

Dagordningens punkt 18 – Vår organisation

Fackliga studier – Motionerna B7–B23 samt C72 2:a och 3:e att-satserna med utlåtanden

Motion B7

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

Medlemsutbildning

Hos många av IF Metalls medlemmar är kunskapen om facket och fackets betydelse låg. Många förstår inte de skyldigheter och rättigheter de har som medlemmar i IF Metall.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att varje medlem ska ha rätt att gå medlemsutbildning på av företagen betald tid.

Utlåtande, motion B7

Alla medlemmar har redan nu rätt att gå medlemsutbildning där ersättningen är ett skattefritt stipendium.

En svårighet vid rekrytering till medlemsutbildning är slimmade organisationer på våra arbetsplatser där det ibland, speciellt på mindre företag, kan vara svårt att ta diskussionen med arbetsgivare och arbetskamrater om rätten till ledighet. Att dessutom införa betalningskrav på arbetsgivaren skulle inte underlätta rekryteringen.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta att avslå motionen.

Motion B8

Avdelning 46 Blekinge, 48 MittSkåne

Öka medlemmars kunskaper om den fackliga idén

Vi vill förändra vårt samhälle och vårt arbete i en viss riktning. Det som gällde för 120 år sedan gäller även i dag; gemenskap, solidaritet och rättvisa. Vi hävdar att både arbetsgivare och arbetstagare vinner på välutbildade medlemmar och förtroendevalda. Då vet alla vad vi har för rättigheter och skyldigheter i arbetslivet.

Dagens slimmade arbetsplatser och otrygga anställningar gör att medlemmar känner press både från arbetsgivare och arbetskamrater. Känslan är att man sviker när man går på utbildning, eftersom det kan bli diskussion om ledigheten, speciellt på mindre arbetsplatser.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att den fackliga introduktionen, inom sex månader efter nyanställning och oavsett anställningsform, följs upp med rättigheten att gå på medlemsutbildning där arbetsgivaren ska planera in utbildningen i produktionsplaneringen med ersättare för den som ska gå utbildningen.

Utlåtande, motion B8

Rättigheten att gå utbildning finns redan i studieledighetslagen. Vårt organisationsområde spänner dessutom över många branscher där det råder helt olika förutsättningar för att kunna planera sin produktion. Detta gör det svårt att ställa detaljerade villkor om på vilket sätt företaget gör sin produktionsplanering. Den fackliga organisationen kan underlätta arbetsgivarens planering genom att göra en årlig studieplanering.

Dagordningens punkt 18 – Vår organisation

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta att avslå motionen.

Motion B9

Medlem Fredrik Sällström avdelning 6 Mellersta Norrland

Fackliga studier

Utbildningen UGL (Utveckling av grupp och ledare) riktar sig främst till ombudsmän och styrelsemedlemmar. För att lära sig att ta och ge feedback i en konstruktiv miljö och för att få en bättre gruppdynamik, bättre samarbetsförmåga mellan styrelse, arbetstagare och arbetsgivare tycker jag att IF Metall ska införa en UGL-utbildning som även riktar sig till förtroendevalda.

Jag föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag

att göra en ordinarie UGL-utbildning även för förtroendevalda.

Utlåtande, motion B9

UGL (Utveckling av grupp och ledare) är en spetsutbildning som skulle kunna vara lämplig för ordförande i avdelningar eller ordförande i större klubbar. IF Metall använder sig i dag inte av utbildningen för någon grupp. Varumärket UGL är skyddat, vilket innebär att vi inte kan göra en egen UGL, utan är hänvisade till utomstående leverantörer av utbildningen.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta att avslå motionen.

Motion B10

Avdelning 40 Västbo-Östbo

Medbestämmandelagen (MBL) ska vara navet

Vi upplever i dag att våra motparter blivit alltmer aggressiva i sitt sätt att se på förhandlingsskyldigheten. Inte sällan får man till svar att ”vi behöver inte” eller ”vi är inte skyldiga till” när vi diskuterar inflytandefrågor.

Samtidigt upplever många förtroendevalda en ökad press i förhandlingssituationer. Ständiga förändringar på arbetsplatser är en av orsakerna till att rörligheten bland våra förtroendevalda har ökat. Det har därför blivit svårare att nå den erfarenhet som ett långvarigt fackligt uppdrag ger.

