

Äntligen är avtalet i hamn

– Medlemmarna är nöjda. Det har verkligen varit roligt att informera om avtalsresultatet, säger Geurg Lahdou, IF Metalls klubbordförande på Samhall i Göteborg. **SIDAN 6**

Avtalsrådet har sagt **sitt** **SIDORNA 2-3**

Bekämpa facket – en miljonindustri i USA **SIDORNA 8-9**

Nu har det formella startskottet gått



**AVTAL
2017**

Avtalsrådet har sagt ja till de föreslagna avtalskraven: löneökningar på 2,8 procent, fortsatt utbyggnad av deltidspensionen och en låglönesatsning.

När representanterna i avtalsrådet träffades i Stockholm i mitten av november var det för att besluta om förbundets krav och inriktning i avtalsrörelsen 2017.

Efter en genomgång av de ekonomiska förutsättningarna och resultaten från IF Metallträffarna behandlades över 200 motioner och utlåtanden i avtalsrelaterade frågor.

Dessutom godkändes både förslaget till gemensam avtalsplattform för Facken inom industrin, FI, och förslaget till LO-samordning.

MÅLET REALLÖNEÖKNINGAR

Avtalsrådets ja till FI-plattformen innebär att IF Metall – för nionde avtalsrörelsen i rad – är överens om avtalskraven med LO-förbunden GS och Livs, med TCO-förbundet Unionen samt med Saco-förbundet Sveriges Ingenjörer.

Samtliga fem förbund prioriterar då löneökningar på 2,8 procent samt fortsatt utbyggnad av deltidspensionen.

Det gemensamma målet är att skapa förutsättningar för rikstäckande kollektivavtal som ger reallöneökningar, på samma sätt som de gjort under de senaste två decennierna.

MINST 672 KRONOR

Att avtalsrådet godkände förslaget till LO-samordningen innebär att IF Metall

ställer sig bakom en låglönesatsning där minst 672 kronor, per anställd som tjänar under 24 000 kronor i månaden, samlas in till företagets lönepott.

Låglönesatsningen blir också en jämställdhetsatsning, eftersom den stora majoriteten av dem som nås är just kvinnor. För förbundets del kommer låglönesatsningen framför allt gynna kvinnor inom tvättindustrin, textilbranschen och på vissa verkstäder.

SAMSYN OM "MÄRKET"

Men LO-samordningen handlar inte enbart om pengar utan också om en viktig principiell detalj. Nämligen att det är den internationellt konkurrensutsatta industrin som ska lönenormera. Att industrin sätter märket, det vill säga nivån för löneökningarna, är en modell



Avtalsrådet har godkänt förslagen till FI-plattform och LO-samordning, inför avtalsrörelsen 2017. Det innebär avtalskrav på 2,8 procents löneökningar, fortsatt utbyggnad av deltidspensionen och en låglönesatsning för dem som tjänar under 24 000 kronor i månaden.

Foto: Stefan Jerrevång

som gynnar de allra flesta löntagare – i synnerhet anställda i betalningssvaga sektorer. Märket blir då en nivå som arbetsgivarna inte kan komma undan.

VAD HÄNDER FRAMÖVER?

Kommande veckor ska övriga berörda förbund ta ställning till FI-plattformen respektive LO-samordningen. Under förutsättning att samtliga godkänner förslagen finns goda förutsättningar för stark facklig sammanhållning i avtalsrörelsen 2017, både med tjänstemännen inom industrin och med kamraterna inom LO.

Strax före jul växlar IF Metall avtalskrav med motparterna.

anneli.lundberg@ifmetall.se

**FÖLJ AVTALSRÖRELSEN
PÅ IFMETALL.SE**

Avtalsrådet

- ✓ Avtalsrådet består av 200 representanter från industriarbetsplatser runt om i landet och är ett rådgivande organ till förbundsstyrelsen i avtalsfrågor.
- ✓ Avtalsrådet utser också förhandlingsdelegationerna, som i sin tur ansvarar för förhandlingarna på ett specifikt avtalsområde fram till dess ett avtal träffats.
- ✓ De motioner som behandlas av avtalsrådet kan antingen bifallas, avslås eller skickas vidare till förhandlingsdelegationerna för att prioriteras ihop med övriga avtalskrav.

IF Metall-träffarna pekar ut kraven

Olika former av arbetstidsförkortning är, förutom reallöneökningar, det högst prioriterade avtalskravet. Det visar sammanställningen av årets IF Metallträffar.

