

Utlåtande

Övertid och andra arbetstidsfrågor – motionerna A67–A91

I motionerna A67–A78 behandlas arbetsgivarens rätt att beordra övertid, individens rätt att avstå övertid, begränsningsregler i övertidsuttaget, regler för återförbar tid, varseltid innan övertid beordras, individens rätt att få ut övertid i ledighet samt att det ska finnas regler vid inställt övertidsarbete.

År 2008 beslutade IF Metalls avtalsråd att tillsätta en arbetsgrupp med uppdrag att förbereda frågeställningar kring övertid i ett samlat grepp. Vid avtalsrådets möte 2009 lämnade arbetsgruppen en rapport. Arbetsgruppen behandlade fyra olika områden i rapporten: Inflytande, begränsning av övertid, regelverk och betalning.

Av rapporten framgår att problemen inte är lika på alla avtalsområden eller i alla branscher och att problemen med individens inflytande över övertiden är störst inom monterande verksamheter där produktionen utförs på taktade löpande band (oftast Teknikavtalet IF Metalls område). Då problemställningen ser olika ut på olika avtalsområden bör avtalskrav och lösningar anpassas utifrån de omständigheter som råder på respektive avtalsområde.

Förbundsstyrelsen föreslår därför att motionerna A67–A78 överlämnas till avtalsrådet.

I motion A79 föreslås att avtalstexter om regler för tidbank ska förstärkas. I motion A81 3:e att-satsen föreslås att förbundsstyrelsen i kommande avtalsförhandlingar om Teknikavtalet IF Metall ska verka för att överföring från tidbank till pensionspremie enbart ska förfogas över av arbetstagaren.

Förbundsstyrelsen föreslår att motionerna A79 och A81 3:e att-satsen överlämnas till avtalsrådet.

I motion A81 1:a att-satsen föreslås en minskning av tiden i den så kallade korridoren i arbetstidsparagrafen i Teknikavtalet IF Metall. I motionerna A80 och A81 2:a att-satsen föreslås att utökning av arbetstidskorridoren i Teknikavtalet IF Metall ska stoppas. I motion A82 föreslås att förbundet ska uttala att arbetstidskorridoren nu har nått sitt absoluta tak.

Tillkomsten av den så kallade arbetstidskorridoren är bland annat en följd av arbetsgivarens krav på flexibilitet ställt i relation till våra krav om arbetstidsförkortning.

Förbundsstyrelsen föreslår därför att motionerna A80, A81 1:a–2:a att-satserna och A82 överlämnas till avtalsrådet.

I motion A83 föreslås att Teknikavtalet IF Metall ska ändras så att individuella arbetstidsöverenskommelser inte kan träffas utan den lokala fackliga organisationens godkännande.

Dagordningens punkt 17 – Vår arbetsplats

FS förslag till beslut

Förbundsstyrelsens uppfattning är att frågan om inflytande över arbetstiden alltid är en viktig facklig fråga som bör behandlas i samband med avtalsrörelser.

Förbundsstyrelsen föreslår därför att motion A83 överlämnas till avtalsrådet.

I motion A84 föreslås att arbetsgivare vid behov ska tvingas omplacera skiftarbetare till dagtid, exempelvis från 60 år. I motion A85 föreslås att i lag och avtal minska kravet på den anställda att utföra skiftarbete efter fyllda 60 år.

Många av våra medlemmar har svårt att orka jobba kvar fram till pensionen beroende på den fysiska och psykiska arbetsmiljön. Därför var det viktigt att införa Livsarbetstidspremien och bestämmelserna om rätten till delpension i våra kollektivavtal. Dessa båda förbättringar samt fortsatta ansträngningar för att förbättra arbetsmiljön och nå ett Hållbart arbete är angelägna även framöver.

Det är vare sig önskvärt eller realistiskt att arbetsgivaren ska tvingas omplacera någon från skiftarbete till dagtid utifrån att man uppnått en viss ålder. Frågan om individens inflytande över krav på skiftarbete bör därför behandlas i kommande avtalsrörelse.

Förbundsstyrelsen föreslår därför att motion A84 avslås och att motion A85 överlämnas till avtalsrådet.

I motionerna A86–A91 föreslås att medlemmar via avtal eller lag ska få rätt till sex månaders tjänstledighet för att pröva nytt arbete.

Förbundsstyrelsens uppfattning är att möjlighet till tjänstledighet för att pröva nytt arbete innebär att arbetsgivarens motkrav på mer flexibilitet i arbetslivet, genom visstidsanställningar och inhyrning, kommer att öka. Att erbjuda någon en otrygg anställning med anledning av att någon annan är tjänstledig är ingen väg att gå och ingen önskvärd utveckling.