I dagens allt hårdare klimat på arbetsplatserna ställs allt större krav på kunskaper om lagar och avtal. Goda kunskaper i MBL krävs för att som förtroendevald kunna företräda IF Metalls medlemmar på ett tillfredsställande sätt.

För att möta de förtroendevaldas behov och möjliggöra ett starkt inflytande på våra arbetsplatser måste kunskapen om MBL förstärkas och vara navet i alla IF Metalls utbildningar.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag

att införa en utbildningsmodul ”MBL i praktiken” i alla IF Metalls utbildningar.

Dagordningens punkt 18 – Vår organisation

Utlåtande, motion B10

Förbundsstyrelsen instämmer i vikten av facklig utbildning och delar uppfattningen att kunskapen om inflytandefrågor behöver stärkas. MBL har därför redan i dag ett stort utrymme i de utbildningar som är relevanta i sammanhanget; grund- och arbetsrättsliga utbildningar. Att införa en utbildningsmodul i MBL i alla utbildningar såsom förespråkas i motionen skulle innebära att även utbildningar med helt andra fokusområden, till exempel rena funktionsutbildningar, skulle omfattas.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta att avslå motionen.

Motion B11

Avdelning 32 Högländet

Medbestämmandelagen (MBL) ska vara navet

Vi upplever i dag att våra motparter blivit alltmer aggressiva i sitt sätt att se på förhandlingsskyldigheten. Inte sällan får man till svar att ”vi behöver inte” eller ”vi är inte skyldiga till” när vi diskuterar inflytandefrågor.

Samtidigt upplever många förtroendevalda en ökad press i förhandlingssituationer. Ständiga förändringar på arbetsplatser är en av orsakerna till att rörligheten bland våra förtroendevalda har ökat. Det har därför blivit svårare att nå den erfarenhet som ett långvarigt fackligt uppdrag ger.

I dagens allt hårdare klimat på arbetsplatserna ställs allt större krav på kunskaper om lagar och avtal. Goda kunskaper i MBL krävs för att som förtroendevald kunna företräda IF Metalls medlemmar på ett tillfredsställande sätt.

För att möta de förtroendevaldas behov och möjliggöra ett starkt inflytande på våra arbetsplatser måste kunskapen om MBL förstärkas och vara navet i alla IF Metalls utbildningar.

Vi föreslår kongressen besluta

att MBL-frågor ges ett större utrymme i nuvarande utbildningar.

Utlåtande, motion B11

Förbundsstyrelsen instämmer i vikten av facklig utbildning och delar uppfattningen att kunskapen om inflytandefrågor behöver stärkas. MBL har därför redan i dag ett stort utrymme i de utbildningar som är relevanta i sammanhanget; grund- och arbetsrättsliga utbildningar. Att ge MBL ett större utrymme i nuvarande utbildningar såsom förespråkas i motionen skulle innebära att även utbildningar med helt andra fokusområden, till exempel rena funktionsutbildningar, skulle omfattas.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta att avslå motionen.

Motion B12

Avdelning 26 Östergötland, 33 Vätterbygden, 43 Kronoberg

Medbestämmandelagen (MBL) ska vara navet

Vi upplever i dag att våra motparter blivit alltmer aggressiva i sitt sätt att se på förhandlingsskyldigheten. Inte sällan får man till svar att ”vi behöver inte” eller ”vi är inte skyldiga till” när vi diskuterar inflytandefrågor.

Samtidigt upplever många förtroendevalda en ökad press i förhandlingssituationer. Ständiga förändringar på arbetsplatser är en av orsakerna till att rörligheten bland våra

Dagordningens punkt 18 – Vår organisation

förtroendevalda har ökat. Det har därför blivit svårare att nå den erfarenhet som ett långvarigt fackligt uppdrag ger.

I dagens allt hårdare klimat på arbetsplatserna ställs allt större krav på kunskaper om lagar och avtal. Goda kunskaper i MBL krävs för att som förtroendevald kunna företräda IF Metalls medlemmar på ett tillfredsställande sätt.

För att möta de förtroendevaldas behov och möjliggöra ett starkt inflytande på våra arbetsplatser måste kunskapen gällande MBL förstärkas och vara navet i alla IF Metalls utbildningar.

Vi föreslår kongressen besluta

att MBL ska vara navet i alla IF Metalls utbildningar

att MBL-frågor ges ett större utrymme i nuvarande utbildningar

att en utbildningsmodul ”MBL i praktiken” införs.