IF Metallträffarna är viktiga ur många aspekter. Dels får deltagarna möjlighet att göra sina röster hörda, dels får förbundets ledning och anställda ett kvitto på hur medlemmar och förtroendevalda upplever sin vardag.

Men träffarna är också en viktig del av den demokratiska processen. Enkäterna ger till exempel avtalsråd och förhandlingsdelegationer en tydlig fingerisning om vad deltagarna vill ska prioriteras i avtalsrörelsen.

Under augusti och september i år genomfördes 133 träffar runt om i landet och av de drygt 1 100 enkätsvaren går det bland annat att dra följande slutsatser:

- ✓ De avtalskrav – förutom reallöneökningar – som prioriteras högst av deltagarna är arbetstidsförkortning i form av ytterligare avsättningar till pensionsformer (deltidspension och annat), bättre pensionsvillkor och höjning av avtalens minimilöner.
- ✓ Det finns dessutom ett brett stöd för fortsatt samordning med både LO och Facken inom industrin under avtalsrörelsen.

Vår lokala styrka avgör Avtal 17

Kollektivavtalen är fackföreningens kärna. Vi organiserar oss för att gemensamt nå goda löner och arbetsvillkor i förhandlingar med arbetsgivarna. Därför är varje avtalsrörelse en kraftmätning. Kollektivavtalet som till slut träffas är resultatet av denna kraftmätning.

Anders Ferbe

Förbunds-
ordförande
i IF Metall



I avtalsrörelsen 2017, som vi nu går in i, är motståndet från arbetsgivarna enormt. LO-samordningens krav på en låglönesatsning, som inte ska behöva betalas med sämre arbetsvillkor av de allra lägst avlönade, går emot hela arbetsgivarideologin.

Det kommer att bli tufft att få igenom höjda reallöner och fortsatta avsättningar till deltidspension, som Facken inom industrin kräver. Det kommer att bli ännu tuffare att få igenom låglönesatsningen. Hur väl vi lyckas beror på vår gemensamma styrka.

Kraftmätningen med arbetsgivarna kommer inte att avgöras i slutrum där förhandlarna spänner ögonen i varandra. En eventuell facklig seger kommer inte att bero på taktik eller listighet.

Nej, det som kommer att avgöra vår framgång i avtalsrörelsen 2017 är hur stort stöd våra krav har bland de förtroendevalda och medlemmarna på arbetsplatserna. Vi behöver mobilisera vår lokala fackliga styrka – så att arbetsgivarna får kraftfulla signaler som når hela vägen in i förhandlingsrummen.

I IF Metall är vi starkare tillsammans. I denna avtalsrörelse är det tydligare än någonsin.

Framtidens industri är här

Hur skapar vi förutsättningar hos medlemmarna för att klara den nya tekniken? Den frågan tog vi med oss till Göteborg och IF Metallklubben på SKF, där fack och företag tillsammans arbetar målinriktat med utmaningen.

– Ur ett fackligt perspektiv ser vi den här resan som den allra viktigaste på mycket länge, säger Zarko Djurovic, IF Metalls klubbordförande på SKF.

SKF har, likt många stora svenska industriföretag, en egen verkstadsskola. Där genomgår alla elever en 4-årig industriutbildning på bara tre år. En mycket stor andel av eleverna går efter utbildningen in i anställning på företaget.

Det är ett viktigt nytillskott, konstaterar Zarko Djurovic.

– Men utmaningen ligger också i att lyfta de många anställda med lång anställningstid. De som i dag utför arbetsuppgifter som i takt med den snabba tekniska utvecklingen försvinner i dag eller i morgon, säger han.

Validering och kompetensutveckling

– Framtidens industriarbetare kommer behöva betydligt djupare kunskaper inom framför allt automation och styrning, säger han.

Med hjälp av valideringsverktyget Industriteknik Bas har därför redan en stor grupp fått sina kunskaper validerade. Tack vare kartläggningen har man därför lyckats bygga på deras kunskaper, så att ingen behöver gå ut i arbetslöshet när nu fabriakens definitiva flaggskepp lanseras.

”World Class-kanalen”, där allt sköts helt automatiskt, innebär en rejäl



På SKF i Göteborg arbetar klubben med att stärka medlemmarna inför framtidens industriarbete. Klubbordförande Zarko Djurovic samtalar här med medlemmar på World Class-kanalen, en avdelning helt fri från all manuell hantering.

minskning av personalen, från 128 till 32 personer i produktionen.

