

Dagordningens punkt 17 – Vår arbetsplats

Inhyrning och anställningstrygghet – Motionerna A23–A56 med utlåtanden

Motion A23

Avdelning 16 Mälardalen

Att vara bemanningsanställd

Känslan när du får ett företagsnamn, en adress och en tid. Du står ensam på parkeringen, inget passerkort, du ser ingen du känner. Till slut ser du någon du tror kan arbeta där och frågar om hen kan släppa in dig.

Väl där inne vet du inte vart du ska gå, vem du ska vända dig till, vad du denna gång ska arbeta med. Du vet inte var du ska lämna matlådan, matlådan som du ändå inte tog med just för att du visste att du inte skulle veta var du kunde förvara den. Du vet inte om det kommer vara möjligt att beställa mat. Du får helt enkelt äta när du kommer hem.

Du möts av blickar, inte blickar som säger ”yes, vi har fått en ny arbetskamrat”, utan av blickar som säger ”äh, inte en inhyrd till?”. Efter att du frågat runt bland alla, hittar du till slut någon som visar var du ska vara. En kort visning om vad du ska göra, sedan blir du ensam igen.

Efter ett tag ser du att alla börjar röra på sig och du frågar någon i förbifarten om det är rast. Hen säger ja, och du följer med strömmen. Väl inne i fikarummet hör du diskussioner om bemanning, såsom andra klassens arbetare, det nya slaveriet och att bemanning borde förbjudas. Du tänker att du ses som en andra klassens slavarbetare som borde förbjudas. Känslan av utanförskap och att du är mindre värd för att du har en annan t-shirt på dig infinner sig. Du går tillbaka till platsen du har blivit anvisad och är återigen ensam.

Vid flertalet tillfällen har vi hört både förtroendevalda och medlemmar ge uttryck för att de vill ha ett förbud mot bemanningsföretag och att de ser bemanningsanställda som andra klassens arbetare eller som de nya slavarna.

Det är med de orden vi skapar två olika klasser av arbetare. Vi bidrar till, och till och med skapar, klyftan mellan arbetare.

Vi är starka tillsammans och tillsammans ska vi se till att alla arbetare har bra villkor på arbetsplatsen.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att alla medlemmar och förtroendevalda ser jämlikt på all bemanning, oavsett om den är inhyrd eller fast

att bemanning ska regleras, inte förbjudas.

Utlåtande, motion A23

Våra medlemmar som arbetar i bemanningsföretag fyller en funktion. Medlemsantalet har på senare tid ökat procentuellt mer än inom någon annan bransch. Det är vår skyldighet att se till att inhyrda kamrater känner att hela förbundet, avdelningen, klubben, övriga förtroendevalda och alla medlemmar stöttar dem när de kommer som inhyrda till våra arbetsplatser.

Om inhyrning utnyttjas på ett felaktigt sätt så är det inte våra medlemmar på bemanningsföretaget som gör fel, det är regleringen som måste ändras.

Förbundsstyrelsen menar att bemanningsanställda som har varit uthyrda till samma kundföretag under en längre tid ska erbjudas tillsvidareanställning vid det företag där arbetet utförs. Vi måste stärka anställningstryggheten för alla anställda.

Överutnyttjande av inhyrning skapar otrygghet för våra medlemmar på arbetsplatserna, men att endast reglera möjligheten till inhyrning löser inte problemet. Arbetsgivare

Dagordningens punkt 17 – Vår arbetsplats

kommer då att möta kravet på flexibilitet genom fler tidsbegränsade anställningar och ökade krav om arbetstidsflexibilitet.

Förbundsstyrelsen anser att förhandlingar ska inledas efter kongressen för att hitta lösningar på samtliga anställningsformer samt inhyrning, som innebär att reglerna kring visstid och inhyrning ska ses över och begränsas i syfte att öka anställningstryggheten.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta att bifalla motionen.

Motion A24

Avdelning 13 Bergslagen

Bortre tidsgräns för bemanning

Arbetsgivarna använder ofta bemanning som anställningsform. Även om bemanning i första hand är tänkt som en tillfällig anställning vid produktionstoppar blir många kvar i denna anställningsform år efter år.

Bemanning ska endast tillämpas vid produktionstoppar, alltså finns det ingen anledning att tillämpa bemanning år ut och år in där det finns skäl för en tillsvidareanställning.

Negativa konsekvenser för dem med tidsbegränsad anställning är att det är svårt att få lån för bostad, bil m.m. Det är också en osäker anställningsform.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att man inte ska kunna missbruka bemanning år efter år där skäl finns för tillsvidareanställning.

Utlåtande, motion A24

På senare tid har det blivit allt vanligare att företagen hyr in en betydande del av arbetskraften på flera års tid. Inhyrningar på över fem år är vanligt förekommande. Förbundsstyrelsen menar att inhyrningar på så långa tider aldrig var lagstiftarens avsikt när spärren i lagen som begränsade inhyrning till maximalt fyra månader togs bort. I förarbetena till denna lag framgår det att lagstiftaren gjorde gällande att längre inhyrningar ändå inte skulle komma att ske.

Förbundsstyrelsen anser att bemanningsföretagen har en roll att fylla avseende inhyrningar på kortare tid, men att mångåriga inhyrningar ska begränsas.

Förbundsstyrelsen menar att vi genom vår gemensamma styrka tillsammans med LO och andra arbetstagarorganisationer, och även motparter, måste arbeta fram kollektivavtalade villkor och förslag på förändringar i lag som begränsar den tid som ett företag kan ha arbetstagare inhyrda för samma arbete.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta att bifalla motionen.

Motion A25

Avdelning 28 Västra Skaraborg, 29 Norra Älvsborg, 30 Bohuslän-Dal, 34 Borås

Inhyrning av bemanningsföretag

Vid inhyrning av arbetskraft via bemanningsföretag bör man verka för att tidsbegränsa inhyrningen till maximalt 12 månader och med lokal överenskommelse kunna hyra in arbetskraft upp till maximalt 24 månader.

Dagordningens punkt 17 – Vår arbetsplats

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att i våra kollektivavtal begränsa möjligheten av inhyrning till maximalt 12 månader av en och samma individ under en 24-månadersperiod och vid behov av förlängning kunna hyra in i ytterligare 12 månader efter överenskommelse med lokal facklig organisation

att företag som har behov av inhyrning av en och samma individ under längre tid än 12 månader, erbjuder aktuell person anställning om inte lokal överenskommelse träffats om förlängd inhyrningstid.

Utlåtande, motion A25

På senare tid har det blivit allt vanligare att företagen hyr in en betydande del av arbetskraften på flera års tid. Inhyrningar på över fem år är vanligt förekommande. Förbundsstyrelsen menar att inhyrningar på så långa tider aldrig var lagstiftarens avsikt när spärren i lagen som begränsade inhyrning till maximalt fyra månader togs bort. I förarbetena till denna lag framgår att lagstiftaren gjorde gällande att längre inhyrningar ändå inte skulle komma att ske.

Förbundsstyrelsen anser att bemanningsföretagen har en roll att fylla avseende inhyrningar på kortare tid, men att mångåriga inhyrningar ska begränsas.

Överutnyttjande av inhyrning skapar otrygghet för våra medlemmar på arbetsplatserna, men att endast begränsa möjligheten till inhyrning löser inte problemet. Arbetsgivare kommer då att möta kravet på flexibilitet genom fler tidsbegränsade anställningar och ökade krav om arbetstidsflexibilitet.

Förbundsstyrelsen anser att förhandlingar ska inledas efter kongressen för att hitta lösningar på samtliga anställningsformer samt inhyrning, som innebär att reglerna kring visstid och inhyrning ska ses över och begränsas i syfte att öka anställningstryggheten.

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

Motion A26

Avdelning 18 Örebro län

Begränsa inhyrd personal

Inhyrning av personal ökar alltmer i företagen. Det är ett problem eftersom individen känner sig otrygg. Det är även väldigt dyrt för företagen att hyra in personal och dessutom blir det svårt att motivera personer att utbilda sig mot industrin.

För facket är det också ett problem, eftersom de inhyrda sällan blir medlemmar då de ofta flyttar mellan företag och branscher.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att förhandlingsdelegationerna driver frågan att i kollektivavtalen begränsa tiden för inhyrning och att inhyrning endast får ske vid tillfälliga produktionsstopp.

Utlåtande, motion A26

Det har blivit allt vanligare att företagen på längre tid hyr in arbetskraft i stället för att anställa. Inhyrningar på över fem år blir allt vanligare. Förbundsstyrelsen anser att inhyrda arbetstagare ska erbjudas anställning på det inhyrande företaget efter en tids inhyrning.

Dagordningens punkt 17 – Vår arbetsplats

Överutnyttjande av inhyrning skapar otrygghet för våra medlemmar på arbetsplatserna, men att endast begränsa möjligheten till inhyrning löser inte problemet. Arbetsgivare kommer då att möta kravet på flexibilitet genom fler tidsbegränsade anställningar och ökade krav om arbetstidsflexibilitet.