Utlåtande, motion B12

Förbundsstyrelsen instämmer i vikten av facklig utbildning och delar uppfattningen att kunskapen om inflytandefrågor behöver stärkas. MBL har därför redan i dag ett stort utrymme i de utbildningar som är relevanta i sammanhanget; grund- och arbetsrättsliga utbildningar. Att ge MBL-frågor ett större utrymme i nuvarande utbildningar och att MBL ska vara navet i alla utbildningar såsom förespråkas i motionen skulle innebära att även utbildningar med helt andra fokusområden, till exempel rena funktionsutbildningar, skulle omfattas.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta att avslå 1:a och 2:a att-satserna samt att anse 3:e att-satsen beaktad.

Motion B13

Avdelning 26 Östergötland, 33 Vätterbygden, 40 Västbo-Östbo

Utvecklad arbetsorganisation

Arbetsorganisationen på våra företag har på många håll gett ett mer utarmat arbete. Att göra enbart repetitiva enkla arbeten är negativt på flera sätt. Förslitningsskador ökar, utveckling av arbetsmetoder minskar och både individens utveckling och intresse för arbetet minskar. Det är bara några av de negativa effekter som kommer av ett utarmat arbetsinnehåll.

Vi har dock ett bra redskap i Utvecklingsavtalet, som för många klubbar bara blivit ett verktyg för rätten till UVA-timmar. De är väldigt viktiga i klubbarnas arbete, men en bra arbetsorganisation är grunden till trivsel, utveckling och framgång på våra arbetsplatser. Vi behöver använda detta avtal och ett bra sätt att få i gång det är att öka kunskapen om avtalet.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag

att genomföra utbildningar i Utvecklingsavtalet

att ge Utvecklingsavtalet en större roll i andra utbildningar.

Dagordningens punkt 18 – Vår organisation

Utlåtande, motion B13

Förbundsstyrelsen instämmer i vikten av facklig utbildning och delar uppfattningen att det behövs utbildningsinsatser, men anser att det inte bör vara kongressens roll att detaljstyra utbildningarnas innehåll. Utvecklingsavtalet tas redan i dag upp i flera utbildningar, däribland Lagar i arbetslivet och Hållbart arbete.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta att anse motionen beaktad.

Motion B14

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

Utbildning i Yrkesintroduktionsavtalet för klubbar och avdelningar

För att kunna öka antalet Yrkesintroduktionsavtal bör IF Metall fundera på hur vi på bästa sätt kan få fler klubbar och arbetsplatser att teckna Yrkesintroduktionsavtal. Teknikföretagen säger bland annat att företagen har svårt att tolka utbildningsdelen, och att kunskapen och kännedomen om avtalet är dålig hos både klubbar och arbetsgivare. Både klubbar och företag behöver hjälp och kunskap i Yrkesintroduktionsavtalet.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag

att ta fram utbildningar i Yrkesintroduktionsavtalet och att dessa genomförs för både avdelningar och klubbar.

Utlåtande, motion B14

Förbundsstyrelsen delar uppfattningen att det behövs ökad kunskap om Yrkesintroduktionsavtalet, men anser att utbildning bör ske inom ramen för befintliga avtalsutbildningar. Vidare ser förbundsstyrelsen positivt på lokala initiativ i frågan. Det finns framtaget informationsmaterial och avtalsmallar angående Yrkesintroduktionsavtalet för att kunna genomföra lokala utbildningsinsatser.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta att anse motionen beaktad.

Motion B15

Avdelning 32 Högländet, 40 Västbo-Östbo

Borttagande av egenavgift på bolagsstyrelseutbildning

För att få inflytande i våra medlemmars företag behövs inte bara närvaro i bolagsstyrelserna, utan även kunskap i företagsekonomi och strategiska frågor. Egenavgiften för utbildning av bolagsstyrelserepresentanter utgör ett hinder för detta.

Egenavgiften kom till efter att den borgerliga regeringen tog bort finansieringen via statsbidrag. Utbildningarna blir ofta inställda, men intresset för dessa frågor är en överlevnadsfråga för IF Metall i en värld där multinationella ägare och företagsflytt är mycket vanliga.

