

Talarstöd till bildspel om facklig introduktion

Talarstödet innehåller extra information och förklaringar till bilderna i bildspelet som du kan ha nytta av när du ska hålla facklig introduktion.

Bild 1:
Startsida



Bild 2:

Det fackliga löftet

Vi lovade varandra att inte ta jobbet för lägre pris än det vi kommit överens om, på detta sätt kan inte arbetsgivaren ställa oss mot varandra och få en lönespiral neråt, bara arbetsgivaren tjänar på det. Våra kollektivavtal reglerar den lägsta lönen i branschen så att vi inte behöver gå med på en lägre lön. A-kassan är en försäkring som på samma sätt ska skydda oss vid arbetslöshet. Med a-kassa behöver vi inte bryta löftet även om vi blir arbetslösa.

Bild 3:

Förbundets ändamål och uppgifter

Varför finns IF Metall? Vem finns vi till för?

Vi finns till för att stå på arbetstagarnas sida mot arbetsgivaren. För att vi ska ha bra villkor på jobbet såväl som på fritiden.

Vi arbetare har ett gemensamt intresse av att ha så bra villkor som möjligt, och det gäller att vi håller ihop så att arbetsgivaren inte kan sälja sitt jobb till den som tar det för minst lön.

Vi är en medlemsstyrd organisation där medlemmens delaktighet, behov och önskemål bygger verksamheten. Koppla ihop med Löftet.

Bild 4:

Vad styr arbetsmarknaden?

Kollektivavtalen tecknas mellan arbetsgivare och den fackliga organisationen. De reglerar villkoren på arbetsplatsen.

Politiken stiftar lagar och dessa styr till viss del arbetsmarknaden, finns det inget kollektivavtal på företaget så är det endast lagen som gäller. I lagen finns till exempel inga regler om hur hög lön du eller andra ersättningar du ska ha.

FML (Förtroendemannalagen) ger oss rätt att ta ut facklig tid under betald arbetstid för att kunna ha förtroendeuppdrag. FML skyddar också den förtroendevalde mot diskriminering eller annan negativ särbehandling på grund av det fackliga uppdraget.

MBL (Medbestämmandelagen) ger oss rätt att begära förhandling i vilken fråga som helst på arbetsplatsen samt slår fast arbetsgivarens skyldighet att informera och förhandla med facket.

För att nämna några av lagarna som vi använder oss av.

Prata gärna från egna erfarenheter.

Bild 5:

Den svenska modellen

Med den svenska modellen menar man att det är de fackliga organisationen och arbetsgivarna som bestämmer om villkoren på arbetsmarknaden genom kollektivavtalen. Varken vi eller arbetsgivarna vill att politiken lägger sig i arbetsmarknadsvillkoren, då det är parterna som bäst vet vad som behövs på våra arbetsplatser.

Saltsjöbadsavtalet kom till för att man ville få ordning på arbetsmarknaden med hjälp av kollektivavtal. Vi lovade arbetsgivarna att vi inte skulle ta till stridsåtgärder så länge det finns ett gällande avtal på arbetsplatsen.

När vi förhandlar om nytt kollektivavtal är det viktigaste för oss att ha hög organisationsgrad, för det är då vi har styrkan att ställa höga krav mot arbetsgivaren.

Bild 6

Kollektivavtalet

Kollektivavtalet reglerar villkoren på arbetsplatsen. IF Metall har 37 olika avtal som reglerar de olika branscher vi har i vårt förbund, ett av avtalen (Bemanning) ägs av alla LO-förbunden tillsammans. Kollektivavtalet gäller alla på arbetsplatsen, men det är bara den fackliga organisationen som kan hävda avtalet. Väljer man att stå utanför kan man inte som arbetstagare hävda avtalet fast man jobbar på en arbetsplats med kollektivavtal.

Däremot kan den fackliga organisationen kräva skadestånd och att företaget betalar in de pengar arbetsgivaren inte betalat ut till en icke medlem. Pengarna tillfaller då den fackliga organisationen.

