

# B1

**Den röda tråden**

**Stockholm, Stefan Leiding**

**Borås, Christian Teiffel**

*Den röda tråden*

Vi ser idag att förbundet tappar mark på viktiga områden. Vi sjunker i både aktiva medlemmar och organisationsgrad. Vi får fler medlemmar som jobbar på företag som saknar kollektivavtal. Trots detta så känner vi inte att förbundet centralt agerar.

Samtidigt som vi tappar på prioriterade områden så tillkommer det andra uppgifter som avdelningarna ska utföra, utan tydlig koppling till våra handlingslinjer och mål. Vi som förbund måste våga prioritera mycket hårdare.

I nuläget finns det ingen organiserad uppföljning av nyckelområdena i förbundet. Vi tycker att förbundet centrals ska ta fram en uppföljningsmall (exempelvis dynamisk rapport) som sedan ska följas kontinuerligt av förbundsstyrelsen, avdelningar samt klubbar. Att följa samma tråd av målsättningar på samtliga nivåer gör att vi tillsammans kan uppnå dem.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag

Att

under kongressperioden begränsa arbetet i de delar som ej är prioriterade av kongressen, både på central och lokal nivå.

Att

det tas fram verktyg så att kontinuerlig uppföljning av det prioriterade arbetet sker likvärdigt för förbundsstyrelsen, avdelningsstyrelser samt klubbstyrelser.

### En hållbar fackförening i tiden

IF Metall har under fler år haft ett vikande medlemsantal och allt färre medlemmar väljer att anta ett förtroendeuppdrag. Som det ser ut nu finns det inga tydliga gemensamma strategier mellan förbundet och avdelningarna.

Med att det är fler arbetsplatser med färre medlemmar är det svårt att bilda klubb på dessa arbetsplatser. Den största utmaningen är att få engagerade förtroendevalda på de arbetsplatserna samt den klubbstrukturen som behövs med administrativt arbete. Även här behöver förbundet och avdelningarna gemensamt ha en hållbar strategi för hur vi ska organisera oss fackligt ute på arbetsplatserna.

Arbetslivet är i ständig förändring och våra medlemmar upplever inte att det är en del i ett kollektiv utan ser som en enskild medlem med en egen vilja. Med perspektivet att man som enskild individ ska vara "vinnare" på kollektivavtalet och inte ser den kollektiva styrkan. För att vi ska vara ett förbund i tiden och framtiden behövs det ses över hur kollektivavtal tecknas.

Vi föreslår att kongressen beslutar ge förbundsstyrelsen i uppdrag

- Att tillsammans med avdelningarna arbeta fram en strategi för att öka antalet förtroendevalda på arbetsplatser som IF Metall organiserar.
- Att tillsammans med avdelningarna arbeta fram en strategi hur den lokala fackliga verksamheten på arbetsplatser som IF Metall organiserar ska organiseras internt i framtiden.
- Att tillsammans med avdelningarna arbeta fram en strategi över vad kollektivavtalen som IF Metall är part i ska innehålla i framtiden.
- Att tillsammans med respektive avdelning utifrån uppföljningen på prioriterade områden göra lokala aktiviteter för att uppnå målen.

### Funktionsutbildning för jämställdhetsansvariga på klubb

Vi har idag jämställdhetsansvariga på klubbarna, men vi har för tillfället ingen funktionsutbildning för dem. I dagsläget har man en kurs kring jämställdhet för förtroendevalda. Det finns även djupgående kurser kring *aktiva åtgärder* som tillser kunskap som behövs i uppdraget som jämställdhetsansvarig. Det är dock inte så att det finns en övergripande utbildning för nyblivna jämställdhetsansvariga på klubbar. Någon som är drivande i jämställdhetsfrågor på sin arbetsplats ska kunna bilda sig och veta vart man ska börja sitt uppdrag, vilka konkreta "lätta" frågeställningar man kan börja med. Exempelvis hade man kunnat ta upp på utbildningen, hur man kunnat arbeta med frågan med andra förtroendevalda på sin arbetsplats. Om vi ska kunna arbeta med hållbart arbete och aktiva åtgärder behövs en grundläggande funktionsutbildning för jämställdhetsansvariga så de kan navigera i din nya roll som jämställdhetsansvarig på klubb.