Vi föreslår kongressen besluta

att ta bort egenavgiften på bolagsstyrelseutbildning och finansiera utbildningen i befintligt studiesystem för IF Metall.

Dagordningens punkt 18 – Vår organisation

Utlåtande, motion B15

En styrelseledamot ska agera i bolagets och aktieägarnas intresse. Lagen om styrelse-representation förutsätter att de anställdas representanter har hela företags bästa för ögonen, på samma sätt som ägarnas representanter. En styrelseledamot ska ha kunskap om bolaget, dess verksamhet, organisation och marknad.

Enligt Svensk kod för bolagsstyrning är det styrelseordförandens ansvar att se till att ny styrelseledamot genomgår en erforderlig introduktionsutbildning samt den utbildning i övrigt som styrelseordföranden finner lämplig för att ledamoten snabbt ska kunna bidra konstruktivt till styrelsearbetet.

Det ligger självklart i bolagets och styrelseordförandens intresse att arbetstagarrepresentanterna har goda kunskaper och förutsättningar att delta aktivt i styrelsearbetet, då är det också naturligt att bolaget ska betala utbildningskostnaderna för bolagsstyrelse-representanter. Det är viktigt att den linjen följs så att företagen inte överför kostnader på den fackliga organisationen.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta att avslå motionen.

Motion B16

Avdelning 15 Stockholms län

Bättre arbetsmiljöutbildning (BAM)

Vi ser att allt fler skyddsombud saknar grundläggande grundutbildning för sitt uppdrag. Om de över huvud taget får en BAM-utbildning, är den inte allt för sällan en förkortad variant på endast en till tre dagar, trots att parterna en gång i tiden talade om att grundutbildningen BAM ska vara 40 timmar.

Det är av stor vikt att skyddsombudet får en så grundläggande utbildning som möjligt för att kunna utföra sitt uppdrag. Ju mer kunskap skyddsombudet får, desto fördelaktigare är det för de anställda och för arbetsgivarna. Att grundläggande utbildningstid ges åt skyddsombudet som går BAM är också av stor vikt, eftersom arbetsmiljöarbetet omfattar i princip allt på företaget. Dessutom är syftet med arbetsmiljölagen att förebygga ohälsa och olycksfall och det bör inte vara någon som vill att de anställda ska utsättas för ohälsa. Därav vikten av en grundläggande utbildningstid.

Ohälsosam arbetsmiljö innebär stora kostnader för; den anställde, för företaget, för Sverige och för EU. Detta är något som Occupational Safety and Health Administration (OSHA), har kommit fram till, där det har visat sig att bara den psykiska ohälsan har kostat 240 miljarder euro per år i EU.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att obligatorisk 40-timmars BAM-utbildning för skyddsombud inom IF Metalls avtalsområden säkerställs avtalsmässigt.

Utlåtande, motion B16

Förbundsstyrelsen instämmer i att det är viktigt att våra skyddsombud får en ordentlig BAM-utbildning. Prevent har en 40-timmars BAM-utbildning som parterna gemensamt har varit med och tagit fram och som förbundsstyrelsen anser ska användas.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta att överlämna motionen till avtalsrådet.

Dagordningens punkt 18 – Vår organisation

Motion B17

Avdelning 27 Östra Skaraborg

Utbildningssteg för skyddsombud

IF Metall har ändrat sitt studiesystem för förtroendevalda ombud. För att få en ordentlig utbildning som till exempel skyddsombud, krävs det att man först går en BAM-utbildning (Bättre arbetsmiljöutbildning). Denna kan genomföras i egen regi på företaget, via IF Metall, ABF eller på annat sätt.

För att sedan vidareutbilda sig inom arbetsmiljöområdet krävs det att man går följande kurser: Agera (Vald på jobbet), Lagar i arbetslivet (LIA), Avtalskurs samt Insikter. Detta gör att man får vänta ganska länge innan man kan gå en vidareutbildning inom arbetsmiljöområdet i sitt uppdrag som skyddsombud.

Kunskap är inte tung att bära, men arbetsgivaren kanske inte välvilligt tillhandahåller önskad ledighet. Agerautbildning är 88 timmar (11 dagar), Lagar i arbetslivet är 48 timmar (6 dagar), Avtalskurs är 24 timmar (3 dagar) och Insikter är 80 timmar (10 dagar), totalt 30 dagar. Detta gör att om man vill vidareutbilda sig som skyddsombud, tar det minst två år innan man kan börja att göra det.