Bild 7

Vad regleras i avtalet

Det finns ingen lägsta lön i lagen. Vilken lön du ska ha regleras i kollektivavtalet. Vi arbetare vill inte att politiker ska lägga sig i lönebildningen, utan det ska vi göra i förhandlingar med arbetsgivarna. På arbetsplatser utan kollektivavtal finns ingen lägsta lön, löneökningar, ob-tillägg, rätt till permission m.m. Det kan låta konstigt att kollektivavtalet gäller även den som inte är med i facket. Men så måste det vara för att arbetsgivaren inte ska komma billigare undan genom att anställa just dem som inte är med i facket. En icke medlem kan aldrig hävda avtalet själv, utan det är den fackliga organisationen som gör det.

Till exempel: Om en icke medlem ej fått ta del av ATF (arbetstidsförkortning) kommer den fackliga organisationen att kräva in pengarna retroaktivt, men då tillfaller pengarna facket och icke medlemmen får ATF framöver. Om saken däremot gäller en medlem får denne de retroaktiva pengarna och ATF enligt avtalet framöver. Försök att hitta lite olika egna erfarenheter att berätta om.

Bild 8

Vem påverkar kollektivavtalen?

Det är mer än bara arbetsgivaren (AG) och facket som påverkar våra avtal. Är det så att vi har en regering som inte lyssnar på oss är risken att den försämrar lagar. Om lagar stiftas som är sämre än våra kollektivavtal påverkar det våra avtal när vi ska förhandla om nya. AG påverkar politiken, såklart måste vi också vara med och påverka till vår fördel.

Exempel: När alliansen vann valet 2006 ändrade man nästan direkt på den allmänna visstidsanställningen. Innan ändringen kunde AG ensidigt visstidsanställa under kortast en månad och längst 12 månader (så kallad överenskommen visstidsanställning). En arbetsgivare kunde ha max fem anställda i den anställningsformen. Arbetstagare ska ha varit anställd 12 månader under de tre senaste åren. I våra kollektivavtal hade vi då att det krävdes lokal överenskommelse med facket för att AG skulle kunna visstidsanställa.

I den nya lagen som började gälla den 1 juli 2007 ändrade man till att AG kan ensidigt fritt visstidsanställa från 0–24 månader, så kallad allmän visstidsanställning. Ingen begränsning på antal. I den nästkommande avtalsrörelsen krävde AG att man skulle ändra så att samma skulle gälla i våra kollektivavtal. Kompromissen blev att AG ensidigt fritt kan visstidsanställa under kortast 1 månad och längst 12 månader. Därefter lokal överenskommelse för att förlänga.

Med den nya trygghet och omställningsöverenskommelsen som började gälla den 1 oktober 2022 gäller följande: AG kan ensidigt fritt visstidsanställa som längst i 12 månader under en femårsperiod, därefter tillsvidareanställning. Om man haft en särskild visstidsanställning i nio månader har man företrädesrätt till en likadan anställning. Har man haft två särskilda visstidsanställningar under en månad räknas även mellanperioden som anställningstid.

Detta är bara ett exempel. Du kan hitta en mängd sådana ändringar som påverkat våra avtal.

Precis samma sak gäller när det kommer till EU-direktiv. Dessa ska implementeras i alla medlemsländers lagar, härifrån kommer till exempel reglerna om dygnsvila.

Så det spelar stor roll för oss även vem det är som styr i politiken och därför måste vi även påverka den politiska vägen.

Bild 9

Lagar på arbetsplatsen

Lagar som gäller på arbetsmarknaden och arbetsplatsen.

Bild 10

Kollektivavtal och lag

Kollektivavtalet är en överenskommelse mellan den fackliga organisationen och arbetsgivarna.

Gäller på arbetsplatser som tecknat avtal, gäller alla på arbetsplatsen.

Vi behöver en hög organisationsgrad för att få bra avtal.

Lagen bestäms av våra politiker, därför är det viktigt att vi har politiker som har samma syn som vi på vilka arbetsvillkor vi ska ha.

När en lag förändras/förenklas/försämras påverkas även våra kollektivavtal.

Det är viktigt att vi har arbetare i politiken. Ska vi kunna påverka hela vägen måste vi finnas i alla rum där det tas beslut som påverkar oss arbetare.

Bild 11

Facklig-politisk samverkan - varför då?