Förbundsstyrelsen anser att förhandlingar ska inledas efter kongressen för att hitta lösningar på samtliga anställningsformer samt inhyrning, som innebär att reglerna kring visstid och inhyrning ska ses över och begränsas i syfte att öka anställningstryggheten. Förbundsstyrelsen anser att det behövs en bred förankring inom förbundet för att nå framgång i arbetet med att stärka anställningstryggheten och att det som föreslås i motionen därför inte är en fråga för varje enskild förhandlingsdelegation.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta att avslå motionen.

Motion A27

Avdelning 3 Norra Västerbotten, 4 Södra Västerbotten

Inhyrning och anställningstrygghet

Att begränsa antalet inhyrda, stärka ordinarie personal och anställning samt värna om den lokala kompetensen ger större vi-känsla inom företaget.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag

att stärka klubbarnas inflytande när det gäller inhyrd personal.

Utlåtande, motion A27

Förbundet deltar i en arbetsgrupp inom Facken inom industrin som arbetar med att ta fram en handledning gällande inhyrning samt på vilket sätt vi kan stärka vårt inflytande vid en förhandling enligt 38 § medbestämmandelagen. Arbetsgruppen kommer att ta fram en handledning och hålla konferenser i frågan. Arbetet ska vara klart mot slutet av 2017.

Överutnyttjande av inhyrning skapar otrygghet för våra medlemmar på arbetsplatserna, men att endast begränsa möjligheten till inhyrning löser inte problemet. Arbetsgivare kommer då att möta kravet på flexibilitet genom fler tidsbegränsade anställningar och ökade krav om arbetstidsflexibilitet.

Förbundsstyrelsen anser att förhandlingar ska inledas efter kongressen för att hitta lösningar på samtliga anställningsformer samt inhyrning, som innebär att reglerna kring visstid och inhyrning ska ses över och begränsas i syfte att öka anställningstryggheten.

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

Motion A28

Avdelning 2 Norrbotten, 3 Norra Västerbotten, 4 Södra Västerbotten, 7 Södra Norrland

Bemanningsföretag

IF Metalls grundläggande inställning är att vi ska sträva efter fasta anställningar. Detta ger arbetstagare en tryggare ställning i arbetslivet.

I dag tar företaget in bemanningsföretag i stället för att anställa. Det måste finnas lokala avtal och regler innan man tar in dessa företag. Företaget får inte ta in bemanningsföretag om det inte finns en lokal överenskommelse.

Dagordningens punkt 17 – Vår arbetsplats

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att komplettera kollektivavtalen så att företag inte får ta in bemanningsföretag om det inte finns en lokal överenskommelse.

Utlåtande, motion A28

Överutnyttjande av inhyrning skapar otrygghet för våra medlemmar på arbetsplatserna, men att endast begränsa möjligheten till inhyrning löser inte problemet. Arbetsgivare kommer då att möta kravet på flexibilitet genom fler tidsbegränsade anställningar och ökade krav om arbetstidsflexibilitet.

Förbundsstyrelsen anser att förhandlingar ska inledas efter kongressen för att hitta lösningar på samtliga anställningsformer samt inhyrning, som innebär att reglerna kring visstid och inhyrning ska ses över och begränsas i syfte att öka anställningstryggheten.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta att avslå motionen.

Motion A29

Avdelning 15 Stockholms län

Den ökande användningen av inhyrd arbetskraft

De senaste åren har bemanningsbranschen fortsatt att växa på bekostnad av tryggare anställningar i huvudbolagen.

Trenden att företag inte bara använder inhyrning vid arbetstoppar utan även beman- nar den normala produktionen med inhyrda arbetare tillåts fortsätta. Detta mynnar ut i att inhyrning allt oftare fyller ett permanent arbetskraftsbehov. I dag är det mer regel än undantag med långvariga inhyrningar ute på våra företag. Detta får konsekvensen att bolagen inom IF Metalls avtalsområden anställer färre personal och bemanningsbolagen har väldigt få kunder som i sin tur gör det osäkrare att vara bemanningsanställd. Detta är då- ligt både för anställda inom IF Metalls avtalsområden och för personal inom bemannings- branschen.

Vi ser med stor oro på denna utveckling och menar att IF Metall måste fortsätta arbe- tet i enlighet med de beslut som togs på kongressen 2014. Beslutet handlade om att be- gränsa användningen av inhyrning, att öka vårt inflytande över inhyrningen, men framför allt att lägga fokus på de inhyrda villkor.

Det är svårt för de inhyrda att ställa krav hos kundbolaget och hos bemanningsbola- get på grund av rädslan för repressalier. På senare tid har även de tillsvidareanställda hos huvudbolaget börjat tystna allt mer.

Vi måste stoppa denna utveckling som för oss tillbaka till svunna tiders villkor med tysta arbetare som inte vågar ställa krav eller organisera sig i en fackförening. Arbetare som är rädda för att inte vara önskvärda när arbetsgivaren pekar ut vilka hen vill ha.

När arbetsgivaren inte längre har ett arbetsgivaransvar över dem som utför arbetet sätts LAS och andra lagstiftningar ur spel och arbetare förvandlas till en enkel handels- vara.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att via avtal reglera inhyrning så att arbetsgivare enbart ska få möjlighet att hyra in vid tillfälliga arbetstoppar

att via avtal reglera att inhyrning av arbetskraft endast får ske efter lokal överens- kommelse med berörd facklig organisation

Dagordningens punkt 17 – Vår arbetsplats

att via lag reglera förbud mot att privat arbetsförmedling ska återinföras

att det införs tidsbegränsningar vid inhyrning av personal i samtliga IF Metalls kollektivavtal.

Utlåtande, motion A29

Förbundsstyrelsen ser inte att ett totalförbud mot bemanningsföretag skulle vara lösningen för att öka tryggheten och den fackliga styrkan på våra arbetsplatser, utan snarare att det krävs ett helhetsgrepp på de lösningar som inte bygger på tillsvidareanställning.

Det har blivit allt vanligare att företag hyr in arbetstagare under längre tid i stället för att anställa. Inhyrningar på över fem år blir allt vanligare. Förbundsstyrelsen menar att bemanningsanställda som har varit uthyrda till samma kundföretag under en längre tid ska erbjudas en tillsvidareanställning vid kundföretaget.

Vi måste stärka anställningstryggheten för alla anställda. Våra medlemmar måste kunna känna sig trygga i sin anställning och trygga i att de, om de trots allt blir av med anställningen, kommer att ha tillgång till en omställning värd namnet. Det är bara då som arbetsgivares möjligheter att ställa arbetstagare mot arbetstagare begränsas.

Förbundsstyrelsen menar att vi genom vår gemensamma styrka tillsammans med LO och andra arbetstagarorganisationer, och även motparter, måste arbeta fram kollektivavtalade villkor och förslag på förändringar i lag som begränsar den tid som en bemanningsanställd kan vara uthyrd till samma företag utan att erbjudas en tillsvidareanställning vid företaget där arbetet utförs.

Förbundsstyrelsen anser att förhandlingar ska inledas efter kongressen för att hitta lösningar på samtliga anställningsformer samt inhyrning, som innebär att reglerna kring visstid och inhyrning ska ses över och begränsas i syfte att öka anställningstryggheten.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta att avslå motionen.

Motion A30

Avdelning 4 Södra Västerbotten

Bemanningsföretag skadar den fackliga styrkan

Användande av bemanningsföretag är resultatet av ett medvetet beslut från arbetsgivaren att varaktigt begränsa eller minska antalet fast anställda. Det argument som ofta används för att göra detta är behovet av att ”maximera flexibiliteten” (läs: göra det lättare att göra sig av med arbetstagare från den ena dagen till den andra) eller söka efter billigare alternativ på grund av globalisering och marknadskrafter.

Effekten av tillfällig arbetskraft är en förskjutning av risken till de anställda. Företagen behöver inte på samma sätt som tidigare överväga affärsbeslut när riskerna är överlåtna på de anställda.

För att kunna hantera tillfälliga arbetstagare övergår företagen alltmer till starkt styrda arbeten där arbetsuppgifterna är enkla och utvecklingsmöjligheterna små.

Ett utbrett nyttjande av bemanningsföretag är ett hot mot oss som fackförening. Med många olika företag inne på arbetsplatsen försämras de lokala fackliga organisationernas förhandlingsposition.

Samtidigt ska IF Metall givetvis fortsätta att försvara och aktivt förbättra villkoren för de anställda inom bemanningsföretagen.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att under den kommande kongressperioden, politiskt och avtalsmässigt, driva frågan om att begränsa bemanningsföretagens utbredning på svensk arbetsmarknad.

