varit inom yrket samt det extra kunnande man behöver för att hamna i löneklassen S som är den högsta i vårt avtal. Vi tror att dessa skillnader beror på avsaknaden av dokumentation över vårt yrkeskunnande. Denna dokumentation kunde till exempel utformas som ett yrkesbevis likt det som används inom Byggnads.

I nuläget hänvisar man från olika håll, från arbetsgivare och fack, till det enda dokument som finns och det är svetslicensen. Men vårt arbete består inte endast av det. Utan att nedvärdera andra yrkesgruppers svårigheter i deras gebit anser vi oss kunna se att våra svårigheter inte skulle vara mindre.

## Dagordningens punkt 17 – Vår arbetsplats

FS förslag till beslut

Kort beskrivet har vi ett oändligt mycket tyngre ansvar med produkterna vi levererar, från tillverkningen på verkstad samt montage. Det är till och med förenat med dödsfara om vårt arbete inte fullgörs på ett yrkesmässigt riktigt sätt. Det gäller till exempel att logistiken, användningen av kran och övriga lyfthjälpmedel samt förband (svets- eller skruvförband) måste utföras högkvalitativt för att klara de hårda krav som ställs. I vårt arbete ingår även utsättning av olika svårighetsgrader som i sig är ett stort ansvarstagande, dels gentemot vårt fortsatta arbete och dels för andra yrkesgrupper.

Vi har vid olika tillfällen försökt att muntligt framföra vår syn på de stora löneskillnader som finns mellan oss och Byggnads, i olika forum men utan någon framgång alls. Man har från fackligt håll hänvisat till lokala uppgörelser vilket bevisligen har misslyckats.

Yrkesutbildningen har de senaste decennierna varit och är mycket undermålig. Vårt fackförbund har ansett sig vara nöjd med att utbilda till fackligt starka medlemmar men har tyvärr inte lagt lika stor vikt vid våra medlemmars yrkesutbildning. Det har man ansett vara ett åtagande som tillhör arbetsgivarna. Den gemensamma roll man har haft ihop med Svemek i före detta Yrkesrådet (numera Industriarbetsgivarens Kompetensråd) har begränsats till några enstaka tävlingar.

Vi anser att förbundet måste ta mycket större ansvar för våra medlemmars yrkesutbildning, för att säkerställa kompetens och konkurrenskraft. Vi tror att ett krav på yrkesbevis där vi som fackförbund står med i utformandet är ett sätt att skapa en högre anslutningsgrad vilket i sin tur leder till en större enighet.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag

att verka för att se över Industriarbetsgivarens Kompetensråds framtida roll som part i utformningen av framtida utbildningar för att säkerställa höjd utbildningskvalitet

att i kommande avtalsförhandlingar kräva att yrkesbevis införs.

Beaktad

Till avtalsrådet

### **Motion A146**

*Avdelning 2 Norrbotten, 3 Norra Västerbotten, 4 Södra Västerbotten, 6 Mellersta Norrland*

### **Arbetsgivaransvar för friskvård**

Industriarbetare är en yrkesgrupp som tenderar ha mycket förslitnings- och belastningsskador. Friskvårdsansvar för arbetsgivare bör skrivas in i avtal; att förebygga skador och ohälsa i stället för rehab.

## Dagordningens punkt 17 – Vår arbetsplats

FS förslag till beslut

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att via avtalsskrivningen visa på ekonomiskt arbetsgivaransvar för friskvård för de anställda.

Till avtalsrådet

### **Motion A147**

*Avdelning 3 Norra Västerbotten, 4 Södra Västerbotten, 6 Mellersta Norrland*

#### **Orka hela arbetslivet**

Vi arbetare har i dag arbetsamma och slitsamma jobb. Många orkar inte arbeta ända fram till pensioneringen. Vi måste röra på oss för att kroppen ska hålla ihop.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att alla får en möjlighet att arbeta ett helt yrkesliv med fysiken och även hälsan i behåll

Beaktad

att alla arbetstagare får en lagstadgad friskvårdstimme per vecka.

Avslag