Förbundsstyrelsen föreslår därför att motionerna A86–A91 avslås.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta

att överlämna motionerna A67–A83 och A85 till avtalsrådet
att avslå motionerna A84 och A86–A91.

Dagordningens punkt 17 – Vår arbetsplats

FS förslag till beslut

Övertid och andra arbetstidsfrågor – motionerna A67–A91

Motion A67

Klubben vid Albany International, klubben vid SCA Falkenberg avdelning 44 Halland

Begränsning av beordrad övertid i samband med varsel/arbetsbrist

I Tekoavtalets § 3 mom. 5:1 är parterna överens om att arbetsgivaren begär att övertidsarbete utförs. När man har situationen att företaget varslat om uppsägningar på grund av arbetsbrist eller då man vidtagit uppsägningar och återanställningsrätt finns, uppfattas det som stötande att man samtidigt kan beordra övertidsarbete.

Självklart finns det lägen där övertid fordras även i dessa situationer, men den självklara rätten att kräva övertid anser vi måste begränsas.

Ett sätt att göra detta är att tillföra § 3 mom. 5:2 en text som kräver godkännande av den fackliga organisationen vid övertidsarbete i samband med varsel och under återanställningstid. Det skulle ge den lokala fackliga organisationen möjlighet att bedöma om det finns skäl till uppsägningar samt att bevaka att de arbetstillfällen som försvunnit inte kompenseras med ökat övertidsuttag.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att Tekoavtalets § 3 mom. 5:2 tillförs texten: I samband med varsel på grund av arbetsbrist samt då återanställningsrätt föreligger ska den lokala fackliga organisationen godkänna övertidsarbete.

Till avtalsrådet

Motion A68

Avdelning 1 Malmfälten, 2 Norrbotten, 3 Norra Västerbotten, 4 Södra Västerbotten

Övertid

Arbetsgivaren har i dagsläget rätt att kräva ut medlemmar på övertid, utan förhandling med facket. När det gäller kollektiv produktionsövertid ska dock förhandling ske. Men i teorin kan arbetsgivaren kräva ut övertid varje dag inklusive lördag och söndag tre månader i sträck utan förhandling, så länge inte övertiden överskrider 50 timmar i månaden och dygnsvilan/veckovilan upprätthålls.

Detta är inte acceptabelt, vår fritid är helig och bör vara något som ska förhandlas om. Vi säljer vår arbetsinsats enligt arbets-

Dagordningens punkt 17 – Vår arbetsplats

FS förslag till beslut

tidsmättet på cirka åtta timmar per dag. Det ska inte vara upp till arbetsgivare, som i de flesta fall sitter i en hög maktposition gentemot medlemmen, att bestämma vad medlemmen ska göra på sin fritid. Många medlemmar upplever obehag när de blir påtvingade övertid och vågar inte säga nej av rädsla för repressalier.

Kollektivet ska inte behöva kröka rygg och vara ett gummi-band, för att arbetsgivare inte sköter planering och anställningar eller på annat sätt orsakar onödigt övertid. Om arbetsgivaren skulle vara tvungen att förhandla om övertiden, skulle det kunna vara ett incitament för att anställa fler i stället för att tvinga ut medlemmar på övertid.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att arbetsgivaren ska ha förhandlingsskyldighet när IF Metalls medlemmar begärs ut på övertid.

Till avtalsrådet

Motion A69

Avdelning 26 Östergötland

Övertid Teknikavtalet

I dag har vi en skyldighet att jobba övertid upp till 150 timmar. Därefter kan arbetsgivaren avtala med den enskilde arbetstagararen om ytterligare 50 timmar utan den lokala arbetstagarorganisationens vetskap. Många arbetstagare gör upp om ytterligare 50 timmar för att de inte törs säga ifrån och känner sig pressade att ställa upp, framför allt om de dessutom har en visstidsanställning. Detta kan leda till både fysisk och psykisk ohälsa.

Vi vill att den lokala arbetstagarorganisationen ska informeras innan ett avtal träffas med den enskilde arbetstagararen, så att vi kan ta en diskussion om hans/hennes välbefinnande.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att arbetsgivaren ska underrätta den lokala arbetstagarorganisationen innan en enskild överenskommelse om övertid enligt Teknikavtalet träffas.

Till avtalsrådet

Motion A70

Avdelning 28 Västra Skaraborg

Övertid

I dag kan arbetsgivaren beordra dig att jobba övertid. Övertidsuttaget ökar från år till år, man ska jobba längre innan pensionen och i samhället i stort har tempot ökat.