Dagordningens punkt 17 – Vår arbetsplats

Utlåtande, motion A30

Förbundsstyrelsen menar att huruvida bemanningsföretagen växer eller inte på svensk arbetsmarknad är en oprioriterad fråga. Det som är en prioriterad fråga är på vilket sätt bemanningsföretagen växer. Om bemanningsföretagen växer genom att kunna erbjuda kundföretag rätt kompetens i rätt tid och under en kortare tid, till exempel när någon anställd på företaget har insjuknat, ska gå på ledighet eller om annan oförutsedd händelse har inträffat samt att de ombesörjer omställningar, anser förbundsstyrelsen inte att utbredningen är skadlig. Om bemanningsföretagen däremot växer genom att kundföretagen säger upp sina anställda för att de i stället ska hyras in på mångåriga kontrakt, är det inte en acceptabel tillväxt.

Förbundsstyrelsen menar att bemanningsanställda som är uthyrda till samma kundföretag under en längre tid ska erbjudas tillsvidareanställning vid det företag där arbetet utförs. Vi måste stärka anställningstryggheten för alla anställda, för det är enbart när de anställda känner sig trygga i sin anställning eller när de är försäkrade om att de kommer att erhålla en bra omställning, som företagets möjligheter att ställa arbetstagare mot arbetstagare begränsas.

Överutnyttjande av inhyrning skapar otrygghet för våra medlemmar på arbetsplatserna, men att endast begränsa bemanningsföretagens utbredning löser inte problemet. Arbetsgivare kommer då att möta kravet på flexibilitet genom fler tidsbegränsade anställningar och ökade krav om arbetstidsflexibilitet.

Förbundsstyrelsen anser att förhandlingar ska inledas efter kongressen för att hitta lösningar på samtliga anställningsformer samt inhyrning, som innebär att reglerna kring visstid och inhyrning ska ses över och begränsas i syfte att öka anställningstryggheten.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta att avslå motionen.

Motion A31

Avdelning 4 Södra Västerbotten

Bemanningsföretag max 5 procent

I Sverige har världens bästa avtal tecknats gällande bemanningsföretagsanställda, Bemanningsavtalet. Samtidigt är vårt förbund det enda förbund i världen som är positivt inställt till bemanningsföretag.

Det är givet att vi vid varje tillfälle ska teckna så bra avtal som möjligt, men det finns en ideologisk svårighet när det kommer till arbetsgivare som säljer annan arbetskraft till de arbetsgivare vi har medlemmar hos.

Bemanningsanställningar som fenomen har ett fackföreningsfientligt syfte, och de bemanningsanställda har sämre förutsättningar än övriga på arbetsmarknaden. Att hela tiden behöva vara på tå för att inte göra det inhyrande företaget besviket och förlora arbetet, känslan av rättslöshet. Att inte våga påtala arbetsmiljöbrister för att undvika risken att verka obekväma. Vi vet i dag att bemanningsanställda är överrepresenterade i arbetsplatsolyckor.

De bemanningsanställda är våra kolleger, men vi kan inte företräda dem. De bemanningsanställda har samma förväntningar på livet som oss andra, men upplevelsen hos flertalet är att de befinner sig i ett modernt slaveri. De bemanningsanställda hade varit anställda på våra arbetsplatser, där behovet finns, om de inte varit inhyrda.

Vi påstår att bemanningsbranschen, som den så ofta kallas, inte är en bransch, utan företagen hyr ut arbetare till våra branscher. Tänk om vi hade kunnat företräda dem i stället.

Även om verkligheten ser ut som den gör i dag innebär det inte att vi ger upp vår ambition att påverka samhällsutvecklingen. Vi kan och bör både teckna avtal och vara kritiska till företagens bemanningsföretag, så länge dessa existerar på svensk arbetsmarknad.

Dagordningens punkt 17 – Vår arbetsplats

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag

att revidera IF Metalls hållning i bemanningsfrågan genom att i samhällsdebatten öppet uttrycka bemanningsföretag som ett hot mot arbetarrörelsen

att genom facklig-politisk samverkan verka för att Sveriges riksdag beslutar att bemanningsföretag begränsas till max 5 procent av personalen.

Utlåtande, motion A31

Förbundsstyrelsen menar att bemanningsföretagen har en funktion på svensk arbetsmarknad. Om bemanningsföretagen erbjuder rätt kompetens i rätt tid och under en kortare tid, till exempel när någon anställd på företaget har insjuknat, ska på ledighet eller om annan oförutsedd händelse har inträffat samt att de ombesörjer omställningar, torde de kunna fylla en viktig funktion för att företagets anställda ska kunna vara lediga med bibehållen produktion.

Överutnyttjande av inhyrning skapar otrygghet för våra medlemmar på arbetsplatserna, men att endast genom lagstiftning begränsa möjligheten till inhyrning till maximalt 5 procent av arbetsstyrkan löser inte problemet. Arbetsgivare kommer då att möta kravet på flexibilitet genom fler tidsbegränsade anställningar och ökade krav om arbetstidsflexibilitet.

Förbundsstyrelsen menar att bemanningsanställda som har varit uthyrda till samma kundföretag under en längre tid ska erbjudas en tillsvidareanställning vid kundföretaget. Vi måste stärka anställningstryggheten för alla anställda. Våra medlemmar måste kunna känna sig trygga i sin anställning och trygga i att de, om de trots allt blir av med anställningen, kommer att ha tillgång till en omställning värd namnet. Det är bara då som arbetsgivares möjligheter att ställa arbetstagare mot arbetstagare begränsas.

Förbundsstyrelsen menar att vi genom vår gemensamma styrka tillsammans med LO och andra arbetstagarorganisationer, och även motparter, måste arbeta fram kollektivavtalade villkor och förändringar i lag som begränsar den tid som en bemanningsanställd kan vara uthyrd till samma företag utan att erbjudas en tillsvidareanställning vid företaget där arbetet utförs.

Förbundsstyrelsen anser att förhandlingar ska inledas efter kongressen för att hitta lösningar på samtliga anställningsformer samt inhyrning, som innebär att reglerna kring visstid och inhyrning ska ses över och begränsas i syfte att öka anställningstryggheten.

Förbundsstyrelsen vill inte föregå dessa förhandlingar med ett kongressbeslut som låser fast en viss lösning så som föreslås i motionen. Det viktiga är att finna lösningar på den faktiska problematiken med inhyrning.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta att avslå motionen.

Motion A32

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

Bemanning

På många arbetsplatser inom IF Metalls avtalsområden har vi som facklig organisation i dag svårt att stå emot arbetsgivarna när de vill hyra in bemanningsanställda.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att det införs ett tak i lag eller i kollektivavtalen på högst 10 procents andel inhyrda i produktionen.

Dagordningens punkt 17 – Vår arbetsplats

Utlåtande, motion A32

När lokala ramavtal har slutits om högsta andel inhyrda vid arbetsplatsen har det ofta visat sig att det överenskomna taket även har blivit golv. Arbetsgivare sätter i system att ständigt hyra in den maximala andel som är tillåten utan att ånyo behöva förhandla. Där lokala överenskommelser har träffats om tak på inhyrning, har det i vissa fall visat sig att korta visstidsanställningar i stället har ökat. Detta har också oftast inneburit att den lokala fackliga organisationen har fått en sämre kontroll och vetskap om orsakerna till inhyrning, eftersom en inhyrning upp till den överenskomna andelen sällan blir föremål för förhandling.

Överutnyttjande av inhyrning skapar otrygghet för våra medlemmar på arbetsplatserna, men att endast begränsa möjligheten till inhyrning löser inte problemet. Arbetsgivare kommer då att möta kravet på flexibilitet genom fler tidsbegränsade anställningar och ökade krav om arbetstidsflexibilitet.

Förbundsstyrelsen anser att förhandlingar ska inledas efter kongressen för att hitta lösningar på samtliga anställningsformer samt inhyrning, som innebär att reglerna kring visstid och inhyrning ska ses över och begränsas i syfte att öka anställningstryggheten.

Förbundsstyrelsen vill inte föregå dessa förhandlingar med ett kongressbeslut som låser fast en viss lösning så som föreslås i motionen. Det viktiga är att finna lösningar på den faktiska problematiken med inhyrning.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta att avslå motionen.

Motion A33

Avdelning 48 MittSkåne

Avskaffa bemanningsföretagen och lagen om uthyrning av arbetstagare

För att öka tryggheten för anställda på arbetsplatser med kollektivavtal och för att slippa konkurrera med bemanningsanställda och deras löner måste vi avskaffa bemanningsföretagen och lagen om uthyrning av arbetstagare. Det handlar om makten på företaget där vi ser att arbetsgivarna ställer arbetstagare mot varandra när de tar in bemanningsföretag i stället för att anställa.

Arbetsgivarna kommer att framföra mindre flexibilitet på arbetsplatsen som ett argument, men vad är skillnaden mot de korta visstidsanställningar vi har i avtalen i dag? Nej, det handlar om att trycka tillbaka facket och kollektivavtalens trygghet genom att använda bemanningsföretag på arbetsplatserna. Ett avskaffande av bemanningsföretagen och lagen om uthyrning av arbetstagare skulle ge större trygghet för oss kollektivanställda på arbetsplatserna.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag

att ta fram ett förslag på hur man får bort bemanningsföretagen och lagen om uthyrning av arbetstagare

att lämna över ett hållbart förslag till Socialdemokraterna för att de ska jobba för ett avskaffande av bemanningsföretagen och lagen om uthyrning av arbetstagare.

