info

TIDNING FÖR FÖRTROENDEVALDA I IF METALL
9/2017

Varför slösa bort vår kompetens?

Linda är stolt över de regionala skyddsombudens arbete i samråd med arbetsgivare och medlemmar. Hon är upprörd över att Svenskt Näringsliv vill rasera samarbetet.

SIDORNA 6–7

IF METALL

Enorma möjligheter för

3 tips från Mikael

- ✔ Se till att få vara med tidigt i processen när företaget planerar förändringar. Det underlättar mycket både för företaget och för de anställda.
- ✔ Var öppen inför digitalisering. Det finns många fördelar, se till att jobba utifrån dessa.
- ✔ Diskutera tidigt utbildningsinsatser för de anställda inför de nya arbetsuppgifterna. Hur det ska gå till, i vilket skede och hur den kontinuerliga kompetensutvecklingen ska fungera.

Den nya moderna karossverkstaden på Scania i Oskarshamn är en stor satsning från företaget som ger medlemmarna goda möjligheter, menar klubbordförande Mikael ”Sippa” Johansson.

Hur låter det med en verkstad fullproppad med den allra senaste tekniken, bland annat 285 högteknologiska robotar som hjälper till i produktionen? En fantastisk satsning på framtiden tycker Mikael ”Sippa” Johansson, klubbordförande på Scania i Oskarshamn.

– Med den nya karossverkstaden visar Scania att de satsar både på att ligga i utvecklingens framkant och på produktionen i Oskarshamn.

Scanias nya karossverkstad stod klar under förra året. I dagsläget går den dock parallellt med den gamla verkstaden. Även om de båda levererar en kaross utifrån de plåtrullar som kommer till fabriken, så har den nya en helt annan teknik.

– Skillnaden är som natt och dag. Den gamla är betydligt mer manuell. Här i den nya finns mycket att glädjas över – inte bara över nya arbetsuppgifter, utan även över arbetsmiljön, till exempel ergonomin, säger Mikael Johansson.

Medlemmar med möjligheter

Mikael Johansson är enormt glad över satsningen som Scania gör. Utöver en helt ny karossverkstad har även ett helt nytt grundmåleri och ett logistikcenter tillkommit.

– För oss var de här investeringarna viktiga. Från fackets håll nappade vi direkt. Vi ville visa att vi var med på tåget när de gör en sådan här stor satsning på oss och fabriken här i Oskarshamn. För våra medlemmar ger det enorma möjligheter.

Utbildningen ska följa utvecklingen

Med ny teknik tillkommer många nya arbetsuppgifter. För att medlemmarna ska få den kompetensutveckling och utbildning som behövs är det viktigt att vara med redan från starten.

– Vi har alltid varit kända för att vara duktiga hyttbyggare, säger Mikael Johansson. För att fortsätta vara det måste vi vara öppna inför de nya arbetsuppgifterna samtidigt som medlemmarna får den kompetensutveckling som krävs.

– Här gäller det att börja diskutera utbildningar i ett tidigt skede, då kommer fabriken att vara redo för framtidens utmaningar.

kristoffer.sydlen@ifmetall.se

medlemmarna

Foto: Curt-Robert Lindqvist

På Scanias hemsida scania.com finns en film som visar Scanias nya moderna fabrik i Oskarshamn.

Vi skapar framtidens industri

Om jag ska välja vad som är viktigast för mig, som IF Metalls förbundsordförande, blir det utan tvekan framtidens industriarbete.

Marie Nilsson
förbundsordförande i IF Metall

Digitaliseringen och robotiseringen skapar nya förutsättningar för industrin. Om Sverige ligger långt framme i teknikutvecklingen kan vi fortsätta vara världsledande.

Betyder det att industriarbetaren har spelat ut sin roll? Att hela framtidens teknikutveckling kommer att skötas av ingenjörer – och produktionen av robotar? Nej, jag tror att det är precis tvärtom.

Historien är full av skräckvisioner. Redan Lyndon B Johnson, president i USA på 1960-talet, utredde faran med den alltför höga produktivitetsutvecklingen. Skulle den nya tekniken göra att alla jobb försvann? Riktigt så blev det inte.

