

Dagordningens punkt 17 – Vår arbetsplats Inledning

Lönebildning

Svensk lönebildning bygger på att löner och villkor på arbetsmarknaden sätts av de kollektivavtalstecknande parterna. En grundläggande regel är att staten inte ska blanda sig i detta.

Eftersom lönebildningen påverkar Sveriges ekonomi, sysselsättning, företagens konkurrenskraft och därmed medlemmarnas villkor är det en av förbundets viktigaste uppgifter att se till att de stabila ramverken upprätthålls. Industriavtalet är ett av de verktyg vi har i dag.

Grundläggande för den nuvarande svenska lönebildningen är att den internationellt konkurrensutsatta sektorn sätter normen för arbetskraftskostnadsökningarna på svensk arbetsmarknad. Det sker genom att parterna inom industrin tecknar avtal som sedan blir vägledande på arbetsmarknaden. Det finns i dag en bred samsyn om att det är den internationellt konkurrensutsatta sektorn som ska vara lönenormerande.

Industriavtalet utgår från industrins förutsättningar och att lönebildningen är ett ansvar för arbetsmarknadens parter. Ansvaret innebär att hänsyn tas till lönebildningens konsekvenser för inflation, sysselsättning och konkurrenskraft. Det sker genom att parterna enats om ett förhandlingsavtal som skapar ordning och reda i förhandlingarna om nya riksavtal samt genom att industrins parter tar på sig att träffa de första normerande avtalen.

Industriavtalet bygger på insikten om att reallöneökningar bara är möjliga om produktion och produktivitet ökar. Det kräver i sin tur att företagen investerar, förnyar och bygger ut sin produktionskapacitet i Sverige. Därför engagerar sig parterna för industrins utveckling genom samverkansavtalet.

Industriavtalet firar i år 20-årsjubileum. Det har varit en framgångsrik men inte oomtvistad period. Det råder stor enighet om att avtalet har förstärkt industrins konkurrenskraft och därigenom skapat förutsättningar för en relativt god löneutveckling och goda villkor i övrigt för företagets anställda. Samtidigt måste vi hela tiden arbeta med att utveckla avtalet. IF Metall kommer därför att fortsatt verka för att industriavtalets principer stärks och utgör grunden även för framtidens lönebildning.

Ett hållbart arbetsliv

Svensk industri står inför stora utmaningar. Digitalisering, automatisering och 3D-teknik får en allt viktigare roll på arbetsplatserna. Den nya tekniken innebär möjligheter för att skapa konkurrenskraft och produktion i Sverige, men får också effekter på våra medlemmars arbetsinnehåll. Det är i mötet mellan våra medlemmar och den nya tekniken som möjligheterna blir till verklighet. Framtidens industriarbetare är i högre grad praktiska teoretiker och teoretiska praktiker – något som måste märkas i utvecklingen av våra medlemmars jobb och yrken. Vägen framåt handlar om att utveckla medlemmarnas arbeten och kompetens – inte att göra dem till enkelt utbytbar arbetskraft. Det är industriarbetare som möjliggör en svensk industri i världsklass.

För att nå dit har vi i IF Metall en sammanhållen strategi som vi kallar Hållbart arbete. Strategin inkluderar fyra viktiga områden som alla är beroende av varandra; arbetsorganisation för att stärka arbetets innehåll och förbättra arbetsmiljön, kompetensutveckling, lönesättning och jämställdhet. Målet är att skapa utveckling i arbetet och löneutveckling samtidigt som vi minskar belastningsskadorna, förverkligar jämställda arbetsplatser och ger våra medlemmar möjlighet att utveckla sin kompetens och få stimulerande arbetsuppgifter. Det innebär att vi behöver arbeta med alla områden samtidigt.

För det framtida industriarbetet handlar det till stor del om att utnyttja den nya tekniken i organiseringen av arbetet. Digitaliseringen skapar exempelvis en virtuell närhet som möjliggör att styrning, övervakning och utförande av produktion kan skraddarsys efter kundens behov.

Tekniken kan också skapa nya möjligheter att utforma produktionen utifrån arbetstagares behov av god arbetsmiljö. Teknik som ersätter eller kompletterar människors muskelstyrka minskar riskerna för arbetsskador, förslitning och stress. Däremot kan teknik som utarmar arbetets innehåll skapa arbetsmiljöproblem. När ny teknik introduceras på arbetsplatserna måste dessa perspektiv finnas med.

Den nya teknikens möjligheter och utmaningar för våra medlemmar understryker vikten av att vi som facklig organisation tidigt är delaktiga i utvecklingen av arbetets organisering.