Utlåtande, motion A33

Förbundsstyrelsen menar att bemanningsföretagen har en viktig funktion på svensk arbetsmarknad. Om bemanningsföretagen erbjuder rätt kompetens i rätt tid och under kortare tid, till exempel när någon anställd på företaget har insjuknat, ska på ledighet eller om annan oförutsedd händelse har inträffat samt att de ombesörjer omställningar, torde

Dagordningens punkt 17 – Vår arbetsplats

de kunna fylla en viktig funktion för att företagets anställda ska kunna vara lediga med bibehållen produktion.

Förbundsstyrelsen ser inte att ett totalförbud mot bemanningsföretag skulle vara lösningen för att öka tryggheten och den fackliga styrkan på våra arbetsplatser, utan snarare att det krävs ett helhetsgrepp på de lösningar som inte bygger på tillsvidareanställning.

Förbundsstyrelsen menar att bemanningsanställda som är uthyrda till samma kundföretag under en längre tid ska erbjudas tillsvidareanställning vid det företag där arbetet utförs. Vi måste stärka anställningstryggheten för alla anställda. Det är enbart när de anställda känner sig trygga i sin anställning eller när de är försäkrade om att de kommer erhålla en bra omställning, som arbetsgivares möjligheter att ställa arbetstagare mot arbetstagare begränsas.

Överutnyttjande av inhyrning skapar otrygghet för våra medlemmar på arbetsplatserna, men att endast begränsa möjligheten till inhyrning löser inte problemet. Arbetsgivare kommer då att möta kravet på flexibilitet genom fler tidsbegränsade anställningar och ökade krav om arbetstidsflexibilitet.

Förbundsstyrelsen anser att förhandlingar ska inledas efter kongressen för att hitta lösningar på samtliga anställningsformer samt inhyrning, som innebär att reglerna kring visstid och inhyrning ska ses över och begränsas i syfte att öka anställningstryggheten.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta att avslå motionen.

Motion A34

Avdelning 4 Södra Västerbotten, klubben vid Norrlandsgjuteriet AB avdelning 3 Norra Västerbotten

Förbjud bemanningsföretag

Bemanningsföretagen växer och blir allt vanligare, också på arbetsplatser organiserade av IF Metall där förr normalt alla arbetare var tillsvidareanställda och arbetade under samma kollektivavtal och villkor.

Tillsammans är vi starka och en gemensam fackklubb med klassmedvetna medlemmar är grunden för facklig framgång. Därför har IF Metall historiskt alltid kämpat för industriförbundsprincipen att alla arbetare på samma arbetsplats ska vara med i samma fackförbund/fackklubb. En princip som går förlorad när arbetskamrater plötsligt är anställda av ett bemanningsföretag.

Bemanningsföretag innebär organiserad otrygghet, särskilt vad gäller arbetstider och villkor. Företeelsen syftar till att dela upp arbetare i ett A- och ett B-lag. Det stärker arbetsgivarnas och kapitalägarnas inflytande på arbetarkollektivets bekostnad.

Därför var bemanningsföretag förbjudna i Sverige i 50 år fram till 1993. I ett Sverige som sätter arbetarnas trygghet före företagarnas krav på flexibilitet måste bemanningsföretag åter förbjudas i lag, så att alla arbetare på samma arbetsplats är anställda av samma arbetsgivare.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att – för trygghet på jobbet – förbjuda bemanningsföretag.

Motion A35

Medlem Linda Jansson avdelning 36 Göteborg

Bemanningsföretag skapar ojämlikhet mellan arbets säljare

Sverige har tyvärr flertalet regler som gynnar arbetsköparna och missgynnar arbets säljarna, en av dessa är att företag kan anlita bemanningsföretag för inhyrning av arbetskraft. Grundtanken med bemanningsföretag var att hjälpa företagen med flexibilitet inom

Dagordningens punkt 17 – Vår arbetsplats

branscher där säsongarbete förekommer och där det kan vara svårt för företag att ha fast anställd personal. Detta skulle vara ett sätt för företag att slippa säga upp personal och kunna planera sin verksamhet för att vara konkurrenskraftiga.

Dock ser vi i dag att bemanningsföretag i allt större utsträckning används för att täcka personalbehov som är permanenta. Företag väljer att ha inhyrd personal för att det ser bra ut i statistiken när de inte behöver lägga ett varsel på den egna arbetsplatsen. Det dyker också upp nya bemanningsföretag hela tiden, det ena mer oseriöst än det andra.

Arbetsköparna använder bemanningsföretag som ett maktmedel och hotar med att ersätta fast personal med inhyrd arbetskraft. Arbetsköparna ställer också oss arbetssäljare mot varandra, där vi konkurrerar på olika villkor. Det här är ett hot mot arbetssäljarna på den svenska arbetsmarknaden. Det ligger på arbetsköparnas ansvar att se till att tillräckligt med bemanning finns för att de ska kunna hantera variationer i produktionstakten och täcka upp för sjukdomar och ledigheter. Den unika flexibiliteten har blivit den konstanta flexibiliteten.

Retoriskt hävdar arbetsköparna att utan bemanningsföretag så försvinner arbetstillfällena – en absurd tanke från början till slut.

Det är dags att vi tar striden mot utnyttjandet av arbetskraft och ställer krav på arbetsköparna. Vi måste tillsammans gå ihop och kräva en jämlik arbetsmarknad där vi alla värderas på lika villkor. Detta ska vi göra genom att aktivt jobba för att förbjuda bemanningsföretag på den svenska arbetsmarknaden.

För att detta ska bli verklighet behöver Sverige vara med och besluta på EU-nivå om en ändring av bemanningsdirektiven, så att medlemsstaterna kan ta egna beslut om bemanningsföretagens existens på arbetsmarknaden. När detta väl har blivit genomfört är nästa steg att förbjuda bemanningsföretag på den svenska arbetsmarknaden.

Eftersom politiska beslut i regel tar längre tid än avtal så vore det första steget för IF Metall att förbjuda bemanningsföretag i samtliga kollektivavtal och slutligen upphäva Bemanningsavtalet.

Jag föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att en ändring av bemanningsdirektiven genomförs på EU-nivå genom internationell facklig-politisk samverkan

att ett förbud mot bemanningsföretag införs på den svenska arbetsmarknaden genom politiskt samarbete

att ett förbud mot bemanningsföretag införs inom samtliga ”arbetaryrken” genom LO-samordningen

att i kollektivavtal förbjuda bemanningsföretag inom samtliga IF Metalls avtalsområden vid nästkommande avtalsrörelse.

Motion A36

Medlem John Näsman avdelning 36 Göteborg

Förbud bemanningsföretagen

Bemanningsföretagen växer och blir allt vanligare, också på av IF Metall organiserade arbetsplatser där förr normalt alla arbetare var tillsvidareanställda och arbetade under samma kollektivavtal och villkor.

Bara tillsammans är vi starka. En gemensam fackklubb med fackligt medvetna medlemmar är grunden för facklig framgång. Därför har IF Metall historiskt förespråkat industriförbundsprincipen, att alla arbetare på samma arbetsplats ska vara med i samma fackförbund och klubb. En princip som går förlorad när allt fler arbetskamrater plötsligt är anställda av ett bemanningsföretag.

Dagordningens punkt 17 – Vår arbetsplats

Bemanningsföretag innebär organiserad otrygghet vad gäller arbetstider och andra villkor. Syftet är att dela upp arbetare i ett A- och ett B-lag. Det stärker arbetsgivarnas och kapitalägarnas inflytande på arbetarkollektivets bekostnad.

Därför var bemanningsföretag förbjudna i Sverige i 50 år fram till 1993. I ett Sverige som sätter arbetarnas trygghet före företagarnas krav på flexibilitet måste bemanningsföretag åter förbjudas i lag, så att alla arbetare på samma arbetsplats är anställda av samma arbetsgivare.

Jag föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att driva kravet på förbud mot bemanningsföretag.

Utlåtande, motionerna A34–A36

Förbundsstyrelsen menar att bemanningsföretagen har en funktion på svensk arbetsmarknad. Om bemanningsföretagen erbjuder rätt kompetens i rätt tid och under kortare tid, till exempel när någon anställd på företaget har insjuknat, ska på ledighet eller om annan oförutsedd händelse har inträffat samt att de ombesörjer omställningar, torde de kunna fylla en viktig funktion för att företagets anställda ska kunna vara lediga med bibehållen produktion.

Förbundsstyrelsen ser inte att ett totalförbud mot bemanningsföretag skulle vara lösningen för att öka tryggheten och den fackliga styrkan på våra arbetsplatser, utan snarare att det krävs ett helhetsgrepp på de lösningar som inte bygger på tillsvidareanställning.