Jag yrkar därför

att förbundsstyrelsen inför en funktionsutbildning för jämställdhetsansvariga på klubb.

Sofia Sandin Borås

## GDPR

2016 så beslutade EU om att inrätta en ny förordning, GDPR. 2018 trädde så lagstiftningen i kraft och samtliga företag och organisationen inom EU omfattades.

Den nya förordningen omfattar då även IF Metall, och övriga fackliga organisationer i Sverige.

Redan från start av den nya förordningen så var det mycket diskussioner om hur den skulle tillämpas. Mer eller mindre seriösa aktörer kom ut på marknaden för att som affärsidé kunna stötta företag och organisationer i själva tillämpningen av förordningen.

Då ett fackligt medlemskap räknas som ”särskilda kategorier av personuppgifter” så ställs det extra krav på de fackliga organisationerna i hur man hanterar personuppgifter. Här har de fackliga organisationerna inom LO valt olika vägar i hur man hanterar frågan. IF Metall har valt den, förmodligen, striktaste vägen av samtliga LO förbund.

Några exempel på där IF Metall har avvikit från övriga LO förbunds bedömningar är ”bytlofack.se” och hur man kan hantera strejkvaktslistor i samband med konflikt. När det gäller det bytlofack.se så har IF Metall som det enda LO förbundet gjort bedömningen att vi inte, fram till denna motion är skriven, kunnat gå med på grund av GDPR. När det gäller hantering av strejkvaktslistor så har flera förbund haft samma hantering av strejkvaktslistor som IF Metalls avdelningar har haft. Det enda påbudet som har kommit kring denna hantering av strejkvaktslistor är från IF Metall.

Dessa två exempel är bara några bland många där IF Metall har en avvikande hantering av lagstiftningen, i jämförelse med andra förbund. Med den strikta tolkningen som IF Metall har så blir det många gånger ett försvårande och fördyrande att bedriva den fackliga verksamheten, i jämförelse med andra förbund. Vi har inte heller fått till oss att något annat förbund har åkt på sanktionsavgifter, utifrån att myndigheterna har gjort bedömningen att man brutit mot lagstiftningen.

Vi föreslår därför kongressen att ge förbundsstyrelsen i uppdrag:

Att IF Metalls bedömning av GDPR linjerar med hur en majoritet av LO förbunden hanterar lagstiftningen.

Att skyddet för personuppgifter genom GDPR måste ställas i rimlig proportion till syftet med den fackliga verksamheten så att den demokratiskt beslutade verksamheten kan genomföras på ett bra sätt

## Kollektivavtalskollen

Idag saknas bra möjligheter för klubbar och förtroendevalda att på ett lätt sätt, se om företag har kollektivavtal.

Detta kommer till nytta exempelvis vid upphandlingar, entreprenad eller förhandlingar om exempelvis inhyrning.

Men även för att privat personer skall kunna välja att exempelvis lämna in bilen på ett företag med schyssta villkor.

Många andra förbund har redan dessa databaser som är öppna för vem som helst att söka i, om ett företag inom deras branscher har kollektivavtal.

Exempel på andra förbund som har denna typ av databas är Kommunal, Elektrikerna, Fastighets, Byggnads, Handels och Akavia samt Hotell och Restaurangfackets "schyssta" villkor.

Under Kongressen 2022 fanns en motion om en sådan avtalsdatabas.

Utlåtandet blev från förbundet att den anses beaktad med motiveringen att det redan arbetades på en sådan databas samt med motiveringen att det är komplext och innefattar många delar av organisationen och att det måste få ta tid.