Jobben försvann inte, men de förändrades. Därför är utbildning, validering, kompetensutveckling och omställning så viktiga frågor för IF Metall.

Tekniska genombrott sker på arbetsplatser där arbetsuppgifter förändras gradvis – steg för steg – i takt med teknikens möjligheter. Människor är inte maskiner, men människor behövs för att plocka det bästa ur maskinerna.

Yrkesskickliga industriarbetare som ständigt får utveckla sina kunskaper behövs om svensk industri ska fortsätta vara framgångsrik. Det vet vi i IF Metall. Vi har all anledning att vara stolta när vi tar oss an framtiden.

Per Åkesson och Kent Jönsson, IF Metall-medlemmar på Tetra Pak i Lund, tycker att det var klargörande att lyssna på avtalssekreterare Veli-Pekka Säikkälä när han berättade om hur lönebildning fungerar. I mitten syns klubbordförande Rickard Jönsson.

– Vårt mål med bästa möjliga löneökning är att det blir ökade reallöner, säger Veli-Pekka Säikkälä till det 70-tal medlemmar på Tetra Pak som kommit för att lyssna.

–Därför ställer vi avtalskrav i balans

– När vi ställer krav på arbetsgivaren om löneökning så gör vi det med balans, som gör att det blir reallöneökningar och att jobben blir kvar, säger Veli-Pekka Säikkälä, IF Metalls avtalssekreterare.

Varför kräver inte IF Metall mer i löneökning?

Den frågan hade Lars-Eric Jönsson, som sitter i IF Metalls avtalsråd, snappat upp bland arbetskamraterna på Tetra Pak i Lund.

Han frågade Veli-Pekka Säikkäla om han kunde komma och berätta om hur det fungerar. Han ställde gärna upp och en höstfredag besöker han Tetra Pak.

Ett 70-tal medlemmar har kommit till den stora, ljusa personalmatsalen, som fungerar som mötesrum, för att lyssna.

Avtalssekreteraren visar powerpointbilder och berättar om allt som måste tas hänsyn till inför och under en avtalsrörelse.

Det handlar om att utgå ifrån de motioner från medlemmarna som behandlats av IF Metalls avtalsråd och att väga in dem i behovet av fortsatta avsättningar till delpension.

Bästa möjliga nivå

Det handlar också om att bedöma vilken nivå som är bästa möjliga för att klara reallöneökningar och den internationella konkurrenskraften. Annars riskerar det att försämra möjligheterna för svenska företag att exportera det som produceras, vilket i sin tur riskerar arbetstillfällen.

– Vi är också bundna av samord-

Foto detta uppslag: Claes Hall

ningen inom LO-förbunden, säger Veli-Pekka Säikkälä och tar den senaste avtalsrörelsens framgångsrika låglönesatsning som exempel på vad en sådan samordning kan ge.

– Vårt mål med bästa möjliga löneökning är att det blir ökade reallöner.

Så var det inte alltid under 1970- och 1980-talen. Då kunde löneökningarna vara väldigt höga, men åts snabbt upp av inflationen.

Den nuvarande modellen ger i stället just reallöneökningar, dvs. mer pengar kvar i plånboken.

– Det är mycket man inte tänker på, jag fick en klarare bild nu, säger Kent Jönsson efter Veli-Pekka Säikkäläs besök.

Bra information

Han och arbetskamraten Per Åkesson går fram och tackar.

– Det här var bra information om hur det hela hänger ihop. Sen tycker jag att företaget ändå kan värdera sina anställda, de skulle kunna lägga på lite mer än vad avtalet ger, säger Per Åkesson.

ingela.hoatson@ifmetall.se

Vad menas med reallöneökningar?

Reallöneökningar är ett begrepp som används för att beskriva vad som är kvar av löneökningen efter inflation. Om löneökningen är på 2,5 procent och inflationen på 2 procent blir reallöneökningen 0,5 procent. Inflationen beskriver ökningen av den allmänna prisnivån, i det här fallet har priserna i ekonomin alltså gått upp med 2 procent.

Med uppdrag att säkra din arbetsmiljö

Dags för arbetsplatsbesök och skyddsrond. – Totalt har vi regionala skyddsombud inom avdelningen 245 arbetsplatser att besöka varje år, säger Linda Forså.