– Självklart har det funnits en stor rädsla bland medlemmarna för att kartläggningen skulle bli ett sorts utsorteringsverktyg, säger Zarko Djurovic.

– Men i stället har vi lyckats stärka de anställda med kompetens. Hos oss har det framför allt visat sig vara inom områdena matematik och ritningsläsning som vi fått skapa individuella utvecklingsplaner.

”Den viktigaste fackliga frågan”

Arbetet med kompetensutveckling och validering stärker medlemmarna, både inom företaget och på arbetsmarknaden



i övrigt. Det är också en vinst för företaget att med relativt små medel kunna vidareutveckla sin viktigaste resurs – de anställda.

Motion om utbildningsfond

– Vi rustar oss för ”Industri 4.0 – den fjärde industriella revolutionen”, som drivs på i allt snabbare takt på grund av den tekniska och digitala utvecklingen, säger Zarko Djurovic.

Klubben på SKF har även siktat in sig på IF Metalls kongress nästa år, som har temat Framtidens industriarbete, och skrivit en motion om en utbildningsfond mellan arbetsmarknadens parter.

anders.fredriksson@ifmetall.se



Foto detta uppslag: Marie Ullnert

Valideringsverktyget ger kvitto på kompetens

IF Metall har sedan i början av 2015 deltagit i ett partssammansatt arbete med syfte att få fram ett verktyg för validering av yrkeskompetenser, Industriteknik Bas.

Arbetsgivare, omställningsaktörer och fackklubbar använder sig av verktyget för att få en korrekt bild över vilka kompetenser som finns inom företagets väggar. Genom att validera personerna och bygga på med anpassad kompetensutveckling kan företag förbättra sin konkurrenskraft.

Många medlemmar har en hög kompetens, men inte alltid papper som visar det. Nu får de ett kvitto på vad de kan, samtidigt som arbetsgivaren får en bra bild över vilka kompetenser som finns inom företaget. På så sätt blir det lättare att planera kompetensutveckling för varje individ.

Beprövat koncept

Industriteknik Bas består av tio kompetensområden som är kvalificerande och kvalitetsdrivande för arbete i industrin. Valideringsinnehållet är granskat och

förankrat i samtliga branschorganisationer.

Sättet att validera utgår ifrån ett beprövat och väl använt koncept.

Tydliga besked

Med Industriteknik Bas får arbetsgivare, medarbetare, arbetsförmedlare och utbildningsanordnare tydliga besked om vilken baskompetens som krävs för att kunna jobba inom industriell produktion.

Vill du veta mer kan du läsa på industriteknikbas.se, eller kontakta arbetsmarknadsansvarig på din avdelning.



– Det har varit roligt att informera medlemmarna om resultatet, säger Geurg Lahdou, IF Metalls klubbordförande vid Samhall i Göteborg och ledamot i förhandlingsdelegationen.

Foto: Marie Ullnert

Äntligen avtal på Samhall

Efter tuffa och segdragna förhandlingar har ett nytt avtal för de cirka 20 000 anställda inom Samhall äntligen tecknats. Resultatet blev löneökningar på 2,2 procent och ett regelverk för utvecklingsanställningar.

– Medlemmarna är nöjda och det har verkligen varit roligt att informera om avtalsresultatet, säger Geurg Lahdou, IF Metalls klubbordförande på Samhall i Göteborg, som också sitter med i förhandlingsdelegationen.

Minskar skillnaderna

På Samhall finns i dag två olika anställningsformer; trygghetsanställning och utvecklingsanställning. Mellan dessa har skillnaderna varit många, till exempel vad gäller grundlönen, möjligheten att få uppgifter inom fler nivåer och därmed högre lön, samt möjligheten att kunna bli driftsledare. Med det nya avtalet har skillnaderna minskat.

Nu får de trygghetsanställda en löneökning på 474 kronor. Anställda på utvecklingsanställningar får en ökning med 950 kronor, grundlönen blir bättre och de har även möjlighet att bli driftsledare, teamledare och instruktörer och då omplaceras i andra lönegrupper.

Den stora stötestenen i avtalsförhandlingarna, förutom själva lönefrågan, var dock utvecklingsanställningarna. Dessa infördes för att ge stöd åt främst unga funktionsnedsatta, i en viss ålder, som varit arbetslösa under lång tid.