Nu har det gått 3 år sedan den förra kongressen och ingen avtalsdatabas finns på plats än.

Vi yrkar

- **Att** IF Metall skall införa en offentlig avtalsdatabas under kommande kongressperioden.
- **Att** kongressen ger förbundsstyrelsen uppdraget att för IF Metalls avdelningar redovisa hur arbetet med en offentlig avtalsdatabas har fortlöpt sedan kongressen 2022.

## Konfliktersättning, Konfliktkostnader (Stadgefråga)

Stockholm, Emma Hansson

### *Ekonomiskt ansvar inom konflikträtten*

För att skydda kollektivavtalsmodellen behöver facket använda strejkrätten då förhandlingarna med motparten gått i stäv. Att handhava en konflikt handlar inte bara om att betala konfliktersättning till våra strejkande medlemmar. Det innebär även intern organisering, kommunikation, ersättning till strejkvakter, lösa praktiska problem och tillgodose en acceptabel och säker arbetsplats under strejken - med mera.

Fackets styrka kommer av vårt samlade medlemsantal och vår kollektiva konfliktkassa. En avdelnings enskilda ekonomi bör inte vara ett hinder för att organisera en strejk vid påbjudet tillfälle. Dessutom ingår inte i avdelningarnas uppdrag att ha en lokal konfliktkassa, vilket gör att alla kostnader för konflikter hamnar utanför budget.

Därför bör en ny skrivelse definiera det ekonomiska ansvaret för de konflikter som uppstår i samband med kollektivavtalsteckning, både centrala avtal och lokalt ute hos arbetsgivare. Nedanstående att-satser kan till exempel införlivas i stadgarna §26 mom 6.

För att inte bakbinda oss själva i den hårdnande arbetsmarknaden föreslår vi kongressen att besluta:

Att

Förbundets gemensamma konfliktkassa nyttjas för att finansiera förlorad arbetsförtjänst som kommer av konflikter gällande kollektivavtalsteckning med enskild arbetsgivare.

Att

Förbundets gemensamma konfliktkassa nyttjas för att finansiera de övriga omkostnader som kommer av konflikter gällande kollektivavtalsteckning med enskild arbetsgivare.

## Kostnader Introduktionsmateriel

Dan Karlberg Göteborg

*Facklig introduktion bland det viktigaste vi gör.*

Facklig introduktion är det första mötet med facket för nya arbetskamrater på en arbetsplats. För en del är det allra första gången de träffar en fackförening.

Mötet skall ses som en liten miniutbildning om varför facket finns och vad är ett kollektivavtal samt vikten av att vi alla måste bli medlemmar och organisera oss för att kunna behålla och utveckla det vi hittills uppnått.

Mötet skall vara trevligt, inbjudande och proffsigt. Vår logotyp och varumärke skall synas och finnas med på bilder, materiel och helst kläder vi har på oss när vi genomför introduktionen.

Medlemrekrytering att få frågan om medlemskap är något av det viktigaste om inte det viktigaste vi gör, därför är det orimligt att förbundet vid beställning av introduktionsmateriel från webbshoppen har belagt detta med en kostnad. Tidigare har det varit kostnadsfritt.

Det är stor skillnad på att dela ut riktigt tryckt materiel förpackat i en snygg mapp istället för att själv trycka ut eller hitta på egna lösningar på sin arbetsplats.

Med bakgrund av ovan yrkar vi:

Att

Förbundet står för kostnaden för komplett introduktionsmapp genom att återställa kostnaden till noll kronor vid beställning i webbshoppen.

Att förbundet står för kostnaden för fysiskt värvningsmaterial och är gratis i webbshoppen.