IF Metall är ett feministiskt förbund och ska verka för jämställda arbetsplatser. Det handlar för oss om att minska skillnaderna mellan manliga och kvinnliga arbetsuppgifter, att kvinnor och män ska ha likvärdig lön och löneutveckling samt att kvinnor och män ska få utbildning och utveckling i arbetet i samma omfattning.

För att öka jämställdheten krävs medvetna satsningar på hur arbetet är organiserat. Arbetets organisering är den enskilt största orsaken till att medlemmar drabbas av arbetsrelaterade sjukdomar. Många har i dag slitsamma arbeten vilket gör att de inte klarar att arbeta fram till pensionen. Kvinnor inom industrin är i högre grad än män drabbade av både fysiska och stressrelaterade faktorer, beroende på att de oftast har de mest monotona arbetsuppgifterna. Den vanligaste orsaken är en påfrestande arbetsställning följt av tung manuell hantering och stress i arbetet.

Ett starkt arbetsmiljöarbete lägger grunden för att alla förtroendevalda ska kunna ta del i arbetet för god arbetsmiljö och förbättrad arbetsorganisation.

I arbetsmiljösammanhang är skyddsombudet arbetstagarnas företrädare på arbetsplatsen. IF Metall ska därför verka för att skyddsombud väljs på alla arbetsplatser där det är möjligt. Där det inte är möjligt fyller de regionala skyddsombuden en viktig roll. Skyddsombuden ska ha rätt förutsättningar att påverka arbetsmiljön så att människor är trygga på sin arbetsplats och trivs med sitt arbete.

Trygga anställningar

Frågan om trygghet i anställningen är en av de största och mest diskuterade bland IF Metalls medlemmar. Det finns en stor oro över att arbetsgivare allt oftare väljer att använda sig av inhyrning och tidsbegränsade anställningar. Bakgrunden är dels den ökade konkurrens som företagen möter globalt med krav på snabba upp- och nedväxlingar, dels förändringar i lagar och avtal som reglerar anställningsformerna. Arbetsgivare eftersträvar en högre flexibilitet i bemanningen medan konsekvenserna för många anställda blir ökad otrygghet och minskad makt över sin fritid.

Tillsvidareanställning utgör fortfarande norm för svensk arbetsmarknad. IF Metall menar att det även fortsättningsvis ska vara så. Det ingår i arbetsgivarnas skyldigheter gentemot de anställda att så långt det är möjligt planera och organisera arbetet så att anställda kan känna trygghet för sin inkomst och ta vara på sina livsmöjligheter.

Det är i vissa fall motiverat att anställa under en begränsad tid eller att hyra in personal, men då krävs också att arbetsgivare tar ett konkret ansvar för att skapa trygghet och utveckling även för visstidsanställda och inhyrda.

IF Metall verkar för att alla former av missbruk när det gäller användandet av olika anställningsformer ska upphöra. Vid tidsbegränsade anställningar är nuvarande lagstiftning väldigt öppen. Det har inneburit att många arbetsgivare utnyttjar möjligheten att stapla korta anställningar på varandra i stället för att tillsvidareanställa.

När det gäller inhyrda förekommer missbruk i form av att samma person kan vara inhyrd i flera år på samma arbetsplats utan att erbjudas tillsvidareanställning. Detta är oacceptabelt. Begränsningar måste införas för hur länge en individ kan hyras in på samma arbetsplats innan hen erbjuds tillsvidareanställning på det inhyrande företaget.

Trygghet i anställningen handlar dock om mer än lagar och avtal. Det handlar också om att medlemmar ska känna trygghet i att den egna kompetensen räcker för att klara av både nuvarande och framtida arbetsuppgifter. Lagen om anställningsskydd (LAS) ger inte en individ rätt att behålla anställningen om tillräckliga kvalifikationer för de kvarvarande

jobben saknas – oavsett hur lång anställningstiden är. Det innebär att brist på utveckling i arbetet är ett reellt hot mot våra medlemmars anställningstrygghet. Vi måste kunna möta det hotet.

En väg att möta hotet är genom att stärka den enskildes förutsättningar att utveckla och förnya sin kompetens under hela yrkeslivet. För att nå dit krävs starka incitament för arbetsgivarna att investera i de anställdas kompetens. Det skulle exempelvis kunna innebära att det blir väsentligt dyrare att säga upp anställda med lång anställningstid.

Andra viktiga förutsättningar för lärandet på arbetsplatserna är finansiering av såväl utbildningen som rimliga försörjningssystem för den studerande. Vidare krävs ett tillgängligare utbildningsutbud för att lärandet ska bli praktiskt genomförbart. Mot denna bakgrund ska IF Metall, i samverkan med de avtalsbärande parterna på arbetsmarknaden, arbeta hårt för att ett nationellt system för kompetensutveckling blir verklighet.