Att det krävs 30 dagars allmänfacklig utbildning för att ta uppdraget som skyddsombud känns inte relevant. Att kräva att arbetsgivaren ska bevilja denna ledighet och lite till, känns också svårt att motivera.

Vårt förslag till lösning är att ändra utbildningsstegen för skyddsombud så att grundkravet är att de går Agerautbildningen på 11 dagar och därefter ges möjlighet att fortsätta sin utbildning till skyddsombud. Om man känner sig motiverad att ta till sig ytterligare kunskap inom det allmänfackliga området, är de andra utbildningarna en bonus.

Vi föreslår kongressen besluta

att IF Metall ändrar kraven i utbildningsstegen för skyddsombud så att endast Agerautbildningen är tvingande innan arbetsmiljöutbildning kan påbörjas.

Utlåtande, motion B17

Agera och Kollektivavtalet är grundutbildningar som IF Metalls förtroendevalda på klubbnivå ska gå innan de går vidare i utbildningssystemet. Detta fastslogs i studieutredningen 2014. Det är viktigt att alla förtroendevalda delar förbundets värderingar och har kunskap om våra kollektivavtal, vilket dessa två utbildningar lägger grunden för.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta att avslå motionen.

Motion B18

Avdelning 27 Östra Skaraborg

Riktad utbildning i vållandeutredning till skyddsombud

Vi vill lyfta kunskapen hos skyddsombud när det gäller att utföra vållandeutredning i samband med arbetsjukdomar.

Det sker för få vållandeutredningar. Genom att rikta en utbildning i vållandeutredning till skyddsombud kan vi öka antalet utredningar och därmed driva fler fall till Vållandenämnden. Detta är viktigt för våra medlemmar som drabbas av arbetsjukdomar. Om de inte får sina ärenden prövade riskerar de att gå miste om ekonomisk ersättning.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att en utbildning i vållandeutredning kommer till stånd.

Dagordningens punkt 18 – Vår organisation

Utlåtande, motion B18

Förbundsstyrelsen instämmer i att kunskaperna i vållandeutredning behöver stärkas och därför sker en planering för sådana insatser. Det bör dock inte vara kongressens roll att detaljstyra utbildningarnas innehåll.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta att anse motionen beaktad.

Motion B19

Avdelning 15 Stockholms län

Krav på utbildningsnivå för förtroendevalda på våra klubbar

Under de senaste åren har vi märkt av en nedåtgående trend när det kommer till utbildningsnivåerna hos våra klubbar och deras förtroendevalda. Det blir allt vanligare med förtroendevalda på klubbnivå som helt saknar relevant utbildning för sina uppdrag, eller som har uppnått en lägre utbildningsnivå, än vad som de rekommenderas i vår uppdragsguide.

Detta innebär problem för våra lokala fackliga organisationer i deras dagliga arbete och framför allt i förhandlingsarbetet. Våra lokala fackliga organisationer blir alltmer passiva när det kommer till egna förhandlingar, vilket i slutändan påverkar vår organisation som helhet och våra medlemmar i synnerhet.

För att stimulera, framför allt små och medelstora klubbar som inte har så mycket administrationsbidrag till att uppfylla dessa utbildningskrav, ska vi införa ett stimulansbidrag till de klubbar som uppfyller kraven; det är oftast på de små och medelstora klubbarna som vi har dessa problem.

Vi föreslår kongressen besluta

att våra klubbar enligt stadgarna ska ha en utbildningsplan som revideras årligen i enlighet med uppdragsguidens utbildningskrav

att ge förbundsstyrelsen i uppdrag att införa ett stimulansbidrag på 2 500 kronor per år till klubbar som uppfyller utbildningsnivån, eller har en aktuell utbildningsplan i enlighet med uppdragsguiden.

Utlåtande, motion B19

Förbundsstyrelsen delar uppfattningen om vikten av utbildningsplaner och anser att detta redan framgår av kommentarerna i stadgehandboken, men kan förstärkas ytterligare.

När det gäller stimulansbidrag så har klubbarna redan i dag enligt stadgarna rätt till ekonomiskt bidrag från avdelningen. Storleken på detta bidrag fastställs på avdelningarnas representantskap.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta att anse 1:a attsatsen beaktad och att avslå 2:a attsatsen.