Tydliga regler

Utvecklingsanställningarna var dessutom tänkta att endast pågå under en viss period, men så har det inte fungerat i praktiken, säger Geurg Lahdou:

– Nu däremot, har vi förhandlat oss till att 90 procent av de som får en utvecklingsanställning ska vara under 35 år. Övriga 10 procent kan vara

mellan 36 och 49 år, men denna del ska alltid förhandlas lokalt mellan fack och arbetsgivare.

Det nya regelverket för utvecklingsanställningar innebär också att ensamarbete eller övertid inte får förekomma.

– Från fackets sida måste vi hela tiden vara med och förstärka medlemmarnas villkor, säger Geurg Lahdou.

Det nya Samhallavtalet är ettårigt och gäller från och med den 1 oktober 2016.

annette.lack@ifmetall.se

Samhallavtalet

- ✓ Samhallavtalet är ett avtal som IF Metall har gemensamt med fackförbunden Fastighets, Seko, Handels, Kommunal, GS och Hotell- och restaurangfacket.
- ✓ IF Metall organiserar cirka 7 000 medlemmar inom Samhalls avtalsområde.
- ✓ Totalt berör det nya avtalet cirka 20 000 anställda inom Samhall AB.

Max 70 procent män i Borås



Foto: Daniel Hermansson

Melanija Nehmé-Duranec, jämställdhetsansvarig i IF Metall Borås, ser hur arbetsklimatet förbättras i takt med att arbetsplatserna blir mer jämställda.

Alla på arbetsplatsen mår bättre när machokulturer försvinner. Det menar Melanija Nehmé-Duranec, jämställdhetsansvarig i IF Metall Borås, som stöttar klubbarna i deras jämställdhetsarbete.

Senast 2017 ska IF Metalls beslutande och rådgivande organ bestå av minst 30 procent kvinnor. Det beslutet togs på kongressen 2014. Forskning visar nämligen att en minoritet måste uppgå till minst 30 procent för att den ska få inflytande i en grupp.

Vänder på perspektivet

IF Metall Borås vänder dock på perspektivet och har i stället maximalt 70 procent män som mål.

– På så vis tydliggörs den demokratiska problematiken med att ett kön är överrepresenterat. Om inte allas röster får komma till tals tappar vi i styr-

ka, säger Melanija Nehmé-Duranec.

I år har avdelningen också satt som mål att 40 procent av klubbarna ska ha tagit fram en jämställdhetsplan innan året är slut. När Melanija Nehmé-Duranec träffar klubbarna upplever hon att det tas emot positivt, trots att jämställdhetsarbete är helt nytt för vissa. Och även om det är en arbetsplats med bara män finns det ändå saker att jobba med:

– Då ställer jag frågan ”hur gör ni för att påverka företaget att anställa kvinnor?”

Fördelar även för män

Under de dryga 30 år som hon har jobbat på Parker Hannifin AB i Borås har hon sett hur klimatet förbättras, även på andra arbetsplatser. I takt med att fler kvinnor anställts har tidigare mansdominerade arbetsplatser fått en mindre rå jargong, och hon nämner som exempel ett företag där männen började

Tips för jämställdhet

- ✓ Inkluderande normer.
- ✓ Lönekartläggningar.
- ✓ Jämställdhetsplaner.
- ✓ Rättvis kompetensutveckling.
- ✓ Jämställd representation.
- ✓ Aktiva valberedningar.
- ✓ Motverka machojargong och sexism.

hjälpas åt att bära tunga stänger när nyanställda kvinnor gjorde så, i stället för att bära dem en och en.

När machokulturen tonades ned spärades därmed människens ryggar.

– Jargongen har blivit en helt annan än när jag började. I dag tänker man sig för lite, hur man pratar med varandra och hur man beter sig. Så det går åt rätt håll, även om det tar tid, säger Melanija Nehmé-Duranec.

daniel.k.hermansson@ifmetall.se

Tuffa tider för facket i USA

I USA är så kallad union busting, anti-facklig lobbyism, en miljardindustri. Efter Donald Trumps valseger blir det knappast lättare för fackförbunden att organisera medlemmar.

– Jag lider verkligen med kamraterna i USA. Trump är en högerpolitiker och inte arbetarnas vän, säger Anders Ferbe, IF Metalls förbundsordförande.

I en av världens största demokratier är ”union busting”, anti-facklig lobbyism, en industri som omsätter miljarder. Landet är USA och miljarderna är dessutom i dollar.