Förbundsstyrelsen menar att bemanningsanställda som har varit uthyrda till samma kundföretag under en längre tid, ska erbjudas tillsvidareanställning vid det företag där arbetet utförs. Vi måste stärka anställningstryggheten för alla anställda. Det är bara när arbetstagare känner sig trygga i sin anställning och vet att de, om de trots allt förlorar anställningen, har tillgång till en bra omställning, som arbetsgivares möjligheter att ställa arbetstagare mot arbetstagare begränsas.

Överutnyttjande av inhyrning skapar otrygghet för våra medlemmar på arbetsplatserna, men att förbjuda bemanningsföretag löser inte problemet. Arbetsgivare kommer då att möta kravet på flexibilitet genom fler tidsbegränsade anställningar och ökade krav om arbetstidsflexibilitet.

Förbundsstyrelsen anser att förhandlingar ska inledas efter kongressen för att hitta lösningar på samtliga anställningsformer samt inhyrning, som innebär att reglerna kring visstid och inhyrning ska ses över och begränsas i syfte att öka anställningstryggheten.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta att avslå motionerna.

Motion A37

Medlem Jonatan Söder avdelning 6 Mellersta Norrland

Anställningsavtal

Vi behöver tryggare anställningsavtal.

Jag föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att stärka de rikstäckande anställningsvillkoren i kollektivavtalen och ta bort möjligheten till allmän visstidsanställning som anställningsform.

Dagordningens punkt 17 – Vår arbetsplats

Motion A38

Medlem Dennis Källersfors avdelning 15 Stockholms län

Avskaffa allmän visstid

Trygghet på arbetet är en av de viktigaste frågorna för arbetarrörelsen. Lagen om anställningsskydd (LAS) från 1982 var ett steg i rätt riktning.

Det finns delar av LAS som behöver reformeras, till exempel att avskaffa allmän visstidsanställning. En visstidsanställning var till för att täcka ett kortsiktigt behov på företaget, men har använts som en permanent lösning. När visstiden blir allmän inkräktar det dock på tillsvidareanställningar.

Jag föreslår kongressen besluta

att med alla till buds stående medel verka för att allmän visstidsanställning avskaffas i lagen om anställningsskydd

att motverka alla försämringar i lagen om anställningsskydd.

Motion A39

Medlem Linda Jansson avdelning 36 Göteborg

Avskaffande av allmän visstid för ökad trygghet på arbetsmarknaden

Den stora utsatta gruppen på svensk arbetsmarknad i dag är de med allmän visstidsanställning. Under många decennier i mitten på 1900-talet skapade tillväxt, arbetsfred och lagstiftning en trygg och rimligt stor kaka åt stora delar av befolkningen. Industrisamhället byggdes med tiden upp kring den fasta anställningen och avtalen mellan fack och arbetsköpare. På 1970-talet kom förkortningar som LAS och MBL, lagar som stärkte de anställdas rättigheter. Men så förändrades samhället och därmed de anställdas situation. Med den djupa ekonomiska krisen på 1990-talet bröts den fasta anställningens dominans. Inte bara ökade arbetslösheten till tidigare knappt sedda nivåer, dessutom var det allt fler som inte fick fast jobb. De som fick nöja sig med tillfälliga anställningar ökade, från en av tio till mer än var sjunde. Det är maktförskjutningar på arbetsmarknaden som har lett fram till det här. De visstidsanställda har inte bara en osäker framtid på jobbet utan missgynnas också av stela trygghetssystem.

Tillsvidareanställning är fortfarande nyckeln till full trygghet. Den visstidsanställda betalar lika mycket skatt och sociala avgifter, men riskerar att gå lottlös när tryggheten som bäst behövs. En arbetad vecka eller en intjänad krona för den tillsvidareanställda är mer värd än för den visstidsanställda.

Otryggheten på våra arbetsplatser är ett samhällsproblem. Den påverkar vår vardag och den påverkar styrkeförhållandena på hela arbetsmarknaden. På en del arbetsplatser innebär visstidsanställningar även en annan sorts utsatthet. Ungefär var femte ung kvinna i ett arbetaryrke har utsatts för sexuella trakasserier på jobbet.

Det hänger ihop med dåliga anställningar, med otrygghet och maktlöshet. I arbetaryrken är sexuella trakasserier nästan 50 procent vanligare för den som har ett tidsbegränsat arbete. Unga kvinnor är de som oftast har otrygga anställningar. Att göra om otrygga anställningar till tillsvidareanställningar är vad ett feministiskt fackförbund måste göra för att inte otryggheten ska splittra arbetsplatserna.

Självklart behövs ibland tidsbegränsade anställningar, till exempel vikariat eller säsongsanställningar, och dessa ska regleras genom kollektivavtal. Företag utan kollektivavtal ska inte ges möjlighet till tidsbegränsad anställning. Tillsvidareanställning ska vara det normala, visstiden ska vara undantaget. Allmän visstid bygger på att man inte får den trygghet som en tillsvidareanställning ger, bara för att det är enklare för arbetsköparen. Därför måste anställningsformen allmän visstid avskaffas, inte bara i våra kollektivavtal utan även i LAS med en LO-samordning.

Dagordningens punkt 17 – Vår arbetsplats

Jag föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att avskaffa anställningsformen allmän visstid i samtliga kollektivavtal vid nästkommande avtalsrörelse

att anställningsformen allmän visstid avskaffas i LAS genom LO-samordningen.

Utlåtande, motionerna A37–A39

Överutnyttjande av upprepade visstidsanställningar skapar otrygghet för våra medlemmar på arbetsplatserna. Att endast begränsa möjligheten till visstidsanställning löser inte problemet med otrygga anställningar, eftersom kravet på flexibilitet kommer att mötas med mer inhyrning och arbetstidsflexibilitet.

Förbundsstyrelsen anser att förhandlingar ska inledas efter kongressen för att hitta lösningar på samtliga anställningsformer samt inhyrning, som innebär att reglerna kring visstid och inhyrning ska ses över och begränsas i syfte att öka anställningstryggheten.

Förbundsstyrelsen vill inte föregå dessa förhandlingar med ett kongressbeslut som låser fast en viss lösning så som föreslås i motionerna. Det viktiga är att finna lösningar på den faktiska problematiken med otrygga anställningar.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta att anse motionerna beaktade.

Motion A40

Avdelning 3 Norra Västerbotten, 4 Södra Västerbotten

Visstidsanställning

Visstidsanställningar förlängs i en- eller tvåmånadersperioder under flera år.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att tillsvidareanställning måste erbjudas tidigare i anställningen.

Motion A41

Medlem Gabriel Barjosef avdelning 48 MittSkåne

Visstidsanställningar

Vi ser ett problem med visstidsanställningarna som i botten är en otrygg anställning som tyvärr ofta drabbar våra ungdomar. Ungdomar med en visstidsanställning har svårt att köpa bil eller bostad på grund av att bankerna inte vill låna ut pengar till personer som har en visstidsanställning. För att bli en del av vårt samhälle i dag krävs det en tillsvidareanställning för att kunna ta del av friheten med egen bil, egen bostad osv.

Det är viktigt för våra ungdomar att känna trygghet så de också kan bilda familj och kanske bo i villa och ha en egen bil. Vi måste kämpa för att alla otrygga anställningsformer minimeras på våra arbetsplatser, se till att arbetsgivarens makt inte ökar kring olika otrygga anställningsformer.

Vi hör i dag vissa företag och dess representanter skrika om hur stelbent lagen om anställningsskydd (LAS) är, hur svårt det är att avsluta anställningar osv. Men visstidsanställda står utanför LAS och behandlas som slit och släng-varor på en del företag.

Dagordningens punkt 17 – Vår arbetsplats

Jag föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att införa begränsningar kring visstidsanställningar så att de minimeras så mycket som möjligt

att avskaffa formen visstidsanställning i våra kollektivavtal

att hitta en lösning så att våra ungdomar kan känna sig trygga på våra arbetsplatser och i samhället.

Utlåtande, motionerna A40 och A41

Överutnyttjande av upprepade visstidsanställningar skapar otrygghet för våra medlemmar på arbetsplatserna. Det skapar en oro samtidigt som våra medlemmar berövas all möjlighet till en planering på längre sikt. Förbundsstyrelsen delar intentionen i motionerna vad avser de personer som anställs på upprepade visstidsanställningar under längre tid i stället för att erbjudas en tillsvidareanställning.

Förbundsstyrelsen anser att förhandlingar ska inledas efter kongressen för att hitta lösningar på samtliga anställningsformer samt inhyrning, som innebär att reglerna kring visstid och inhyrning ska ses över och begränsas i syfte att öka anställningstryggheten. Förbundsstyrelsen vill inte föregå dessa förhandlingar med ett kongressbeslut som låser fast en viss lösning så som föreslås i motionerna. Det viktiga är att finna lösningar på den faktiska problematiken med otrygga anställningar.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta att anse motionerna beaktade.