Motion B20

Avdelning 14 Värmland

Utbilda klubbarna – rusta förbundet

En huvuduppgift för vårt förbund är att organisera alla arbetare inom förbundets verksamhetsområden. Det är genom facklig närvaro, kunniga medlemsföreträdare och god medlemservice som vi kan öka den upplevda medlemsnyttan och skapa bästa möjliga villkor på våra arbetsplatser.

Dagordningens punkt 18 – Vår organisation

Olika inventeringar av förbundets lokala fackklubbar talar sitt entydiga språk. Alldeles för många av våra klubbar är i dag inte rustade för de uppgifter vi ställs inför på våra arbetsplatser i frågor som rör våra medlemmars trygghet, löneutveckling och fortsatta anställningstrygghet.

För att vi lokalt ska kunna stå upp som pålitliga medlemsföreträdare och aktivt påverka utvecklingen på våra företag, måste förbundet rusta klubbarna genom en ordentlig utbildningssatsning. Det efterlyses på många håll hjälp med bland annat klubbstyrelseutveckling och framtagande av lokala lönesystem.

Ett vanligt problem är svårigheter att få loss förtroendevalda för erforderligt fackligt arbete på grund av slimmade arbetsorganisationer. Många lokala fackliga företrädare förmår inte att hävda sin rätt till tid för sina fackliga uppdrag.

Förbundet måste investera i att utveckla klubbarna för att rusta förbundet! Sex av tio medlemmar finns på arbetsplatser med klubb. Kvaliteten i det fackliga arbetet på klubb-nivå avgör därför förbundets fortsatta utveckling. Vi menar att förbundet måste investera i sin framtid och genomföra en klubbutbildning för samtliga klubbar.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag

att under kongressperioden rusta förbundet genom att genomföra en klubbutbildning för samtliga klubbar.

Utlåtande, motion B20

Förbundsstyrelsen instämmer i att klubbarna behöver utvecklas och stärkas. IF Metall har därför börjat och kommer att fortsätta utbilda och utveckla handledare i avdelningarna, för att hantera de klubbar som har förutsättningar att genomgå klubbutveckling. För att kunna genomföra en kvalitativ klubbutbildning förutsätts dock att hela klubbstyrelsen har en grundläggande facklig utbildning att luta sig mot. Därför behöver flertalet av de förtroendevalda i klubbstyrelserna först ha genomgått grundutbildningarna Agera och Kollektivavtalsutbildning.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta att avslå motionen.

Motion B21

Avdelning 2 Norrbotten, 3 Norra Västerbotten, 4 Södra Västerbotten, 5 Höga Kusten, 7 Södra Norrland

Bidrag till fackliga medlems- och funktionsutbildningar

Alltför många av våra medlemmar saknar facklig utbildning och information om vad medlemskapet innebär och innehåller.

Förtroendevalda som har valts av medlemmarna för att företräda dem måste ges goda förutsättningar genom utbildning för uppdraget, för att kunna uppfylla medlemmars förväntningar och tillvarata deras intressen.

Kunskap och insikter bland våra medlemmar och förtroendevalda är en förutsättning för att bygga vår organisation stark.

Vi har sett att stödet till utbildningar har gröpts ur över tid och hur större och större andel av kostnaden för utbildning vältrats över på avdelningarna. Detta rimmar illa med ambitionen att bygga vår organisation stark. Resurser för investeringar i morgondagens organisation, våra medlemmar och förtroendevalda, finns inom förbundet. Det är dags att gå från ord till handling!

Dagordningens punkt 18 – Vår organisation

Vi föreslår kongressen besluta

att öka de ekonomiska ramarna för bidrag till studier

att återställa det genomsnittliga bidraget till studier, så att det återigen uppnår minst 60 procent av kurskostnaden

att de ekonomiska ramarna för bidrag till studier värdesäkras och indexuppräknas varje år.

Utlåtande, motion B21

I förhållande till antalet medlemmar har de ekonomiska ramarna för studier ökat under senare år. I IF Metall har studier alltid varit en prioriterad fråga och förbundsstyrelsen anser att det är bra och viktigt att våra medlemmar och förtroendevalda går utbildningar i fackliga frågor. För att under kongressperioden ha mandat att kunna göra olika utbildningsinsatser vill förbundsstyrelsen dock inte låsa fast sig vid ett kongressbeslut om exakta nivåer.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta att anse motionen beaktad.