Säkra och trygga arbetsplatser där ingen riskerar att råka ut för olyckor, eller än värre dödsfall, är grunden i det fackliga skyddsombudets uppdrag. Därför blir Linda Forså väldigt upprörd när hon tänker på Svenskt Näringslivs förslag om att ersätta skyddsombuden med statliga rådgivare.

– De vill rasera samarbetet och fackets insyn och påverkan. Dessutom vore det ett otroligt slöseri med kompetens som redan finns.

Linda Forså är regionalt skyddsombud och arbetsmiljöansvarig i IF Metall Sörmland – så hon vet vad hon pratar om.

– Tillsammans besöker vi inom avdelningen 245 arbetsplatser. Där träffar vi arbetsgivaren och de anställda. Ge stöd, skapa dialog och samarbete är viktigt, särskilt om där inte finns någon klubb.

Samtidigt är Linda Forså inte ett dugg förvånad över att Svenska Näringsliv vill avskaffa just det regionala skyddsombudet och ersätta med en statlig rådgivare samt rådgivning via telefon i stället för besök.

Insyn och påverkan

– Vi får väldigt mycket insyn på många olika arbetsplatser, om hur det fungerar och kanske framför allt när det inte

Foto: Janne Höglund

Foto: Janne Höglund

Linda tipsar

- ✔ Ha noga koll på arbetsplatsbesöken och se till att andra enkelt kan hoppa in.
- ✔ Skapa en dialog.
- ✔ Följ alltid upp frågor som du lovat svara på.

På vita tavlan finns allt för att hålla koll på arbetsmiljön inom IF Metall Sörmlands arbetsplatser.
– Vem som helst ska klart och tydligt kunna se aktuellt läge, säger Linda Forså, regionalt skyddsombud och arbetsmiljöansvarig.

Foto: Bea Tigerhielm

De regionala skyddsombuden är en kunskapsbank i arbetsmiljöfrågor. Senast fyllde Linda Forså och hennes avdelningskamrater på med kunskaper om kemiska hälsorisker.

fungerar. Det tar vi ju med oss hem till avdelningen och till ombudsmännen som sköter förhandlingarna där det inte finns klubb.

Det blir ju också, oftast, fler medlemmar till facket efter ett besök av ett regionalt skyddsombud.

Så med mycket insyn och fler medlemmar är det klart att det regionala skyddsombudet lätt hamnar i arbetsgivarens skottglugg.

– Men nu står det ju tydligt i arbetsmiljölagen att arbetsgivare och fack ska samarbeta om arbetsmiljön i stället för att lämna över detta till staten, vilket också är en del av den svenska modellen, säger Linda Forså.

Dialog för säkrare jobb

Genom regelbundna utbildningar hjälper facket arbetsgivarna att skapa en bra arbetsmiljö. Det tjänar både arbetsgivare och anställda på och det tycker Linda Forså att hon ofta ser bevis på.

– Arbetsgivare från mindre företag ringer och vill diskutera olika lösningar i förebyggande syfte. Allt för att skapa en så bra arbetsmiljö som möjligt.

Sådana telefonsamtal är guld värda och ett kvitto på att Linda Forså och de andra regionala skyddsombuden har gjort ett bra jobb.

– Då har vi fått den där dialogen och det där samarbetet som är så viktiga för att arbetsplatsen ska bli trygg och säker.

annette.lack@ifmetall.se

Facklig kvinnokraft stöttar de värst utsatta i Indien

Kvinnlig facklig kraft utanför indiska SEWA:s kontor.

Foto: Sara Flink

Många kvinnor jobbar i hemmet. Här en indisk sömmerska.

En resa till Indien för att besöka facket för egenanställda kvinnor blev omtumlande och lärorik.

– Kraften i kvinnors fackliga arbete är tydlig i Indien, säger Anna Jensen Naatikka, IF Metalls förbundssekreterare.

SEWA, Self Employed Women's Association, är facket för Indiens värst utsatta och fattigaste kvinnor. De arbetar till exempel med att plocka sopor på soptippar eller att sy i sina egna hem. Många saknade rättigheter innan de gick med i facket.