– Hela 75 procent av alla arbetsgivare blir kontaktade av union busting-firmor som erbjuder sig att hålla företaget fritt från facket, säger Owen Herrnstadt från det amerikanska fackförbundet IAM-Machinists.

Fackföreningarna i USA är generellt svaga. I det privata näringslivet är endast 7 procent av de anställda fackligt anslutna.

Vid ett besök i Sverige och möte med koncernfackligt aktiva berättar Owen Herrnstadt att facket – trots en 80 år gammal arbetsmarknadslag – fortfarande kämpar för att få komma in på arbetsplatser och organisera medlemmar.

– För att facket ska kunna företräda de anställda på företaget krävs att minst 50 procent ställer sig positiva till det, säger han.

Kräver mod

Antingen behöver facket få minst hälften av de anställda att underteckna ett så kallat ”Union Authorization Card” eller så sker ett val där facket måste få majoriteten av rösterna.

Inför sådana val attackerar facket regelmässigt av företagens advokatfirmor som ofta specialiserat sig på union busting. Anställda varnas för facket och för konsekvenser av facklig organisering. Hot om avsked, flytt eller nedläggning är inte ovanligt, och inte heller att den anställda ställs till svars för att han eller hon vill gå med i ett fackförbund.

– Att prata högt om att du vill bilda en fackförening på jobbet är bland det modigaste du kan göra i USA, berättar Owen Herrnstadt.

Anti-facklig guvernör

Även union avoidance – att undvika facket – används flitigt av politiska krafter. En av de främsta anti-fackliga förespråkarna just nu är guvernören i South Carolina, som har två stora lockbeten för att få företag att flytta sin verksamhet till delstaten. Det ena är stora statliga stöd.

– Det andra är att hon lovar göra allt för att facket ska veta att de inte behövs



Foto: Annette Lack

Fackföreningsrörelsen i USA jobbar i kraftig motvind, berättar Owen Herrnstadt från det amerikanska fackförbundet IAM-Machinists.

eller är önskvärda i hennes delstat, berättar Owen Herrnstadt.

Flygplanstillverkaren Boeing, där IAM organiserar anställda, är ett av många företag som dragit nytta av den anti-fackliga politiska stämningen i South Carolina, men det finns fler. Några är svenskrelaterade företag som flyttat till, eller håller på att etablera sig i, USA och bland annat South Carolina.

Union busting har dessutom blivit en exportvara. För att facket i Sverige ska kunna hjälpa till och påverka företagen är det därför viktigt med kunskap om hur det fungerar på arbetsmarknaden och för facket i USA.

– Vissa union busting-firmor har redan etablerat sig i både Spanien och Tyskland, säger Owen Herrnstadt.

Facket gör skillnad

På de företag där facket ändå finns, organiserar medlemmar och förhandlar fram avtal, blir lönerna betydligt högre än vad de annars skulle vara. På IAM:s hemsida berättar Mike Evans, organisatör, om skillnaderna i villkor på två olika Boeing-anläggningar:

– I Washington State där IAM organiserar medlemmar och har förhandlat fram avtal tjänar en montör/mechaniker och medlem 38,61 dollar i timmen efter sex års erfarenhet. I South Carolina tjänar en anställd som inte företräds av facket 22,62 dollar i timmen, säger han.

annette.lack@ifmetall.se

IAM och IF Metall hjälps åt

IAM och IF Metall har ett långvarigt samarbete som 2007 förtydligades i ett samarbetsavtal som rör organisering, förhandling och avtalsteckning. Förbunden hjälps åt att se över hur detta efterlevs inom multinationella koncerner.

Tack vare facket har IAM:s medlemmar:

- ✓ i genomsnitt 27 procent högre lön än icke-medlemmar.
- ✓ pensionsavtal med sin arbetsgivare (cirka 54 procent av medlemmarna).
- ✓ hälso- och sjukförsäkring.
- ✓ större tillgång till utbildningsmöjligheter.

**Avtalsnytt
på flera språk.
Nu startar
Motorbranschcollege.
Pengar slut till
arbetsmiljöutbildning.**



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

Avtalsnytt på flera språk

Ett IF Metall för alla var rubriken på en motion som klubbad igenom på kongressen 2014.



Motionens syfte var att vi ska bli bättre på att göra material och information tillgänglig även för den som inte pratar och förstår svenska. Som ett led i detta finns nu Avtalsnytt översatt till engelska, arabiska och thai.