Motion A42

Klubben vid Norrlandsgjuteriet AB avdelning 3 Norra Västerbotten

Luckra inte upp LAS

Trygghet på arbetet är en av de viktigaste frågorna för arbetarrörelsen. Lagen om anställningsskydd (LAS) från 1982 var ett steg i rätt riktning. IF Metalls och Handels hemliga avtal med arbetsköparna om att luckra upp LAS är ett steg i motsatt riktning. Det finns delar av LAS som behöver reformeras, till exempel att avskaffa allmän visstidsanställning. Men den frågan är ointressant både för arbetsköparna och riksdagens majoritet eftersom det skulle gynna tryggheten.

150 års erfarenhet visar att kapitalet aldrig gör några eftergifter om inte arbetarrörelsen tvingar dem. Med den erfarenheten är varje samtal om LAS en återvändsgränd.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag

att avbryta alla samtal och diskussioner kring LAS med arbetsgivarorganisationerna

att med alla till buds stående medel verka för att allmän visstidsanställning avskaffas i LAS.

Motion A43

Medlem John Näsman avdelning 36 Göteborg

Luckra inte upp LAS

Trygghet på arbetet är en av de viktigaste frågorna för arbetarrörelsen. Lagen om anställningsskydd (LAS) från 1982 var ett steg i rätt riktning. Sedan dess har olika regeringar

Dagordningens punkt 17 – Vår arbetsplats

steg för steg luckrat upp lagens skydd för arbetstagarna. IF Metalls och Handels samtal med företagen om LAS är dessvärre ett steg vidare i denna riktning.

Det finns delar av LAS som behöver reformeras, till exempel att avskaffa allmän visstidsanställning. Men 150 års erfarenhet visar att kapitalägarna aldrig gör några eftergifter utan att arbetarrörelsen tvingar dem. Mot bakgrund av detta menar jag att alla försök att under fredsplikt samtala med företagens organisationer om LAS är en återvändsgränd.

Jag föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag

att avbryta alla samtal och diskussioner kring LAS med arbetsgivarorganisationerna

att med alla till buds stående medel verka för att allmän visstidsanställning avskaffas i LAS.

Motion A44

Avdelning 4 Södra Västerbotten

Luckra inte upp LAS

Trygghet på arbetet är en av de viktigaste frågorna för arbetarrörelsen. Lagen om anställningsskydd (LAS) från 1982, var ett steg i rätt riktning. IF Metalls och Handels hemliga samtal med arbetsköparna om att luckra upp LAS är ett steg i motsatt riktning. Det finns delar av LAS som behöver reformeras, till exempel att avskaffa allmän visstidsanställning. Den frågan är ointressant både för arbetsköparna och riksdagens majoritet, eftersom detta gynnar tryggheten. 150 års erfarenhet visar att kapitalet aldrig gör några eftergifter utan att arbetarrörelsen tvingar dem. Med den erfarenheten är varje samtal om LAS en återvändsgränd.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag

att avbryta alla samtal och diskussioner kring LAS med arbetsgivarorganisationerna

att med alla till buds stående medel verka för att allmän visstidsanställning avskaffas i LAS.

Utlåtande, motionerna A42–A44

I motionerna beskrivs varje samtal om LAS som en återvändsgränd, samtidigt som det framförs att förbundet med alla till buds stående medel ska verka för att allmän visstid avskaffas i LAS.

En förutsättning för att stärka anställningsskyddet är att vi kan skapa en bred opinion och stöd för detta. Med det rådande politiska läget gör förbundsstyrelsen bedömningen att vi ska trygga anställningsvillkoren på det sätt som förbundet alltid har valt att göra, dvs. att i första hand gemensamt med andra fackförbund driva frågan genom förhandlingar med motparter.

Överutnyttjande av upprepade visstidsanställningar skapar otrygghet för våra medlemmar på arbetsplatserna. Att endast begränsa möjligheten till visstidsanställning löser inte problemet med otrygga anställningar, eftersom kravet på flexibilitet kommer att mötas med mer inhyrning och arbetstidsflexibilitet.

Förbundsstyrelsen anser att förhandlingar ska inledas efter kongressen för att hitta lösningar på samtliga anställningsformer samt inhyrning, som innebär att reglerna kring visstid och inhyrning ska ses över och begränsas i syfte att öka anställningstryggheten.

Dagordningens punkt 17 – Vår arbetsplats

Förbundsstyrelsen vill inte föregå dessa förhandlingar med ett kongressbeslut som låser fast en viss lösning så som föreslås i motionerna. Det viktiga är att finna lösningar på den faktiska problematiken med otrygga anställningar.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta att avslå 1:a att-satserna och att anse 2:a att-satserna beaktade.

Motion A45

Avdelning 7 Södra Norrland

Visstidsanställdas trygghet i Teknikavtalet IF Metall

Teknikavtalet IF Metalls regler kring visstidsanställda (9 §) skapar en stor försämring i frågan om att visstidsanställningar inte innefattas av turordningsreglerna i LAS och att anställningen inte övergår till tillsvidareanställning automatiskt när anställningstiden är över om medlemmen inte har blivit informerad. En medlem kan även få sin visstidsanställning avslutad/förlängd sista dagen. Detta skapar en fruktansvärd oro och ovisshet samt ett försvagat förtroende för klubb och hela organisationen.

Ett konkret fall: Om ett företag ska skära ned på personal på grund av arbetsbrist kan de skicka hem alla medlemmar som är visstidsanställda utan att företaget behöver följa främjandelagen.

Genom att förbättra detta i Teknikavtalet IF Metall skapar vi en tryggare anställning för alla medlemmar samt en större vilja att vara ansluten till IF Metall och stärka hela organisationen.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag

att driva frågan för att stärka upp Teknikavtalet IF Metall gällande visstidsanställning

att verka för att skapa en tryggare anställning på Teknikavtalet IF Metalls område

att driva frågan för att stärka upp alla klubbar inom Teknikavtalet IF Metall.

Utlåtande, motion A45

Överutnyttjande av upprepade visstidsanställningar skapar otrygghet för våra medlemmar på arbetsplatserna. Att endast begränsa möjligheten till visstidsanställning löser inte problemet med otrygga anställningar, eftersom kravet på flexibilitet kommer att mötas med mer inhyrning och arbetstidsflexibilitet.

Förbundsstyrelsen anser att förhandlingar ska inledas efter kongressen för att hitta lösningar på samtliga anställningsformer samt inhyrning, som innebär att reglerna kring visstid och inhyrning ska ses över och begränsas i syfte att öka anställningstryggheten.

Förbundet bedriver ett kontinuerligt arbete i syfte att stärka våra klubbar, inte bara inom avtalsområdet Teknikavtalet IF Metall, utan också inom alla andra avtalsområden.

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

Motion A46

Avdelning 46 Blekinge, 47 Östra Skåne, 48 MittSkåne

Skärpta regler för visstidsanställning

Inom Kemiska och Allokemiska avtalen finns ingen minimitid för visstidsanställningar som det finns i Teknikavtalet IF Metall, där man har en lägsta anställningstid på en

Dagordningens punkt 17 – Vår arbetsplats

månad. Detta gör att daglönare eller i alla fall anställning på några dagar förekommer. På så sätt bidras till osäkra anställningar under korta perioder som kan staplas på varandra.

Arbetslösa – framför allt ungdomar som har svårt att komma in på fasta jobb – hamnar ofta i korta vikariat eller tillfälliga anställningar, ibland bara för en vecka eller några dagar. De hoppas hela tiden på att få ett längre vikariat eller en tillsvidareanställning, för de har ju fått in en fot på företaget. Ingenting kan vara mer osäkert, eftersom detta kan utnyttjas som test för arbetsgivaren för att få lojala medarbetare.

Ungdomar behöver jobb och inkomster för att komma i gång med livet, flytta hemifrån, skaffa bil, bilda familj m.m. Förutsättningar för detta är en stark och växande industri. På många ställen är de anställda nära pensionsålder eller utslitna och har svårt för att klara av stress och nya krav.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att den minimala tiden för visstidsanställningar fastställs till en månad i samtliga rikstäckande avtal.

Utlåtande, motion A46

Förbundsstyrelsen delar intentionen i motionen. Korta anställningar skapar en osäkerhet och otrygghet för våra medlemmar. Hur lång den minimala tiden för visstidsanställningar ska vara i varje kollektivavtal är en fråga för de valda delegationerna inom varje avtalsområde. Det förekommer regleringar i vissa avtal där det krävs en överenskommelse från första dagen. En reglering utifrån förslaget i motionen skulle innebära en försämring i dessa kollektivavtal.