Ibland tycker våra medlemmar att vi inte ska hålla på med politik och därför måste vi bli mycket bättre på att förklara för dem hur allt hänger ihop.

Att AG samarbetar med Svenskt Näringsliv precis som vi gör med LO och att Svenskt Näringsliv påverkar regeringen precis på samma sätt som vi gör det via LO.

Hur skulle det bli om bara AG-sidan skulle påverka politiken utan att vi lade oss i? Ja, troligtvis skulle AG få lagar som stödjer bara deras förslag och på detta vis skulle kunna urholka våra kollektivavtal.

Är det så att vi inte är med i rummen där besluten tas kan vi räkna med att vi inte får som vi vill.

Det hjälper inte att stå och skrika på gator och torg om vi inte får politiken att lyssna på oss.

Samtidigt står det i våra stadgar att vi ska tillvarata medlemmarnas gemensamma intresse och styrka för att skapa bästa möjliga villkor i arbetslivet och i samhället. Det är så mycket mer än bara arbetsrättslagar som påverkar våra medlemmar i samhället. Till exempel sjukförsäkringen, föräldraförsäkringen, a-kassa bara för att nämna några.

Vi behöver bli fler arbetare i politiken också för att kunna se till att få de bästa möjliga villkoren.

Bild 12

Så mycket ger kollektivavtalet

En bild som tydligt visar skillnad mellan att ha ett kollektivavtal eller ej. Det sägs ibland att facket har spelat ut sin roll. Några tycker att det är för dyrt att vara med och menar att de ändå får det som kollektivavtalet ger. Men har den som inte är med möjlighet att påverka innehållet i avtalet?

Om AG brutit mot avtalet, t.ex. inte betalat ut rätt ersättning, kan inte den som inte är med i facket kräva att hen ska få rätt ersättning eller skadestånd, för det är bara den fackliga organisationen som kan hävda avtalet. Här kan man även nämna arbetstid, i lagen är det 40 timmar per kalendervecka, i våra avtal är det 40 timmar per helgfri vecka. En viss skillnad.

Bild 13

Krishantering på arbetsmarknaden

Denna bild visar tydligt att det är skillnad på vilka åtgärder vi får från regeringen vid kris beroende på vem som har makten.

När den röda sidan har makten får vi åtgärder som gynnar oss arbetare, korttidsarbete som infördes under pandemin är ett tydligt exempel. Ytterligare ett exempel är det höjda taket i a-kassan, vilket gjorde att de som ändå drabbades av arbetslöshet kunde klara sig tills de hittat ett nytt jobb. Tack vare den sittande regeringen vid pandemin, som såg till att vi fick korttidsarbetsavtalet, blev väldigt få inom IF Metalls områden arbetslösa. En annan positiv effekt var att företagen kunde behålla sin personal under pandemin, vilket gav en smärtfri och snabb uppstart när efterfrågan kom i gång igen. Under finanskrisen stod företagen utan anställda när det väl var dags att köra i gång igen och Sveriges industri halkade efter konkurrenterna i andra europeiska länder.

Bild 14

Arbetsmarkandes parter

Här ser vi tydligt var och vem som tecknar vilka avtal.

LO och Svenskt Näringsliv tecknar våra avtalsförsäkringar, dessa hamnar i alla kollektivavtal inom LO. Medlemsförsäkringar har man utöver dessa och de tecknas av förbunden var för sig.

Rikstäckande kollektivavtal tecknas av IF Metall och arbetsgivarorganisationerna, t.ex. Teknikarbetsgivarna om det gäller Teknikavtalet och Ikem om det är I-avtalet.

Utöver riksavtal som gäller hela branschen tecknar vi lokala avtal på arbetsplatser och dessa gäller bara på den arbetsplatsen och tecknas med arbetsgivaren.

Bild 15

Förbudndets uppgifter och ändamål

Här är syftet att lägga tid på den tredje punkten och komma in på att vi är en medlemsstyrd organisation där vi behöver förtroendevalda (FV) och delaktighet av medlemmar för att vi ska fortsätta vara en medlemsstyrd organisation.

Vikten av att det finns FV och att vi håller på att tappa en hel del. Bara att man pratar bra om organisationen och är stolt över sitt medlemskap gör skillnad, men såklart viktigt att vi har många som tar uppdrag på sin arbetsplats och avdelningen.