De flesta industriarbetare kan inte längre jobba till pensionsåldern, på grund av tempot och de slimmade organisationerna

Dagordningens punkt 17 – Vår arbetsplats

FS förslag till beslut

inom industrin. Våra medlemmar ska också må bra efter en arbetsdag och inte vara helt slutkörda.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att övertid ska vara frivillig.

Till avtalsrådet

Motion A71

Avdelning 15 Stockholms län

Inflytande över sin fritid

På flera företag används övertidsarbete frekvent för att klara av produktionen. Då den större delen av produktionen är baserad på line-arbete, bland annat inom bilindustrin, innebär övertidsarbetet att i princip alla inom ett visst område behöver stanna kvar för att produktionen ska fungera.

Möjligheten att beordra övertid används på ett sätt som av medlemmarna uppfattas som ett missbruk. Det totala antalet övertidstimmar håller sig på säkert avstånd från de gränser som Teknikavtalet IF Metall anger då det sker genom allt ifrån tolv minuter till två timmar per tillfälle.

Att flera dagar i veckan bli beordrade att arbeta övertid och få vetskap om detta före sista rasten på ordinarie arbetstid är en stark psykisk påfrestning. När medlemmarna går till arbetet vet de aldrig på förhand när arbetsdagen kommer att ta slut. Människor känner sig livegna och oavsett om detta är ett arbetssätt som är ytterst ovanligt på andra håll i landet, så är det en verklighet för många människor i vår närhet.

Även om ytterligare begränsningar skulle upprättas gällande antalet timmar per månad eller år som övertidsarbete kan ske skulle grundproblemet för oss ändå bestå. Grundproblematiken är den extremt sneda maktfördelning som råder.

Vår ståndpunkt är att arbetarens behov av rekreation och fritid bör väga tyngre än arbetsgivarens behov av övertid.

I Teknikavtalet IF Metall framgår det i avtalskommentarerna att övertidsarbete kan ske då "särskilt behov finnes". Det framgår dock inte i avtal eller avtalskommentarer vad detta begrepp innebär.

Arbetstidslagens definition av övertidsarbete är tydlig med när övertid får användas. Det framgår i propositionen till nämnda lag att: "För uttag av allmän övertid krävs att särskilda skäl föreligger. Allmän övertid får tillgripas för att tillgodose vissa tillfälliga mer extraordinära behov av ökat arbetstidsuttag". Genom att tydliggöra att kollektivavtalets begrepp övertid inte är tänkt att vidga begreppet från arbetstidslagen får vi bättre möjligheter att stävja den användning av övertid som vi tar upp i denna motion.

Dagordningens punkt 17 – Vår arbetsplats

FS förslag till beslut

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att medlemmarna får större bestämmanderätt över de timmar som ligger utanför ordinarie arbetstid.

Till avtalsrådet

Motion A72

Avdelning 16 Mälardalen, 18 Örebro län

Övertid

Vi ser i vår dagliga verksamhet att arbetsgivarna allt mer bygger sin verksamhet på att de anställda arbetar mer övertid. Arbetsplatserna är starkt slimmade med precis bemanning. Vid frånvaro eller kortare uppgång klarar man inte verksamheten utan att beordra övertidsarbete med kort varsel. Det är nästan som om vi numera arbetar sexdagarsveckor på vissa arbetsplatser.

Våra medlemmar styr allt mindre över sin fritid och får allt svårare att planera för den. Detta sliter på medlemmarnas hälsa och på den psykosociala arbetsmiljön. Denna utveckling är inte långsiktigt hållbar.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att få en starkare skrivning av övertidsbestämmelserna i Teknikavtalets kommentarsbok för att möjliggöra för fler att avstå från övertidsarbete på grund av personliga skäl

Till avtalsrådet

att arbetsgivarna inte ska kunna återföra tid för kompensationsledighet.

Till avtalsrådet

Motion A73

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

Övertid

Vi inom IF Metall har under många år strävat efter att minska vår arbetstid i form av arbetstidsförkortning. Detta är positivt då vi har ett tungt och slitsamt arbete. Vi går förmodligen också mot ett längre arbetsliv där det blir än viktigare.

Vi har år 2013 fortfarande inte egenbestämmande fullt ut över vår fritid på ett kraftfullt sätt. Arbetsgivaren kan med mycket kort varsel kräva att vi ska jobba över. Att arbetsgivaren förutom ordinarie arbetstid dessutom äger vår fritid kan inte vara rimligt och är direkt kränkande. Möjligheten till övertid måste kraftigt begränsas till att arbetstagaren själv kan avgöra om han/hon vill jobba på sin fritid.