Avtalsnytt hittar du på IF Metalls hemsida under Avtal 2017.

Medlemsavgifter 2017

IF Metalls förbundsstyrelse har fastställt lägsta och högsta medlemsavgift i procentavgiftssystemet för 2017.

Den lägsta avgiften i procentavgiftssystemet blir 208 kronor per medlem och månad under 2017. Den högsta blir 572 kronor.

Både den lägsta och högsta avgiften för medlemmar i en avdelning eller i en klubb kan vara högre om avdelningen eller klubben har tecknat kompletterande medlemsförsäkringar som finansieras via medlemsavgiften.

Marcelloutmärkelsen 2016

Som en sann internationalist med lång och stort engagemang för koncernfackliga frågor hemma och ute i världen fick Kennet Carlsson, tidigare IF Metalls klubbordförande på SKF i Göteborg, ta emot Marcelloutmärkelsen 2016.

Utmärkelsen anordnas av IF Metall



Göteborg där Marcello Malentacchi började på Volvo och tidigt blev fackligt aktiv. Han avslutade sin fackliga karriär som vald generalsekreterare under 20 år för det globala industrifacket IMF (nuvarande Industri All Global Unions). När Marcello hastigt gick bort startade avdelningen i Göteborg en särskild utmärkelse till minne av honom och för att lyfta fram aktiva som jobbar i hans anda med internationella fackliga frågor.

Teknikcollege inspirerar

Gymnasieutredningen som nyligen överlämnades till gymnasieminister tycks i vissa förslag ha inspirerats av Teknikcolleges sätt att organisera undervisningen.



Man har bland annat föreslagit att gymnasieskolan ska präglas av sammanhållna arbetsdagar utan håltimmar och att tid för färdighetsträning och mängdträning ska förekomma utöver den vanliga undervisningen.

Förslagen verkar direkt hämtade från hur skolorna inom Teknikcollege i dag organiserar elevernas arbetsdagar, menar Josefin Larsson, utredare på IF Metall.

Årets bästa studieresultat



Annelie Ivarsson (mitten) tog emot utmärkelsen från Anna Jensen Naatikka (höger) och Agneta Hartzell (vänster).

När IF Metalls ansvariga studieorganisatörer möttes för sin årliga träff delades ock-

så utmärkelsen ut för bästa studieresultat. Denna gång blev det IF Metall Bohuslän-Dal som kammade hem ära och berömmelse. Avdelningens studiearbete har lett till att antalet deltagare som gått fackliga utbildningar har ökat från 8,95 procent 2014 till 18,63 procent fram till 2016.

Nu startar Motorbranschcollege

Motorbranschens Yrkesnämnd startar ett pilotprojekt, Motorbranschcollege (MBC), tillsammans med fyra skolor runt om i Sverige. Syftet är att stärka utbildningskvaliteten och därmed öka andelen sökande till gymnasieskolans fordonstekniska utbildningar.

Motorbranschen kan erbjuda jobb med bra lönevillkor och stora utvecklingsmöjligheter. Trots detta är det en utmaning att stärka kompetensförsörjningen för framtiden. Bara de närmsta tre åren behöver branschen anställa 5 500 personer. Samtidigt söker allt färre ungdomar till de fordonstekniska programmen, säger Lina Skoglund, ombudsman på IF Metalls arbetslivsenhet och vice ordförande i Motorbranschens yrkesnämnd.



Lina Skoglund.

Auktionsdag för rättvis stålhandel

Den 9 november arrangerade Industri All European Trade Union en auktionsdag med cirka 10 000 europeiska stålarbetare i Bryssel. Syftet var att uppmärksamma de europeiska fack-



ens krav på att de europeiska länderna ska få konkurrera på lika villkor när det kommer till handel av stål.

Själva poängen med frihandel är ju att få konkurrera på lika villkor. Export med stöd av statliga subventioner ger



ifmetall.se/medlemskort

MEDLEMSVÄRDE!

15 procents rabatt
på mode – kläder,
skor, accessoarer –

hos Haléns. Fri frakt under december.

haléns

NÄSTAINFO

Info nr 10/2016 når din arbetsplats under vecka 50.



oschyssta villkor, säger Tomas Karlsson, IF Metalls klubbordförande på SSAB i Luleå, som var på plats i Bryssel.