Utan FV kommer vi att bli en tjänstemannaorganisation och då tappar vi syftet. Viktigt att vi faktiskt är en medlemsstyrd organisation, där medlemmens önskan står högst, där vi står starka på varje arbetsplats i hela Sverige med duktiga FV som kan verksamheten på arbetsplatsen och kan där direkt påverka den.

Bild 16

Förtroendeuppdrag är grunden i den fackliga verksamheten

Organisationskartan visar hur organisationen ser ut, vilka som är aktiva var. Påpeka vikten av FV även här och på alla nivåer. Det är medlemmarna som ska bestämma vad det är vi ska jobba med och mot.

Alla våra frågor kommer från våra arbetsplatser och har vi inga förtroendevalda blir det mycket svårare att veta vilka frågor det är vi ska driva. Och att FV driver sina egna frågor på sin egna arbetsplatser så att vi får starka lokala avtal där det syns att vi påverkar direkt på den egna arbetsplatsen.

Bild 17

Utbildningar

Kunskap är makt! Det är viktigt att vi utbildar både medlemmar och FV så att vi kan vara den starka organisationen vi är. Alla medlemmar ska veta vad ett kollektivavtal är och varför det är viktigt för oss arbetstagare. Vet vi vad vi har för rättigheter har vi lättare att kräva dem. Saknas kunskapen här blir organisationen svagare för att medlemmarna tror att vi har våra villkor för att AG är snäll. Fackliga utbildningar ger en kompetensutveckling på våra arbetsplatser så att vi kan bygga starka lokalt fackliga organisationer på alla våra arbetsplatser.

Bild 18

Försäkringar som ingår via kollektivavtale och medlemsskap

Avtalsförsäkringarna gäller alla på arbetsplatsen oavsett om man är medlem eller inte. Finns inte på arbetsplats som inte har kollektivavtal.

AGS – från den 15:e dagen får du 10 procent av din lön som tillägg från AFA.

TFA – olycksfallsförsäkring på jobbet och till och från.

TGL – livförsäkring.

AGB – fast belopp om du blir uppsagd pga. arbetsbrist och fyllt 40 år, beloppet ökar för varje år.

FPT – när du är föräldraledig eller graviditetspenning.

Medlemsförsäkringarna ingår i ditt medlemskap.

Bild 19

Kompletterande försäkringar

Utöver de försäkringar som ingår för alla medlemmar kan du komplettera med ytterligare försäkringsskydd hos Folksam. De frivilliga försäkringarna betalar du en månadskostnad för, men genom att vi är många medlemmar i IF Metall blir både pris och villkor mer förmånliga än om var och en enskilt skulle tecknat försäkringarna.

Bild 20

Vad kostar medlemsskapet?

Alla våra 300 000 medlemmar betalar en medlemsavgift utifrån vad de tjänar. Det vill säga 1,56 procent av inkomsten inklusive ob- och övertidsersättning med mera. Den som tjänar mer betalar mer efter en solidarisk princip. Siffrorna är från 2023.

Bild 21

Medlemskapets värde

Tabell och bild som visar hur IF Metall använder medlemmarnas pengar.

Bild 22–23

22 Bemanningsanställd

22 Bemanningsanställd utbokad

Ändring i lagen om uthyrning av arbetstagare som blev i trygghet- och omställningspaketet. Arbetstagare som är anställda av bemanningsföretag ska enligt de nya reglerna erbjudas en tillsvidareanställning av kundföretaget de är placerade hos om de har varit placerade på samma företag i sammanlagt 24 månader under en period om 36 månader. Vill kundföretaget inte erbjuda en tillsvidareanställning kan de välja att i stället betala en ersättning motsvarande två månadslöner. Om erbjudandet accepteras upphör anställningen hos bemanningsföretaget. Den erbjudna tjänstens anställningsvillkor behöver inte vara på viss nivå och någon anställningstid tas inte med om erbjudandet accepteras. Om erbjudandet inte antas kan uthyrningen fortsätta och någon ny 24-månadersperiod börjar inte löpa på samma kundföretag.