Vi måste för att hålla ett helt yrkesliv arbeta mindre tid. Vi vill dessutom ha ett bra liv som pensionärer med en hel kropp utan värk.

Dagordningens punkt 17 – Vår arbetsplats

FS förslag till beslut

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att övertid endast sker frivilligt för arbetstagaren.

Till avtalsrådet

Motion A74

Avdelning 13 Bergslagen

Max 150 timmars övertidsuttag

Då bemanningen är minimal på de flesta arbetsplatser och bara minskar, så har övertidsuttaget inom Stål- och metallavtalet bara ökat och fler och fler får jobba, i vårt tycke, alldeles för mycket.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att gränsen för övertidsuttag sänks från dagens 200 timmar till 150 timmar i Stål- och metallavtalet.

Till avtalsrådet

Motion A75

Avdelning 38 Östra Småland

Kravet på övertid i Teknikavtalet

Kravet på övertidsuttag inom svensk industri ökar alltmer. Pressen på den enskilde anställda har därmed ökat. Möjligheterna att stå emot företagets krav har successivt minskat. Det är få skäl som godtas för att inte jobba övertid.

Möjligheten enligt gällande Teknikavtal att neka övertid är starkt begränsad. Det är först efter 150 timmars övertid som den formella rätten finns.

Vi vill på något sätt minska arbetsgivarens nästan totala makt över övertiden genom ändringar i avtal eller lagstiftning.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag

att fortsätta driva frågan om begränsningsregler av kravet på skyldighet att arbeta övertid och att frågan ställs i kommande avtalsförhandlingar

Till avtalsrådet

att driva frågan om att den formella rätten att neka övertid sätts till 100 timmar och att frågan ställs i kommande avtalsförhandlingar

Till avtalsrådet

att verka för att det totala uttaget av övertid och tiden i flexibilitetsavtal inte överstiger 200 timmar tillsammans på årsbasis och att frågan ställs i kommande avtalsförhandlingar.

Till avtalsrådet

Dagordningens punkt 17 – Vår arbetsplats

FS förslag till beslut

Motion A76

Avdelning 48 MittSkåne

Rätten att styra över all övertid över 200 timmar

I dag står det i Svemekavtalet, mom. 5 Övertid, följande: Som övertidsarbete räknas arbete utöver det ordinarie arbetstidsmålet per dygn.

Varför räknas då inte övertid vid restid in i de 200 timmarna? Varför kan arbetsgivarna sälja in serviceavtal utan att reglera hur de anställda ska klara av jourtid och övertid, men också nattvila och veckovila?

Det kan vara så att servicekillarna jobbat sina åtta timmar om dagen, men blir uppringda för att åka ut och fixa en sak som någon har serviceavtal på. Köra ut tar en timme, fixa saken tar en halvtimme och köra tillbaka igen tar en timme. Man får betalt med övertidsersättning för alla timmarna, men bara en halvtimme journalförs som övertid.

Vi tycker att detta är något som arbetsgivarna har börjat använda sig av mer och mer. Nu måste vi se till att restiden också ska journalföras som övertid.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att vid nästa avtalsförhandling om Svemekavtalet ska även övertid vid restid journalföras som övertid.

Till avtalsrådet

Motion A77

Medlem Uwe Ernst avdelning 47 Östra Skåne

Sänkt övertidstak i våra avtal

I Teknikavtalet finns ett tak på 200 timmar övertid. Medlemmen kan sätta stopp efter 150 timmar. Vi har över 10 procents arbetslöshet i Sverige och 2012 arbetades det övertid motsvarande 333 000 heltidsjobb.

Jag föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att övertidstaket ska sänkas till 100 timmar.

Till avtalsrådet

Motion A78

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

Inflytande över sin fritid

På flera företag används övertidsarbete frekvent för att klara av produktionen. Då den större delen av produktionen är baserad på line-arbete, bland annat inom bilindustrin, innebär övertidsarbe-

Dagordningens punkt 17 – Vår arbetsplats

FS förslag till beslut

tet att i princip alla inom ett visst område behöver stanna kvar för att produktionen ska fungera.

Möjligheten att beordra övertid används på ett sätt som av medlemmarna uppfattas som ett missbruk. Det totala antalet övertidstimmar håller sig på säkert avstånd från de gränser som Teknikavtalet IF Metall anger då det sker genom allt ifrån tolv minuter till två timmar per tillfälle.