Saab fick jämställdhetspris



Under Industridagen i Malmö i oktober tilldelades Saab AB Industrins jämställdhetspris 2016. Bakom priset står Industrirådet som är en samarbetsorganisation mellan arbetsgivare och fack inom industrin. I motiveringen till priset skrev juryn bland annat att ”Saabs arbete grundar sig på en vilja att attrahera den bästa kompetensen och att tillvarata och utveckla alla medarbetares kompetens, oavsett kön, samt en övertygelse om att jämställdhet är en förutsättning för innovation och långsiktig lönsamhet.”

Pengar till arbetsmiljöutbildning har redan tagit slut

De cirka 75 miljoner kronor som LO, Svenskt Näringsliv och PTK gemensamt satsat på arbetsmiljöutbildningar och som skulle räcka i tre år är redan slut. Ungefär en tiondel av pengarna gick till skyddsombuden och resten till cheferna.

– Nästa gång vi skriver ett avtal om arbetsmiljöutbildningar, och pengar till det, är det oerhört viktigt att man viktat pengarna så att fler skyddsombud får tillgång till utbildning, säger Lea Skånberg, chef för IF Metalls arbetslivschef och fortsätter:

– Samtidigt är det ju så att arbetsgivarna enligt arbetsmiljölagen är skyldiga att betala för utbildning av skyddsombud. Nu måste skyddsombuden få stöd från hela den fackliga organisationen att driva detta lokalt.

Europaportalen laddar om

IF Metall är ett av flera fackförbund som tillsammans med arbetsgivarorganisationer äger nyhetsportalen Europaportalen.

Sajten laddar nu om och ska bli vassare i både rapportering och fördjupningar. Dessutom får layouten på hemsidan en uppfräschning. Redaktionen sitter i Stockholm och har en reporter på plats i Bryssel. Vill du få nyheter och förbättra dina kunskaper om EU är ett besök på www.europaportalen.se att rekommendera.

Teknikcollege fyller 10 år



Den första Teknikcollegeregionen certifierades 2006 och de senaste tio åren har konceptet vuxit till att omfatta 150 utbildningsanordnare, 3 000 samverkansföretag och 180 kommuner runt om i hela Sverige. Det gör Teknikcollege till Sveriges största samverkansplattform för kompetensförsörjningsfrågor.

Den 16 november samlades aktiva inom Teknikcollege på Conventum i Örebro för att fira. Det blev en fullspäckad dag med intressanta seminarier, robottävling och spännande föreläsningar från bland andra Anders Ferbe, IF Metalls ordförande, och Anna Ekström, gymnasie- och kunskapslyftsminister.

Avtalsextra 1 med detta nummer av Info

Medlemsfoldern Avtalsextra skickas tillsammans med detta nummer av tidningen.

Väl informerade medlemmar och förtroendevalda är betydelsefullt i en avtalsrörelse, dela därför snarast möjligt ut foldern på arbetsplatsen.

En engelskspråkig version finns på ifmetall.se under fliken Avtal 2017.

Samverkande företag prisade



I samband med Teknikcollege jubileums-konferens i Örebro 16 november delades Teknikcollege samverkanspris ut. Totalt var 53 företag nominerade.

Vinnaren i kategori stora företag är Uddeholms AB, Teknikcollege Värmland och vinnare i kategori små- och medelstora företag är Holms Industri AB, Teknikcollege Östergötland.

Båda företagen har på ett föredömligt och uthålligt sätt arbetat strategiskt med Teknikcollege under många år. Holms Industri var med redan 2007 när Teknikcollege etablerades som region i Östergötland. Uddeholms AB har på samma sätt arbetat långsiktigt med Teknikcollege och har genom en rad olika punktinsatser varit en viktig aktör i Teknikcollege Värmlands arbete med att vända det låga söktrycket. I Värmland har de sökande till industriprogrammen ökat med 48 procent jämfört med förra året.

INFO

ANSVARIG UTGIVARE

Bengt Forsling, 08-786 82 24

REDAKTIONEN

Tfn: 08-786 80 00 (vx)

E-post: info@ifmetall.se

Marinette Ask, Anders Fredriksson, Daniel Hermansson, Ingela Hoatson, Annette Lack, Anneli Lundberg, Nina Portocarrero Flores, Lisa Wernstedt

LAYOUT Inger Lernevall

TRYCK Sib-Tryck Holding AB

Kolla in nya webbshopen

I IF Metalls nya webbshop, som du hittar längst upp till höger på hemsidan, kan du som aktiv i IF Metall själv beställa allt det du behöver.