Motion B22

Avdelning 2 Norrbotten, 3 Norra Västerbotten, 5 Höga Kusten

Bidrag till utbildningar

IF Metall har de senaste 10–15 åren tappat mycket kunskap bland våra förtroendevalda. Dessutom har vi tappat den fackliga medvetenheten bland våra medlemmar. Detta märks mycket väl i vår organisationsgrad. Kan vi höja den fackliga medvetenheten bland våra medlemmar, skulle vi även höja vår organisationsgrad. I dag har förbundet en väldigt stabil ekonomi. Det centrala studiebidraget är ett schablonbidrag som ska beräknas som 60 procent av normala kostnader för utbildningar. Så är inte fallet i dag. Allt har blivit dyrare: lokaler, logi, handledarkostnader, osv. men den centrala studiepotten har inte höjts i förhållande till behovet ute i organisationen.

Vi behöver kunskap och utbildning för våra medlemmar och förtroendevalda. Alltför många av våra medlemmar saknar facklig utbildning och information om vad medlemskapet innebär och innehåller, vilket inte är rättvist. För att öka trycket på arbetsgivare, ge våra förtroendevalda mer stöd i förhandlingar och höja den fackliga medvetenheten hos våra medlemmar, vill vi att stödet till avdelningarna höjs för att öka förutsättningarna att ge våra medlemmar fler möjligheter att tillgodogöra sig kunskap genom utbildning.

Vi föreslår kongressen besluta

att öka de ekonomiska ramarna för bidrag till studier så att de uppnår 60 procent av kurskostnaderna

att bidragen indexuppräknas varje år så att vi kan höja och behålla den höga utbildnings- och kunskapsnivån hos våra medlemmar och förtroendevalda.

Utlåtande, motion B22

I IF Metall har studier alltid varit en prioriterad fråga och förbundsstyrelsen anser att det är bra och viktigt att våra medlemmar och förtroendevalda går utbildningar i fackliga

Dagordningens punkt 18 – Vår organisation

frågor. För att under kongressperioden ha mandat att kunna göra olika utbildningsinsatser vill förbundsstyrelsen dock inte låsa fast sig vid ett kongressbeslut om exakta nivåer.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta att anse motionen beaktad.

Motion B23

Avdelning 22 Sörmland

Höj det skattefria stipendiet/utbildningsbidraget

Vi föreslår en höjning av det skattefria stipendiet/utbildningsbidraget. Eftersom det inte har höjts på länge, motsvarar det långt ifrån inkomstförlusten för till exempel en skiftarbetare.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att höja det skattefria bidraget.

Utlåtande, motion B23

LO:s styrelse beslutar årligen om hur mycket utbildningsstipendiet ska höjas nästkommande år. LO följer SCB:s lönestatistik och utgår från den genomsnittliga lönen för arbetare i privat sektor. Förbundsstyrelsen anser att nivån och uppräkningsen av bidraget är rimlig med beaktande av att medlemmen ska omfatta breda medlemsgrupper.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta att anse motionen beaktad.

Motion C72

Avdelning 36 Göteborg

Anställningsbarhet för en jämlikare arbetsmarknad

För att vara matchad till arbetsmarknaden krävs att den enskilde har ett intresse av att vara anställningsbar. Det har genom tiden skett en förskjutning vad gäller vem som ansvarar för den enskildes anställningsbarhet. Det som tidigare har varit ett kollektivt ansvar och något som till stor del låg på samhällsinstitutionerna, har blivit ett ansvar för den enskilde individen. Misslyckas man med den enskilda anställningsbarheten i dag, så har man enbart sig själv att skylla enligt rådande norm i det individualiserade samhället.

Diskussioner om utbildning för anställningsbarhet har på alla nivåer fått en stor plats, till exempel i vuxenutbildningen. Där har det skett ett skifte från en mer holistisk syn på utbildningens roll, där frågor om utbildning för deltagande i samhällsliv, arbetsliv och personlig utveckling varit centrala, till en situation där diskussioner kring anställningsbarheten har marginaliserat utbildningens demokratiska funktion.

Det kan låta bra att alla människor har den kompetens som behövs för att ha en försörjning. Det är heller inte något som ifrågasätts, vilket borde vara angeläget, eftersom att i praktiken så är effekten att människor antingen inkluderas eller exkluderas. Effekterna blir att folk delas in i olika fack gällande anställningsbarhet och konsekvenserna av detta innebär en förskjutning på hur vi ser på arbete, utbildning och individens roll i samhället.