Att flera dagar i veckan bli beordrade att arbeta övertid och få vetskap om detta före sista rasten på ordinarie arbetstid är en stark psykisk påfrestning. När medlemmarna går till arbetet vet de aldrig på förhand när arbetsdagen kommer att ta slut. Människor känner sig livegna och oavsett om detta är ett arbetssätt som är ytterst ovanligt på andra håll i landet, så är det en verklighet för många människor i vår närhet.

Även om ytterligare begränsningar skulle upprättas gällande antalet timmar per månad eller år som övertidsarbete kan ske skulle grundproblemet för oss ändå bestå. Grundproblematiken är den extremt sneda maktfördelning som råder.

Vår ståndpunkt är att arbetarens behov av rekreation och fritid bör väga tyngre än arbetsgivarens behov av övertid.

I Teknikavtalet IF Metall framgår det i avtalskommentarerna att övertidsarbete kan ske då ”särskilt behov finnes”. Det framgår dock inte i avtal eller avtalskommentarer vad detta begrepp innebär.

Arbetstidslagens definition av övertidsarbete är tydlig med när övertid får användas. Det framgår i propositionen till nämnda lag att: ”För uttag av allmän övertid krävs att särskilda skäl föreligger. Allmän övertid får tillgripas för att tillgodose vissa tillfälliga mer extraordinära behov av ökat arbetstidsuttag”. Genom att tydliggöra att kollektivavtalets begrepp övertid inte är tänkt att vidga begreppet från arbetstidslagen får vi bättre möjligheter att stävja den användning av övertid som vi tar upp i denna motion.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att medlemmarna får större bestämmanderätt över de timmar som ligger utanför ordinarie arbetstid

Till avtalsrådet

att det i avtal eller avtalskommentarer tydligare framgår att parterna med avtalstexterna om övertid, inte ämnat förändra när övertid får tillgripas jämfört med vad som framgår av arbetstidslagen och dess förarbeten.

Till avtalsrådet

Dagordningens punkt 17 – Vår arbetsplats

FS förslag till beslut

Motion A79

Avdelning 16 Mälardalen, 18 Örebro län, 19 Östra Värmland

Uttag av tid i tidbank

Tid i tidbank, eller arbetstidsförkortning som vi kallar den, har en stor betydelse för oss arbetare för att kunna finansiera olika behov av ledighet. Ofta upplever vi det som svårt att få ut denna arbetstidsförkortning. Arbetsgivarna säger systematiskt nej då produktionen ofta är kortsiktig och man måste säga till i god tid. Resultatet blir ofta en tvångsförsäljning av timmar i tidbank vid årsskiftet.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att förstärka avtalstexter i regler för tidbank så att vi i första hand kan få ut denna ledighet när vi har behov av den.

Till avtalsrådet

Motion A80

Avdelning 26 Östergötland, 32 Höglandet, 33 Vätterbygden, 38 Östra Småland, 40 Västbo-Östbo, 41 Kalmarsund, 43 Kronoberg

Stupstockens försämringar i Teknikavtalet

Under en lång period har stupstocken för arbetstider i det centrala avtalet genomgått förändringar. Ingen av dessa förändringar har inneburit förbättringar. Resultatet har enbart gynnat motparten och gett oss medlemmar inom Teknikavtalet försämringar. Det är alldeles för mycket att ha en arbetstid som kan varieras med 30 minuter per arbetspass. Denna variation kallas korridor. Aktar vi oss inte kommer denna korridor, som mer liknar en motorväg, att vara lika fylld med medlemmar som arbetar enligt den som E4:an är genom Stockholm vid rusningstid. Det är också så att en försämring i Teknikavtalet riskerar att påverka samtliga avtalsområden.

Många kommenterar stupstockens försämringar med att det är få arbetsplatser som tillämpar den. Det stämmer förvisso, men frågan är ändå lika viktig. Vid en lokal förhandling är det centrala avtalet alltid i spel.

Stupstockens försämringar leder till sämre utrymme för bra lokala överenskommelser. Dessutom finns det ett tak i tidbanken på max 100 timmar vid årsskifte, vilket minskar den anställdes möjlighet att ta ut arbetstidsförkortning och övertid som förts till tidbank. Utan detta tak skulle stupstocken ha ett större värde vid förhandling för vår del.

Dagordningens punkt 17 – Vår arbetsplats

FS förslag till beslut

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att i kommande avtalsförhandlingar för Teknikavtalet IF Metall stoppa utökning av korridoren i Teknikavtalets § 4 mom. 4:2.

Till avtalsrådet

Motion A81

Klubben vid BT Products AB avdelning 26 Östergötland

Stupstockens försämringar i Teknikavtalet IF Metall

Under en lång period har stupstocken för arbetstider i det centrala avtalet genomgått förändringar.