Stolthet för facket

– Stoltheten hos kvinnorna i SEWA gjorde störst intryck under resan. De känner att facket är viktigt och gör skillnad, säger Monica Benjaminsson som sitter i IF Metalls förbundsstyrelse.

SEWA gör inte bara att kvinnor kan ställa krav på bättre löner och arbetsvillkor. De anordnar även kompetensutveckling i till exempel informationsteknik. Genom facket kan medlemmarnas barn få stipendier som gör det möjligt för dem att gå i skolan.

Delad kunskap

Unionen och IF Metall driver ett gemensamt projekt för att stärka SEWA och kvinnors fackliga ledarskap i Indien. Men kunskapsutbytet gynnar även det fackliga arbetet i Sverige.

– SEWA visar hur viktigt det är att facket organiserar det växande antalet egenanställda i plattformsekonomin. De lär oss hur en fackförening kan vara attraktiv för dessa grupper, säger Anna Jensen Naatikka.

Inga-Lill Samuelsson, ombudsman på IF Metall Göteborg, berättar att en viktig del av SEWA:s fackliga arbete är att ge medlemmarna ett id-kort, ett bevis på att de existerar i det indiska samhället.

– Min största lärdom är hur otroligt viktigt det är att arbeta för demokrati och mot korruption. I alla länder måste vi kämpa för alla människors lika värde. Resurserna får inte slinka ner i ett fåtal mäns fickor.

asa.petersen@ifmetall.se

§

IF Metalls artikelserie kring lag, avtal och förhandlingsfrågor.
Text: Darko Davidovic, IF Metalls förbundsjurist.

Förberedelse krävs för att lösa en tvist på företaget

En tvist innebär att det finns ett problem att lösa. Vem kan vara bättre på att lösa en tvist än de lokala parterna, som kan verksamheten bäst?

Sätt alltid medlemmarnas bästa främst. Det är de som är din uppdragsgivare. (Bilden har inget samband med texten.)

Foto: Johan Gunséus

Alla tvister går att lösa, men oftast måste hänsyn tas till både medlemmens och företagets behov. Vårt förhandlingssystem, den så kallade svenska modellen, bygger på att problemen löser sig via saklig förhandling parterna emellan. Men för att nå bästa möjliga resultat krävs en god förberedelse.

Först och främst måste du förstå problemet, det som tvisten handlar om. Därefter är det viktigt att prata med medlemmen/medlemmarna som berörs om vad problemet är och diskutera hur ni löser det på bästa sätt. I många fall handlar det om flera olika alternativ.

Det är endast genom en sådan diskussion du kan hitta lösningar utifrån medlemmens perspektiv, vilket är viktigt att ha med sig under förhandlingens gång.

Utifrån problembeskrivningen och medlemmens förslag på olika lösningar kan förhandlaren förbereda sig på att föra en konstruktiv förhandling med motparten.

Genom att själv vara förberedd och lämna konstruktiva förslag till motparten går det kräva att motparten beter sig på samma sätt.

Medlemmen blir delaktig

När en lösning väl nås är det inte bara en vinst över att ha löst problemet, utan även att medlemmen varit delaktig till lösningen. Det gör det tydligt för medlemmen och medlemmarna på arbetsplatsen om hur den fackliga rollen fungerar.

Motsatsen till detta, som ofta händer på arbetsplatsen, är att motparten ringer och frågar om du kan komma en viss tid för att prata om något.

Efter att du hittat en tid i din almanacka och bokat en tid skickar det en signal till motparten att förhandling kan ske. Ovetandes om att det rör sig om en förhandling, vilka det avser och vad problemet är så sitter du helt plötsligt i en svår situation. Motparten däremot, visste redan när hen ringde vad förhandlingen handlar om och kommer väl förberedd till mötet.

Här hamnar du som förhandlare i ett underläge:

- Du vet inte vad förhandlingen gäller.
- Du är oförberedd.
- Du vet inte vad medlemmarna tycker.
- Du har inte undersökt möjliga lösningar.

Sannolikheten för att hitta en konstruktiv lösning i detta läge är väldigt liten.