**Se över nyckeltalen för antalet ombudsmän som är mer anpassad efter dagens förutsättningar. Nytt administrationsbidrag för avdelningar med samordnare och/eller administrativa chefer som inte ingår i grundbemanningen.**

Förbundet har idag en modell som i stort bygger på att vi har en stark lokalfacklig närvaro på våra arbetsplatser. Så ser det tyvärr inte ut i dagens läge. Våra ombudsmän får lägga allt mer tid på både arbetsplatser med och utan klubb. Detta medför att ombudsmännen i stort har svårt att inom en normalarbetstid hinna med att utföra det basuppdrag som man är anställd för att utföra. För att komma tillrätta med detta så skulle förbundet behöva se över nyckeltalsmodellen i sin helhet.

Vi har ett ekonomiskt system som grundar sig i att samtliga ombudsmän till stor del är verksamma i produktionen. Där lönen täcks utifrån antalet medlemmar och arbetsplatser. Men fler och fler avdelningar har i dag lokala samordnare och/eller administrativ chef som inte täcks upp ekonomiskt utifrån nyckeltalen. För att dessa avdelningar inte ska behöva lägga allt för mycket ekonomiska resurser på icke produktionsnära arbetsuppgifter så skulle förbundet centralt behöva införa ett särskilt administrationsbidrag kopplat till dessa tjänster.

Vi föreslår att kongressen beslutar ge förbundsstyrelsen i uppdrag

- Att arbeta fram nya nyckeltal rörande antalet ombudsmän på lokal avdelning inom IF Metall. Nyckeltalen ska även ta hänsyn till allt fler arbetsplatser är utan klubb och färre förtroendevalda på både arbetsställen och avdelningsnivå.
- Att införa ett särskilt administrationsbidrag för avdelningar som fått beviljat lokal samordnare eller administrativa chefer utanför det beslutade nyckeltalet rörande ombudsmän. Administrationsbidraget ska täcka den ökade kostanden för tjänsten och sätts i relation till sysselsättningsgraden.



## B9

Stockholm, Stefan Leiding  
Borås, Christian Teiffel

### Satsa på en egen medlemstidning

**Medlemmarnas läsvanor har förändrats över tid och vi upplever inte att det finns någon efterfrågan av en oberoende medlemstidning.**

I dagsläget är medielandskapet borgligt och granskningen av både facket och socialdemokratin är hård. Därmed finns det inget behov av en egen tidning som är oberoende och granskar IF Metall. Utan vi behöver en riktig medlemstidning som opinionsbildar utifrån IF Metalls prioriterade frågor. Att producera innehållet i tidningen borde också rimligen kunna ske till en mindre kostnad.

Vi föreslår att kongressen beslutar ge förbundsstyrelsen i uppdrag

- Att avveckla IF Metalls del i tidningen Dagens arbete AB. Avvecklingen ska vara genomförd inom ett år.
- Att ge kommunikationsenheten i uppdrag att ta fram en ny medlemstidning där innehållet produceras i egen regi.

Ersättning för studier ledig dag vid § 6 FML.

Idag när man går studier på skiftfri dag får man ingen ersättning. Detta hämmar rekrytering av förtroendevalda till studier. Vi har idag många som jobbar skift samt att det också är slimmade organisationer. Den fackliga organisationen måste stärkas och en viktig del i att göra det är att få i väg förtroendevalda på utbildningar. Många § 6 (fml) utbildningar kan sammanfalla då den förtroendevalde har en eller flera skiftfria dagar. Följden blir då att den förtroendevalde ofta tackar nej till utbildningen och då övriga utbildningstillfällen passar än sämre (många gånger pga slimmad organisation och för att den förtroendevalde då inte vill ta fighten med sitt företaget om ledigt). Följden blir hen inte går någon utbildning på lång tid och intresset och engagemanget dalar.

Vi föreslår

- Att förbundet ser över möjligheten till arvoderreglemente för kurser som kan användas för förtroendevalda som arbetar skifttider.
- Att förbundet tar fram en guide för hur man ska tillämpa FML när förtroendevalda ska gå in på skiftfria dagar för att gå kurser.

Preem Bohuslän Dal