Vi anser att alla människor är lika mycket värda och för att öka jämlikheten på arbetsmarknaden och skapa en mindre skev maktfördelning på arbetsplatserna, så behöver vi trygga de anställdas kompetenser. Detta är extra viktigt då dessa människor i framtiden kan riskera att hamna i ett utanförskap och att arbetsköparna i större utsträckning använder detta som ett maktmedel där vi arbetare ställs mot varandra i den ökade ”flexibiliteten”.

Dagordningens punkt 18 – Vår organisation

I dagsläget finns ett utvecklingsavtal mellan Svenskt Näringsliv och LO. Detta kallas även det ”bortglömda” avtalet, då alldeles för många inte är medvetna om att avtalet finns eller vad som står i det. Då både arbetsköpare och arbets säljarorganisationer är dåliga på avtalet fullföljs sällan arbetsköparnas ansvar gällande kompetensutveckling av de anställda.

Ett sätt att göra det lättare för både arbetsköpare och arbets säljarorganisationer är att hålla koll på att de anställda får den kompetensen de har rätt till, vi tror det enda rätta hade varit att införa en kompetensfond. Där kan pengar sökas för att fortbilda både anställd personal och arbetslösa för att minska kompetensklyftan på arbetsmarknaden generellt och på den enskilda arbetsplatsen specifikt.

Delar av dagens AFA-pengar går tillbaka till arbetsköparna, eftersom försäkringarna vi har där inte nyttjas fullt ut. Detta är horribelt, eftersom pengarna som arbetsköparna avsätter till AFA faktiskt är lön som vi arbets säljare har avstått. Dessa pengar skulle i stället kunna gå in i kompetensfonden, och tillsammans med stöd från Europeiska socialfonden är detta även hållbart ekonomiskt.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag

att tillsätta en arbetsgrupp under kongressperioden som ser över möjligheten att införa en kompetensfond och se över ekonomiska lösningar för kompetensfonden, såsom stöd från Europeiska socialfonden och återbetalda AFA-pengar, alternativt finna andra ekonomiska lösningar, arbetsgruppen ska redovisa utfallet på nästkommande IF Metallkongress

att verka för att förtroendevalda inom IF Metall ska genomgå en utbildning i Utvecklingsavtalet för att öka kunskapen om arbetsköparnas ansvar gällande kompetensutveckling på arbetsplatserna

att verka för att Utvecklingsavtalet ska få en större roll inom samtliga IF Metalls kollektivavtalsutbildningar.

Utlåtande, motion C72 2:a och 3:e att-satserna

IF Metall medverkar, tillsammans med Handels, i en dialog om trygghet och omställning med Teknikarbetsgivarna och Svensk Handel. Även i LO-samordningen inför 2017 års avtalsrörelse beslutades att tillsätta en utredning för att förbereda inledande förhandlingar med Svenskt Näringsliv i denna fråga.

Förbundsstyrelsen bedömer att överväganden om kompetens- och konjunkturfonder samt finansiering av sådana fonder kommer upp till diskussion i dessa sammanhang. Det vore därför olyckligt att tidigt låsa fast sig vid någon specifik teknisk modell. Det kan visa sig att det finns andra sätt än kompetensfonder att möta behovet av kompetensutveckling och omställning. Förbundsstyrelsen menar också vad gäller Europeiska socialfonden att det är en finansieringskälla som kan ta sig olika uttryck. Pengar tilldelas efter godkännande av projekt och medfinansiering kan ske tillsammans med olika aktörer och med varierande lösningar beroende på de olika projektens karaktär. AFA-försäkringarna är baserade på garantibelopp och därmed kan det bli överskott. För att kunna använda överskottsmedel måste försäkringsvillkoren dock förändras, vilket inte är aktuellt.

Det är framför allt i två utbildningar som Utvecklingsavtalet tas upp: Lagar i arbetslivet (LIA) och Hållbart arbete. Förbundsstyrelsen delar uppfattningen om att det behövs utbildningsinsatser, men att det bör ske genom lokala konferenser och som en del i klubb-utbildningen, om behovet finns i klubben.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta att anse 2:a att-satsen beaktad och att avslå 3:e att-satsen.