Skulle du mot förmodan hitta en konstruktiv lösning så har du inte resonerat hur den fungerar i praktiken. Dessutom är du ovetande om vad medlemmarna tycker och om de anser att det var en bra lösning.

Kom ihåg att det alltid är medlemmen som är uppdragsgivaren och som förhandlare ska du alltid sätta medlemmens bästa främst.

Beskrivet är två vanliga scenarion. Om du vill förhandla för dina medlemmar och deras bästa är ett av alternativen en självklarhet.

Så ska sexuella trakasserier hanteras

ARBETSMILJÖ Nu påbörjas ett arbete med att undersöka hur beredskapen ser ut inom IF Metall för att hantera fall av kränkningar och sexuella trakasserier.

– Vi vill säkerställa att hela organisationen klarar av att hantera sådana här fall om de dyker upp, säger IF Metalls förbundssekreterare Anna Jensen Naatikka.

Såväl fysiska som verbala kränkningar är oacceptabla och går helt emot förbundets värdegrund om allas lika värde.

Industripolitiken är tillbaka

Göran Johnsson och Eva Lindström på IF Metalls frukostsamtal om industripolitikens återkomst.

POLITIK För 20 år sedan, 1997, presenterade dåvarande Metall en rapport om behovet av industriell förnyelse, 1990-talskrisen hade slagit hårt. Metall såg behovet av en aktiv industripolitik som gav förutsättningar för svenska industriföretag att åter växa.

Metall ville stärka kompetensutvecklingen och skapa en bättre grogrund för innovationer. Samarbete mellan industriföretag skulle uppmuntras och företagandet få bättre villkor.

En hel del av det som metallarna drömde om i slutet av 1990-talet har nu blivit verklighet.

Det stod klart när IF Metall bjöd in statssekreterare Eva Lindström och före detta ordföranden i Metall Göran Johnsson till ett frukostsamtal om industripolitikens återkomst. Läs mer om samtalet på ifmetall.se.

Nya medlemsavgifter för nästa år

EKONOMI På förbundsstyrelsens möte den 18 oktober fastställdes medlemsavgifter för 2018. Avgiften till förbundet är i enlighet med kongressbeslut 1,0 procent av den avgiftsgrundande inkomsten under hela kongressperioden.

Lägsta avgift för 2018 blir 213 kronor och högsta avgift blir 586 kronor.

Både den lägsta och den högsta avgiften kan vara högre om avdelningen eller klubben har tecknat kompletterande medlemsförsäkringar som finansieras via medlemsavgiften.

Ett steg närmare etableringsjobb

ARBETSMARKNAD Fack och arbetsgivare har träffat en principöverenskommelse om etableringsanställningar. Den är inget färdigt avtal, utan ett förslag. Om arbetsmarknadens parter, alltså facken och arbetsgivarna, säger ja till principöverenskommelsen är nästa steg förhandlingar med staten.

Veli-Pekka Säikkälä.

Målet är att parterna sedan träffar branschöverenskommelser som gör det möjligt att etableringsanställa.

– Det här är ett första viktigt steg mot att göra det lättare för nyanlända och långtidsarbetslösa unga och äldre att komma in på arbetsmarknaden, säger IF Metalls avtalssekreterare Veli-Pekka Säikkälä som lett förhandlingarna.

Läs mer på ifmetall.se.

Facebook.com/ifmetall
Twitter.com/ifmetall
Instagram.com/ifmetall

”En uppgång vi inte haft på flera år”

Michael Melby.

ARBETSMARKNAD Sveriges industritåg går fortare och på flera arbetsplatser i Sverige märks det att det går bra. Ett exempel hittas i avdelningen Norra Älvsborg som lyfter fram ett framgångsrikt exempel och en glad IF Metallare på sin hemsida.

Det gäller Vargön Alloys i Vänersborgs kommun. Där tillverkas ferrokrom, en legering som gör stål hårt och motståndskraftigt. IF Metalls klubbordförande Michael Melby kom i början av november med glada nyheter.

– 16 visstidsanställda får fast jobb och fyra får förlängt. En uppgång av den här kalibern har vi inte haft på flera år, säger han.