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

Motion A47

Avdelning 26 Östergötland

Inhyrda/bemanningsanställda

Att ta en anställning i ett bemanningsföretag innebär oftast initialt att man blir visstidsanställd. I kollektivavtalet anges att arbetsgivaren och arbetstagaren kan träffa överenskommelse om anställning för visstid. Väldigt ofta blir man anställd för ett visst uppdrag på ett visst företag. Detta får konsekvensen att när uppdraget tar slut tar även anställningen slut och man blir uppsagd med 14 dagars uppsägningstid.

Om individen är anställd för en viss period finns det enligt Teknikavtalet IF Metall ett startdatum och ett stoppdatum och arbetsgivaren har ansvaret för hela perioden utan möjlighet att säga upp innan tiden för en sådan visstid har löpt ut. Ska vi ha samma villkor på våra arbetsplatser så ska möjligheten till 14-dagarsregeln tas bort i Bemanningsavtalet.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att i Bemanningsavtalet ta bort möjligheten att säga upp visstidsanställningar med 14 dagars varsel.

Utlåtande, motion A47

Kravet om att ta bort 14-dagarsregeln i Bemanningsavtalet har aktualiserats i flera avtalsrörelser utan framgång. Regeln gällande 14 dagars varsel är ömsesidig för arbetsgivaren och arbetstagaren.

Dagordningens punkt 17 – Vår arbetsplats

Förbundsstyrelsen anser att denna fråga bör behandlas av förhandlingsdelegationen för Bemanningsavtalet för övervägande och prioritering bland andra avtalskrav.

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

Motion A48

Avdelning 15 Stockholms län

Vikariat inom bemanningsbranschen

Inom bemanningsbranschen ser vi att bolag utnyttjar vikariatsanställning för att kringgå kollektivavtalets regler om garantilön som ska utgå då den anställde inte har ett uppdrag och är tillgänglig för annat arbete. Bemanningsföretagen tar i dag enbart in vikarier för den frånvarandes uppdrag, inte under hela vikariatsperioden och därmed sätts kollektivavtalets regler om garantilön ur spel.

Detta betyder att det blir avsevärt mycket billigare för bemanningsföretagen att ha vikariatsanställningar, och därmed sker en lönedumpning på den svenska arbetsmarknaden. Det går att kringgå reglerna i övriga kollektivavtal, där visstidsanställningar inte får understiga en månad utan lokal överenskommelse.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att en ändring görs i våra kollektivavtal så att vikariatsanställningar ska gälla tills den man vikarierar för är åter i tjänst

att Bemanningsavtalets regler ändras så att vikariatsanställningar ska gälla tills den man vikarierar för är åter i tjänst.

Utlåtande, motion A48

En förändring gällande vikariat i de övriga kollektivavtalen påverkar inte regleringen i Bemanningsavtalet avseende villkoren för vikariat.

Förbundsstyrelsen anser att Bemanningsavtalets regler avseende garantilön är en av grunderna för att motverka löne- och villkorsdumpning på våra arbetsplatser. Uppstår det system där företagen kringgår dessa grunder, ska förhandlingsdelegationen för Bemanningsavtalet utreda och hantera frågan.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta att avslå 1:a att-satsen och att överlämna 2:a att-satsen till avtalsrådet.

Motion A49

Avdelning 2 Norrbotten

Tjänstledighet för att pröva nytt arbete

I dag finns det många medlemmar som vill utveckla sin kompetens, men känner att det inte går på den egna arbetsplatsen. De vågar inte lämna tryggheten som en tillsvidareanställning innebär för något nytt och osäkert.

Med dagens höga arbetslöshet och de försämringar borgarna ställt till med i trygghetssystemen, är det stor risk att man stannar kvar på ett jobb där man varken trivs eller presterar bra. Både arbetsgivare, medlemmar och samhället i stort är förlorare i en sådan situation.

För att kraftigt öka rörligheten på arbetsmarknaden och i arbetslivet skulle en lagreglering om tjänstledighet i sex månader för att pröva annat arbete jämställa villkoren för arbetare och tjänstemän, då regeln om tjänstledighet för att bedriva näringsverksamhet redan finns.

Dagordningens punkt 17 – Vår arbetsplats

Det är även en fråga om makt – att minska vår beroendeställning till arbetsgivaren. Det borde rimligen vara så att arbetsgivarens incitament att se till att vi trivs, utvecklas och har det bra på jobbet ökar när det blir lättare att pröva andra jobb.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att i lag reglera vår rätt till tjänstledighet för att pröva annat arbete.

Motion A50

Klubben vid Profilverken Extrusions AB avdelning 41 Kalmarsund

Tjänstledighet för att pröva annat arbete

Vi lever i en tid då arbetsorganisationen blir mer och mer slimmad och vi ska producera mer på allt färre anställda. Samtidigt förs en diskussion bland de folkvalda om att höja pensionsåldern. Detta gör att många måste byta karriär någon gång under arbetslivet för att klara av att arbeta fram till pensionsåldern.

Om arbetstagaren ska våga ta steget att byta karriär mitt i livet med lång anställning hos samma arbetsgivare som grundtrygghet måste vi skapa förutsättningar för detta. Det finns en risk för att arbetstagare biter sig fast på sitt arbete även om de känner att kroppen börjar ta stryk av det monotona och stressiga arbete som vi har på alltför många arbetsplatser. Det innebär stor risk för ökad kort- och långtidssjukskrivning och att man kanske inte klarar av att arbeta fram till pensionsåldern. För arbetsgivaren måste det vara bättre att ha frisk och motiverad arbetskraft i stället för en omotiverad arbetare med ständig värk.

I dag är den genomsnittliga pensionsåldern inom industrin 59 år för kvinnor och 62 år för män. Om femtio år har de som är födda i början av 2000-talet en beräknad genomsnittsålder på cirka 100 år. Det är en ökning med cirka 15 år jämfört med i dag. Med denna kraftiga ökning av genomsnittsåldern måste vi skapa bättre förutsättningar för att kunna arbeta längre i framtiden. Tjänstledighet för att pröva annat arbete är en viktig pusselbit i detta.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att vid höjd pensionsålder även ge anställda lagstadgad rätt till tjänstledighet för att pröva annat arbete.

Utlåtande, motionerna A49 och A50

Förbundsstyrelsens uppfattning är att rätt till tjänstledighet för att pröva annat arbete är en fråga som, om den ska regleras, i första hand bör regleras i kollektivavtal.

Förbundsstyrelsen anser dock att krav om rätt till tjänstledighet för att pröva annat arbete ger legitimitet åt arbetsgivarnas krav om ökad flexibilitet genom inhyrning och tidsbegränsade anställningar.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta att avslå motionerna.

Motion A51

Klubben vid Vitrolife avdelning 36 Göteborg

Möjlighet att begära tjänstledigt för att pröva annat arbete

Arbetsgivare eftersträvar en större flexibilitet och rörlighet på arbetsmarknaden. Dock finns inte möjligheten för arbetstagare att vara tjänstledig för att pröva på nytt jobb eller

Dagordningens punkt 17 – Vår arbetsplats

annan typ av tjänst. Viljan att pröva och utveckla sig försvinner om man samtidigt behöver oroa sig för att förlora sin fasta tjänst.

I dag är vi som har kompetens och yrkeserfarenhet trygga på våra arbeten. Även om förslitningsskador och stagnation präglar vår vardag vågar vi inte drömma om att utmana oss själva. Det innebär också att möjligheten för unga vuxna att komma in på arbetsplatser minskar. Rotation och kompetensutveckling ökar om vi ges tillfälle att se andra arbetsplatser och insyn och förståelse för andra yrkesgrupper breddas.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att man i kollektivavtal ska ge möjlighet för arbetstagare att få tjänstledigt för att pröva annat arbete.

Utlåtande, motion A51

Förbundsstyrelsens uppfattning är att rätt till tjänstledighet för att pröva annat arbete ger legitimitet åt arbetsgivarnas krav om ökad flexibilitet genom inhyrning och tidsbegränsade anställningar.

Det som föreslås i motionen innebär villkorsförändringar i våra kollektivavtal. Förbundsstyrelsen anser därför att motionen bör överlämnas till avtalsrådet för övervägande och prioritering bland andra avtalskrav.

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

Motion A52

Avdelning 4 Södra Västerbotten, 6 Mellersta Norrland

Arbetsbefriad uppsägningstid

Det är billigare att säga upp arbetare i Sverige än i många andra länder. I multinationella företag riskerar vi alltså att bli valet för en neddragning eller nedläggning för att det är billigare att göra det i Sverige.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att uppsägningstiden ska vara arbetsbefriad som regel men att möjlighet ska finnas för individen att arbeta om hen vill.

Utlåtande, motion A52

Förbundsstyrelsen håller med om att det, när det gäller multinationella företag, finns risk att de väljer att genomföra neddragningar eller nedläggningar i Sverige, eftersom det är billigare att säga upp arbetare i Sverige än i många andra länder. Det finns dock andra kostnader förknippade med nedläggning än uppsägningskostnaderna.