Av dessa förändringar har inga lett till förbättringar. Resultatet har enbart gynnat motparten och försämrat för oss medlemmar inom Teknikavtalet IF Metall. Att ha en arbetstid som kan varieras med 30 minuter per arbetspass är alldeles för mycket. Denna variation kallas för korridoren. Om vi inte aktar oss kommer denna så kallade korridor, som mer liknar en motorväg, vara lika fylld av medlemmar som arbetar enligt den som E4:an är genom Stockholm vid rusningstid. Det är också så att en försämring i Teknikavtalet IF Metall riskerar att påverka samtliga avtalsområden.

Många kommenterar stupstockens försämringar med att det är få arbetsplatser som tillämpar stupstocken. Det stämmer förvisso, men frågan är ändå lika viktig. Vid en lokal förhandling är det centrala avtalet alltid i spel. Stupstockens försämringar leder till ett sämre utrymme för bra lokala överenskommelser.

Dessutom finns ett tak i tidbanken på högst 100 timmar vid årsskifte, vilket minskar individens möjlighet att ta ut arbetstidsförkortning och övertid som förts till tidbank.

Utan detta tak skulle stupstocken ha ett större värde i förhandling för vår del. När arbetsgivaren ensidigt kan minska tidbanken är det lättare att hantera stupstocksreglerna med den arbetstidsförkortning det innebär. I tidigare avtal hade individen själv möjlighet att begära överföring av tid från tidbanken till en pensionspremie, vilket är en bättre ordning.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag

att i kommande avtalsförhandlingar för Teknikavtalet IF Metall arbeta för en minskning av korridoren i avtalets § 4 mom. 4:2

Till avtalsrådet

att, om detta inte är möjligt, i kommande avtalsförhandlingar för Teknikavtalet IF Metall verka för att stoppa utökning av korridoren i avtalets § 4 mom. 4:2

Till avtalsrådet

Dagordningens punkt 17 – Vår arbetsplats

FS förslag till beslut

att i kommande avtalsförhandlingar för Teknikavtalet IF Metall verka för att förhandla fram att överföring från tidbank till pensionspremie enbart förfogas av arbetstagaren.

Till avtalsrådet

Motion A82

Avdelning 1 Malmfälten, 3 Norra Västerbotten, 4 Södra Västerbotten, 6 Mellersta Norrland

Arbetstidskorridoren har nått sitt tak

Vid varje tillfälle som arbetstidskorridoren i Teknikavtalet utökats har det skett med ord som ”hit men inte längre”, ”inte en minut till” osv. Det sades när korridoren var 24 minuter. Det sades ännu tydligare när korridoren blev 30 minuter. Men nu hörs det inte längre lika tydligt.

Arbetsgivarnas mål är att få in så mycket tid som möjligt i korridoren, steg för steg. Det var också en av de sista stora frågorna vid förra avtalet. Arbetsgivarna krävde 60 minuter.

Även om stupstocksregeln i avtalet inte tillämpas på så många arbetsplatser har den utökade korridortiden en stor betydelse. Det blir ett alltmer effektivt utpressningsargument i lokala arbetstidsförhandlingar och när ”stupstocksflexibiliteten” trots sina brister blir tillräckligt stor kommer allt fler arbetsgivare att säga upp inarbetade arbetstidsavtal till förmån för stupstocken, vilket givetvis kraftigt försvagar den lokala klubbens position.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag

att principiellt uttala sig om att arbetstidskorridoren nu har nått sitt absoluta tak.

Till avtalsrådet

Motion A83

Avdelning 49 Nordvästra Skåne

Individuella arbetstidsöverenskommelser i Teknikavtalet

Enligt Teknikavtalet § 4 mom. 4:3 kan arbetstagare och arbetsgivare enskilt komma överens om att förlägga ordinarie arbetstid till annan tid än vad som gäller enligt mom. 4:1 eller 4:2. Arbetsgivaren är endast skyldig att underrätta klubben om överenskommelsen.

Det kan innebära att arbetsgivaren kan komma att utnyttja arbetstagarens beroendeställning och att klubben tappar en del av sitt inflytande. Man anpassar sällan arbetstiden utifrån arbetstagarens behov. Avtalets nuvarande skrivning minskar det fackliga inflytandet och sätter medlemmen i en näst intill omöjlig situation vad gäller arbetstiderna på arbetsplatsen.

Dagordningens punkt 17 – Vår arbetsplats

FS förslag till beslut

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att ändra Teknikavtalet så att individuella arbetstidsöverenskommelser inte kan träffas utan den lokala fackliga organisationens godkännande.