Brännhett ämne på industridag

ARBETSMARKNAD IF Metall Bohuslän-Dal arrangerade en industridag med fokus på varför industrin har svårt att hitta arbetskraft samtidigt som alltför många går arbetslösa.

– Detta är ett brännhett ämne. Vi vill sätta tummen på kärnan av problemet, säger ombudsman Argjent Avollaj.

Inbjudna var bland andra företag Arbetsförmedlingen, Högskolan Väst och Fyrbodals kommunalförbund.

Ny batterifabrik ger nya jobb

ARBETSMARKNAD Den 19 oktober kom besked om att företaget Northvolt etablerar en batterifabrik i Skellefteå och en utvecklingsverksamhet i Västerås. Totalt kan det handla om 3000 nya jobb.

– Det här är ett kvitto på att Sverige är ett bra industriland. Vårt arbete med ny industrialisering ger resultat, säger IF Metalls förbundsordförande Marie Nilsson.

info

Ansvarig utgivare Åsa Märs, 08-786 82 23
Redaktion Marinette Ask, Daniel Hermansson, Ingela Hoatson, Annette Lack, Åsa Petersen, Nina Portocarrero Flores, Kristoffer Sydlén, Annika Tripke-Lund, Lisa Wernstedt
Telefon 08-786 80 00 (växel) • **E-post** info@ifmetall.se
Layout Inger Lernevall • **Tryck** Sib-Tryck Holding AB

MILJÖMÄRKT TRYCKSAK 341 177

Dela din fackliga vardag

SOCIALA MEDIER På IF Metalls Instagramkonto, instagram.com/ifmetall, får du inblick i en facklig vardag. Där delar klubbar och personer sin verklighet på arbetsplatsen.

Vill du visa din fackliga vardag?
Vi letar efter klubbar, personer eller avdelningar som vill ta över vårt konto några dagar.

Hör av dig till info@ifmetall.se om du är intresserad eller vill veta mer.

Uppdaterade material

FACKLIGT MATERIAL Våra tre broschyrer som ger tips och råd vid uppsägningar och varsel har uppdaterats.

Broschyrerna ger förtroendevalda stöd och råd för att hantera situationer där varsel och uppsägningar blir aktuellt, men berättar också vilken hjälp det finns att få för den som blir varslad eller uppsagd.

På IF Metalls webbshop kan du beställa och/eller ladda ner broschyrerna.

> **Vårt arbete med ny industrialisering ger resultat**

Marie Nilsson med LO-kollegor på presskonferensen som förhoppningsvis blir startskottet för förhandlingar om en tryggare arbetsmarknad.

Inbjudan till förhandling om trygghet

AVTAL Under avtalsrörelsen 2017 inleddes ett arbete inom LO-samordningen för att inleda förhandlingar med Svenskt Näringsliv om trygghet och omställning på arbetsmarknaden. LO-förbunden har pekat ut ett antal områden där de vill förbättra situationen för medlemmarna. Dessa presenterades på en gemensam presskonferens den 6 november, samtidigt som man bjöd in Svenskt Näringsliv till förhandlingar.

– Anställningstryggheten ligger inte minst i den anställdes kompetens. Vi måste få företagen att investera i de anställda, säger Marie Nilsson, IF Metalls förbundsordförande.

Hon föreslår ett nationellt system för lärande i arbetet, som medför att de anställda får den kompetensutveckling de behöver.

– Ingen ska bli uppsagd från jobbet bara för att företaget inte sett till att de fått utbildning, säger Marie Nilsson. Om det ändå blir en uppsägning ska man snabbt få den hjälp man behöver för att ställa om.

Nytt medlemsvärde varje månad

ifmetall.se/medlemskort

Bo i Säfsen med 20 procent rabatt under hela vintersäsongen, den 22 december 2017 till 8 april 2018. Gäller nybokningar i december 2017. Uppge kampanjkoden LO-december när du bokar.

AVTAL 2017

Stort tack till alla medlemmar!

Tack vare er medlemmar har vi kunnat teckna bra treåriga kollektivavtal.

IF Metalls kollektivavtal ger både mer i plånboken och stärker svensk industri.

Läs mer på ifmetall.se

Tillsammans är vi starka

IFMETALL