Förbundsstyrelsen instämmer i att uppsägningstiden, helt eller delvis, ska vara arbetsfri och avräkningsfri. Detta för att den uppsagde så snart som möjligt ska kunna påbörja sin omställning och till fullo inrikta sig på detta. Arbetsskyldigheten efter besked om uppsägning bör därför vara kort, till exempel genom att den uppsagde arbetstagaren enbart under en kortare del av sin uppsägningstid behöver utföra arbete, medan resterande uppsägningstid ska vara arbetsbefriad och avräkningsfri och användas till omställning.

Förbundsstyrelsen anser att förhandlingar ska inledas efter kongressen i syfte att öka anställningstryggheten. Omställning är en viktig fråga i detta sammanhang och en del av lösningen i denna fråga kan vara helt eller delvis arbetsbefriad uppsägningstid. Förbundsstyrelsen vill inte föregå dessa förhandlingar med ett kongressbeslut som låser fast en viss

Dagordningens punkt 17 – Vår arbetsplats

lösning så som föreslås i motionen. Det viktiga är att finna lösningar på den faktiska problematiken med otrygga anställningar.

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

Motion A53

Avdelning 4 Södra Västerbotten, medlem Lars Sundin avdelning 6 Mellersta Norrland

Arbetsbefrielse under uppsägningstid

Att bli och vara arbetslös är ett helvete för den som drabbas. Den psykiska pressen att hitta ett nytt arbete är mycket stor och att inte längre kunna försörja sig och sin familj är ett svårt trauma.

Vi måste därför underlätta så mycket som möjligt för dem som sägs upp. De ska inte, med tanke på den belastning de redan utsätts för, behöva betala sin egen uppsägningstid genom att arbeta.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att de som sägs upp ska vara arbetsbefriade under uppsägningstiden och att ersättningen ska vara avräkningsfri.

Utlåtande, motion A53

Förbundsstyrelsen instämmer i att uppsägningstiden, helt eller delvis, ska vara arbetsfri och avräkningsfri. Detta för att den uppsagde så snart som möjligt ska kunna påbörja sin omställning och till fullo inrikta sig på detta. Arbetskyldigheten efter besked om uppsägning bör därför vara kort, till exempel genom att den uppsagde arbetstagaren enbart under en kortare del av sin uppsägningstid behöver utföra arbete, medan resterande uppsägningstid ska vara arbetsbefriad och avräkningsfri och användas till omställning.

Förbundsstyrelsen anser att förhandlingar ska inledas efter kongressen i syfte att öka anställningstryggheten. Omställning är en viktig fråga i detta sammanhang och en del av lösningen i denna fråga kan vara helt eller delvis arbetsbefriad uppsägningstid. Förbundsstyrelsen vill inte föregå dessa förhandlingar med ett kongressbeslut som låser fast en viss lösning så som föreslås i motionen. Det viktiga är att finna lösningar på den faktiska problematiken med otrygga anställningar.

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

Motion A54

Avdelning 22 Sörmland

Kompetensutveckling

Om någon vid arbetsbrist får lämna företaget på grund av kompetensbrist och företaget inte kompetensutvecklat sin personal ska individen inte göra någon ekonomisk förlust under arbetslösheten.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att den som blir uppsagd på grund av kompetensbrist ska ha bibehållen lön tills hen fått ny anställning i de fall företaget inte kompetensutvecklat sin personal.

Dagordningens punkt 17 – Vår arbetsplats

Utlåtande, motion A54

Förbundsstyrelsen delar intentionen i motionen, att det är orimligt att våra medlemmar förlorar sina arbeten på grund av otillräckliga kvalifikationer när det har sin grund i att arbetsgivaren inte har gett möjlighet till nödvändig utbildning och utveckling i arbetet.

Förbundsstyrelsen delar dock inte uppfattningen att det ska bli en ersättningsfråga. Detta eftersom vårt mål är att nå regleringar som gör att våra medlemmar ska ha rätt kompetens för nuvarande och framtida arbete vid företaget där de är anställda, alternativt ha tillgång till ett omställningspaket som bidrar till att medlemmen snabbt får en ny anställning.

När det gäller omställningen skulle en del av lösningen kunna vara att uppsägningstiden, helt eller delvis, ska vara arbetsfri och avräkningsfri. Detta för att den uppsagde så snart som möjligt ska kunna påbörja sin omställning och till fullo inrikta sig på detta. Arbetsskyldigheten efter besked om uppsägning bör därför vara kort, till exempel genom att den uppsagde arbetstagaren enbart under en kortare del av sin uppsägningstid behöver utföra arbete, medan resterande uppsägningstid ska vara arbetsbefriad och avräkningsfri och användas till omställning.

En förutsättning för att stärka anställningsskyddet är att vi kan skapa en bred opinion och stöd för detta. Med det rådande politiska läget gör förbundsstyrelsen bedömningen att vi ska trygga anställningsvillkoren på det sätt som förbundet alltid har valt att göra, dvs. att i första hand, gemensamt med andra fackförbund, driva frågan genom förhandlingar med motparten.

Förbundet har tillsammans med Handels inlett överläggningar med våra motparter, där en inledande diskussion visat att motparten inte varit avvisande avseende förändringar där ovanstående problematik skulle kunna hanteras. Förbundsstyrelsen anser att förhandlingar ska inledas efter kongressen för att hitta lösningar på samtliga anställningsformer, inhyrning och omställning.

Förbundsstyrelsen vill inte föregå dessa förhandlingar med ett kongressbeslut som låser fast en viss lösning så som föreslås i motionen. Det viktiga är att finna lösningar på den faktiska problematiken med otrygga anställningar.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta att avslå motionen.

Motion A55

Avdelning 22 Sörmland

Avtalsturlista

Vid neddragningar vill ofta arbetsgivaren få till ett avtal om att göra avsteg från lagens turordningsregler, vilket kan göras efter att man tecknat ett lokalt avtal om detta. Det här innebär att om klubben gör fel så blir det i princip omöjligt att överklaga detta i efterhand, eftersom det endast omprövas om det strider mot god sed eller är diskriminerande.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att skapa förutsättningar för den enskilda medlemmen att kunna överklaga eller att en avtalsturordningslista blir ogiltig i de fall då uppenbarliga felaktigheter föreligger.

Utlåtande, motion A55

En kollektivavtalad turordning innebär att ett bindande avtal tecknas och därmed blir giltigt avtal, som inte kan överklagas eller sägas upp av de anställda, vilket förbundsstyrelsen anser vara en bra reglering. En kollektivavtalad turordning som skulle kunna överklagas eller anses vara ogiltig skulle inte fylla någon funktion, eftersom det alltid är någon som skulle överklaga, exempelvis de oorganiserade.

Dagordningens punkt 17 – Vår arbetsplats

I det fall klubben har vilseletts av företaget vid avtalets ingående, kan det innebära att avtalet inte blir bindande för den anställde som vilseledande har bundits av avtalet. Det kan till exempel handla om att bolaget har visat dokument om att en viss anställd inte har de kvalifikationer som det kvarvarande arbetet kräver, men att det sedan visar sig att underlaget som presenterades var felaktigt.

Skulle det vara så att den kollektivavtalade turordningen strider mot lag eller det som anses vara god sed på svensk arbetsmarknad, kan även detta överklagas.

Förbundsstyrelsen menar att den möjlighet som föreslås i motionen redan är gällande genom nuvarande lagstiftning.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta att avslå motionen.

Motion A56

Avdelning 26 Östergötland, 32 Högländet, 33 Vätterbygden, 40 Västbo-Östbo

Kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt (KFF)

Kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt (KFF) i Teknikavtalet IF Metall kom till för att begränsa inhyrning under tiden det finns uppsagda med återanställningsrätt. KFF:n gäller som regel i sex månader efter att den med längst uppsägningstid avslutat sin anställning. Eftersom avtalet säger att det enbart är uppsägningstiden enligt lagen om anställningsskydd (LAS) som gäller får den ingen effekt om arbetsgivaren väljer att förlänga uppsägningstiden under KFF-perioden. Vi vet att det finns arbetsgivare som utnyttjat denna möjlighet att sätta KFF:n ur spel.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att den kollektivavtalade förstärkta företrädesrätten (KFF) i Teknikavtalet IF Metall § 9 mom. 3 ändras så att den kollektivavtalade förstärkta företrädesrätten börjar gälla efter den sammanlagda uppsägningstiden (inklusive eventuell förlängning av uppsägningstid)

att se över reglerna i Teknikavtalet IF Metall § 9 mom. 4 med avsikt att det ska bli mer kännbart för företag med hög betalningsförmåga att frångå reglerna om inhyrning av bemanningsföretag under kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt.

Utlåtande, motion A56

Syftet när kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt (KFF) ställdes som krav och reglerades i våra avtal, var att åtgärda en situation där arbetsgivare hade börjat byta ut egna anställda mot inhyrda genom att säga upp sin personal på grund av arbetsbrist och därefter hyra in samma personer via bemanningsföretag. När den egna personalen slutade på fredagen, kom de in som inhyrda på måndagen. Detta har upphört i och med vår reglering.

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