Till avtalsrådet

Motion A84

Avdelning 46 Blekinge

Skiftarbete och pension

Skiftarbete och arbete på obekväma tider ökar i takt med kraven på tillgänglighet. Människor förväntas jobba dygnet runt och liten hänsyn tas till fritid och familjeliv. Personalinskränkningar i besparingssyfte tär på de anställda och möjligheten att ta ledigt minskar.

Stressymtom är vanliga men ibland svåra att upptäcka. Hälsoriskerna är bekräftade av forskning på många områden, bland annat har sömnforskare sedan länge varnat för vad sömnstörningar kan ställa till med i form av hjärt-kärlsjukdomar, magproblem, övervikt och nu senast ökad risk för diabetes. Nyligen kom ytterligare en rapport. Denna gång från Arbetsmiljöverket om risken för hjärtinfarkt vid skiftarbete. Det är framför allt nattskift som orsakar de största problemen.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att arbetsgivare vid behov tvingas omplacera skiftarbetare till dagtid exempelvis från 60 år.

Avslag

Motion A85

Avdelning 29 Norra Älvsborg

Arbetstider efter 60 år

I de flesta avtal från 2013 finns det skrivningar om att kunna ta ut deltidspension från 60 års ålder eller kanske välja att jobba längre, men på deltid. Detta är positivt och kan ge viktiga yrkesgrupper möjlighet att stanna kvar längre och dessutom ge dem som av olika anledningar behöver det en chans att minska sin arbetstid.

Ett problem för många som påverkar både hur länge det går att arbeta och den framtida hälsan är de allt tyngre skiftformer som blir mer och mer vanliga. Att jobba kvällar, helger och kontinuerligt eller intermittent treskift är tungt för de allra flesta, men det blir också värre med åren.

Dagordningens punkt 17 – Vår arbetsplats

FS förslag till beslut

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att i lag och avtal minska kravet på den anställde att utföra skiftarbete efter fyllda 60 år.

Till avtalsrådet

Motion A86

Klubben vid Fagerhults Belysning AB avdelning 33 Vätterbygden

Rätt till tjänstledighet för att pröva annat arbete

Vi som är anställda inom industrin har i dag inte rätt till tjänstledighet för att pröva annat arbete, vilket medför att många begränsas i sin personliga utveckling. I dagens arbetsmarknadsläge vågar medlemmen inte ta steget till en ny anställning och nya utmaningar. Vi anser att både företag och anställda vinner på möjligheten att pröva annat arbete, så att rätt person hamnar på rätt plats för ett mer stimulerande och effektivare arbete.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att ändra Teknikavtalet så att IF Metalls medlemmar får rätt till sex månaders tjänstledighet för att pröva annat arbete.

Avslag

Motion A87

Avdelning 51 Sydvästra Skåne

Tjänstledighet för att pröva annat arbete

Rätten till tjänstledighet i jobbet är i dag relativt begränsad. Som anställd kan man begära tjänstledigt i längst sex månader om man tänker bedriva näringsverksamhet. Kravet är att verksamheten inte konkurrerar med den nuvarande arbetsgivarens. Möjlighet till tjänstledighet gäller också vid studier.

Vidare finns möjlighet till tjänstledigt när den anställde på grund av sjukdom eller arbetsrelaterad skada inte kan erbjudas något arbete på sin ordinarie arbetsplats utan erbjuds arbete på annat företag mer anpassat till sjukdomen/arbetsskadan. Denna möjlighet är relaterad till Försäkringskassan i syfte att skapa rehabiliteringsplatser på andra företag med ersättning från kassan.

Detta är bra men långt ifrån tillräckligt. Vi vill därför komplettera ovanstående områden med en generell rätt till tidsbegränsad tjänstledighet för att kunna pröva annat arbete. Vi anser att en generell rätt att tidsbegränsat vara tjänstledig för att pröva annat arbete skulle innebära ett flertal fördelar för såväl arbetsgivare, samhället och inte minst individen själv. Vi vill nämna några.

Dagordningens punkt 17 – Vår arbetsplats

FS förslag till beslut

Ökad rörlighet på arbetsmarknaden

Fler skulle våga ta steget och pröva något annat arbete om man inte behöver riskera sin befintliga anställningstrygghet.

Anpassning/rehabilitering

Genom att individen ges möjlighet att ta egna initiativ att byta arbete innan större problem uppstår, skulle anpassnings- och rehabiliteringsprocesser kunna förkortas eller i många fall helt undvikas om individen får ett annat, mer lämpligt arbete och kan pröva på utan att behöva säga upp sig direkt.