Här finns kursmaterial, blanketter, broschyrer och profilreklamprylar.

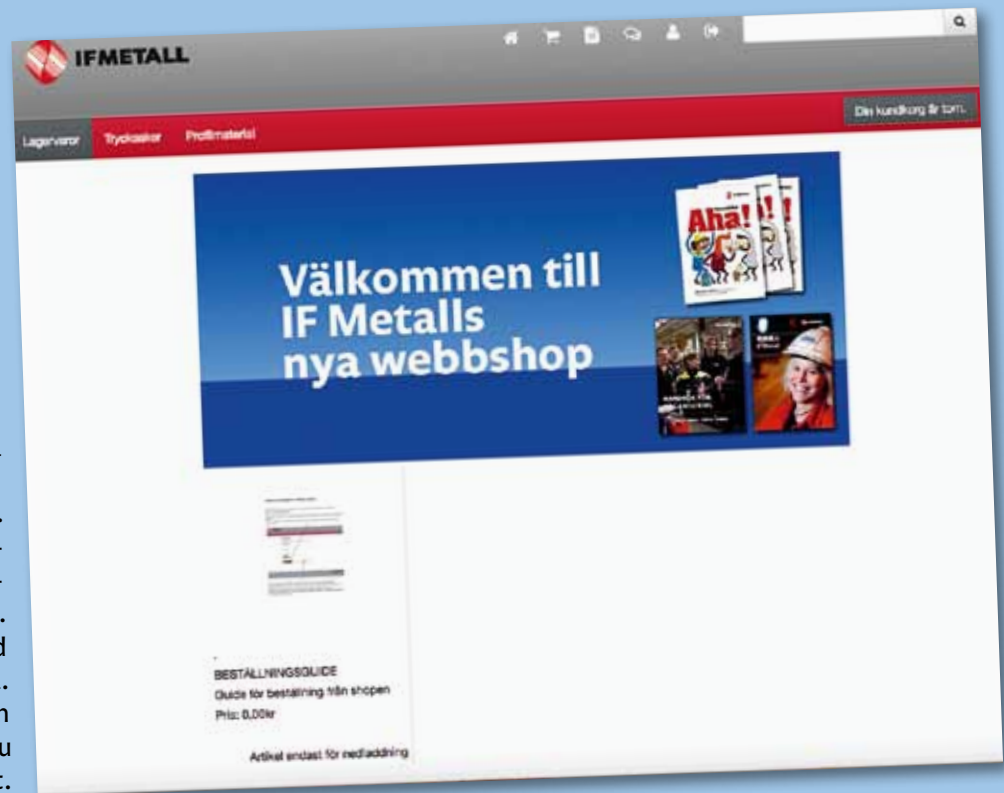
Gå in, skapa ett konto och kom igång redan i dag!

För att kunna beställa måste du **skapa ett konto**. Klicka på Skapa konto. Fyll i uppgifterna och klicka på Spara.

Nu får du upp inloggningsrutan igen. Fyll i ditt användarnamn och lösenord.

Välj och vraka bland produkterna.

Många av materialen kan du bläddra i och andra kan du själv skriva ut direkt.

A screenshot of the IF Metall login page. The header shows the IF Metall logo. Below it, the title 'Logga in' is displayed. There's a form with two input fields: 'Användarnamn' and 'Lösenord'. Below these fields are two checkboxes: 'Kom ihåg mig' and 'Logga in'. At the bottom of the form, there's a red button labeled 'Skapa nytt konto'. A red circle is drawn around this button, with a red arrow pointing from it to the 'Skapa nytt konto' button on the next page.

Klicka här när du vill skapa ett eget konto.

A screenshot of the IF Metall 'Skapa nytt konto' page. The header shows the IF Metall logo. Below it, the title 'Skapa nytt konto' is displayed. There's a form with several input fields: 'Användarnamn *', 'Lösenord *', 'Upprepa lösenord *', 'Fakturaadress', 'Leveransadress', 'Organisation *', 'Kontaktperson', 'Adress', 'Postnummer *', 'Postort *', 'Land', and 'Telefon'. There are also 'SAVE PAGE' buttons at the bottom of the form.

För att komma igång med webbshopen måste du skapa ett konto (bilden ovan). Skriv in dina uppgifter (bilden till höger), sedan är det bara att logga in. I webbshopen hittar du massor av IF Metalls olika material.