Ungdomar skulle ges möjlighet till arbete

Genom att bryta upp en stereotyp och trög arbetsmarknad där etablerade arbetstagare lättare skulle våga byta jobb skulle det skapas "luckor" vid tjänstledigheter där arbetsgivare (och samhället) skulle göra det möjligt för till exempel unga människor att få in en fot på arbetsmarknaden.

Rätt kompetens i företagen

Genom ökad rörlighet skulle företagens möjligheter att hitta rätt kompetens för sin verksamhet avsevärt kunna underlättas.

Individen

Ökade möjligheter att påverka sin situation i arbetslivet kan ge bättre hälsa och arbetstillfredsställelse, större trygghet vid byte av arbetsgivare och större chans till rätt man/kvinna på rätt plats.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att en lagändring genomförs som ger möjlighet till tjänstledigt för att pröva annat arbete.

Avslag

Motion A88

Avdelning 2 Norrbotten, 5 Höga Kusten, 6 Mellersta Norrland

Tjänstledighet för att pröva nytt arbete

Det finns i dag många medlemmar som vill utveckla sin kompetens och känner att det inte går på den egna arbetsplatsen. Men de vågar inte lämna tryggheten som en tillsvidareanställning innebär för något nytt och osäkert. Med dagens höga arbetslöshet och de försämringar borgarna ställt till med i trygghetssystemen är det stor risk att man stannar kvar på ett jobb där man varken trivs eller presterar bra. Både arbetsgivare, medlemmar och samhället i stort är förlorare i en sådan situation.

För att kraftigt öka rörligheten på arbetsmarknaden och i arbetslivet skulle en lagreglering om tjänstledighet i sex månader för att pröva annat arbete jämställa villkoren för arbetare

Dagordningens punkt 17 – Vår arbetsplats

FS förslag till beslut

och tjänstemän, eftersom regeln om tjänstledighet för att bedriva näringsverksamhet redan finns.

Det är även en fråga om makt, att minska vår beroendeställning till vår arbetsgivare. Det borde rimligen vara så att arbetsgivarens incitament att se till att vi trivs, utvecklas och har det bra på jobbet ökar när det blir lättare att pröva andra jobb.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att rätt till tjänstledighet för att pröva annat arbete regleras i lag.

Avslag

Motion A89

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

Tjänstledighet

Som det ser ut i dag är det upp till arbetsgivaren att bevilja tjänstledighet om du vill pröva nytt jobb. Skulle det vara en rättighet, skulle nog fler pröva något annat.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att man i avtalen ska kunna få tjänstledigt för att pröva nytt jobb.

Avslag

Motion A90

Avdelning 15 Stockholms län

Tjänstledighet för att pröva nytt arbete

Det finns i dag många medlemmar som vantrivs på sina arbetsplatser eller känner att de egentligen vill göra någonting annat. Men de vågar inte lämna tryggheten som en tillsvidareanställning innebär för något nytt och osäkert.

Med dagens höga arbetslöshet och de försämringar borgarna ställt till med i trygghetssystemen är det stor risk att våra medlemmar stannar kvar på ett jobb där de varken trivs eller presterar bra. Både arbetsgivare, medlemmar och samhället i stort är förlorare i en sådan situation.

För att uppmuntra våra medlemmar till variation i arbetslivet och ett ökat engagemang vore det önskvärt att kunna få möjlighet till att vara tjänstledig, förslagsvis sex månader, för att pröva annat arbete.

Det är även en fråga om makt, att kunna minska vår beroendeställning till vår arbetsgivare.

Dagordningens punkt 17 – Vår arbetsplats

FS förslag till beslut

Det borde rimligen vara så att arbetsgivarens incitament att se till att vi trivs, utvecklas och har det bra på jobbet ökar när det blir lättare att pröva andra jobb.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att i avtal eller lag reglera vår rätt till tjänstledighet för att pröva annat arbete.

Avslag

Motion A91

Avdelning 13 Bergslagen

Tjänstledighet

Vi anser att det i dag är alltför svårt att få tjänstledigt om man inte kan luta sig mot de ledigheter som man har rätt till enligt lag. Enligt avtalen kan tjänstledighet beviljas om arbetsgivaren finner att så kan ske utan olägenhet för verksamheten. Vi menar att den skrivningen gör det alldeles för lätt för arbetsgivaren att neka.

Det kan i många fall vara utvecklande för arbetstagaren att få pröva på något annat projekt under en viss tid.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att samma regler som i lagen (1997:1293) om rätt till ledighet för näringsverksamhet ska tillämpas för tjänstledighet.

Avslag