I de fall där uppsägningar blir verklighet ska våra medlemmars möjligheter till snabb omställning, antingen inom det befintliga yrket eller inom en annan bransch, stärkas väsentligt. Med kortad arbetskyldighet kan omställningen påbörjas redan under uppsägningstiden. Arbetsgivarna har ett stort ansvar men vi behöver också ett ökat fackligt utrymme för att systematiskt kunna jobba med att identifiera kompetensbehov, validering av medlemmarnas yrkeskvalifikationer och att utforma och tillgängliggöra utbildningar som möter behoven.

IF Metall har ambitionen att ta ett helhetsgrepp kring frågan om medlemmarnas faktiska anställningstrygghet under kommande kongressperiod. Sedan 2015 har inledande samtal med motparterna förts, som nu behöver gå vidare till reella förhandlingar. Ambitionen ska vara att gemensamt komma fram till lösningar som syftar till att trygga medlemmarnas utveckling och anställningsbarhet. Det innebär att vi också behöver vara öppna för förändringar av både avtal och lagar. För att nå framgång i arbetet med att stärka anställningstryggheten behövs en delaktighet inom förbundet och med andra förbund innan beslut fattas.

Föredragning

Veli-Pekka Säikkälä, förbundsstyrelsen: Ordförande och kongressombud. Vi ska nu behandla avsnitt A Vår arbetsplats. Vi har 190 motioner samt handlingslinjer.

Det här är frågor som berör våra medlemmar väldigt konkret. Det handlar om hur vi ska bedriva avtalsrörelse, lönebestämmelser, arbetstidsförkortning samt andra viktiga avtalsbestämmelser. Det handlar om arbetsmiljö och ett hållbart arbete. Det handlar också om avtalsförsäkringarna, som är viktiga för tryggheten om olyckan är framme.

När det gäller avtalsmotionerna finns konkreta, detaljerade förslag på förändringar i enskilda bestämmelser.

Kongressen är vårt tyngsta och viktigaste beslutsorgan. De beslut som tas på en kongress binder oss under kongressperioden och jag skulle vilja säga att de är skrivna i sten. Därför, kamrater, är det också väldigt viktigt att vi är noga med vilka beslut vi tar.

Kongressen tar beslut om motionernas att-satser, inte om brödtexten. Om att-satserna är på en hög detaljeringsnivå så innebär det att handlingsutrymmet i förhandlingar begränsas på ett sätt som kan omöjliggöra förhandlingslösningar som går i linje med motionens syfte. Av den anledningen har förbundsstyrelsen valt att föreslå att flera av de kloka förslag som finns i motionerna överlämnas till avtalsrådet för vidare behandling.

Det gör också att vi kan få en samlad bild av prioriteringar vid tidpunkten för riksavtalsförhandlingarna utifrån de förutsättningar som råder då, dvs. om två och ett halvt år när vi ska förhandla igen, då kan vi ta de här prioriteringarna.

Det finns också en annan sak som är viktig. Det vi bestämmer på kongressen när det gäller detaljfrågor blir känt för förhandlingscheferna hos arbetsgivarna. När de vet att vi har kongressbeslut så kommer det också att bli dyrköpt. Då kommer de att säga ”Okej, det här har ni beslutat om på kongressen. Då ska ni få betala ordentligt för det.”. Vad jag säger egentligen är att när det gäller avtalsfrågor på detaljnivå föreslår förbundsstyrelsen att de behandlas på avtalsrådet.

Svensk lönebildning bygger på att löner och villkor på arbetsmarknaden sätts av de kollektivavtalsstecknande parterna. En grundläggande regel är att staten inte ska blanda sig i detta.

Då lönebildningen påverkar Sveriges ekonomi, sysselsättning, företagens konkurrenskraft och därmed medlemmarnas villkor är det en av förbundets viktigaste uppgifter att se till att de stabila ramverken upprätthålls. Industriavtalet är ett av de ramverk vi har.

Industriavtalet, som fyller 20 år i år, utgår från industrins förutsättningar, men innebär också att hänsyn tas till lönebildningens konsekvenser för inflation, sysselsättning och konkurrenskraft. Industriavtalet bygger på insikten om att reallöneökningar bara är möjliga om produktion och produktivitet ökar. Det kräver i sin tur att företagen investerar, förnyar och bygger ut sin produktionskapacitet i Sverige.

Det råder stor enighet om att avtalet har förstärkt industrins konkurrenskraft och därigenom skapat förutsättningar för en relativt god löneutveckling och goda villkor i övrigt för våra medlemmar. De senaste 20 åren har reallönerna ökat med över 50 procent för våra medlemmar. Det är historiskt. Man får gå tillbaka till tiden innan 1970-talet för att komma ens i närheten.

IF Metall kommer att fortsatt verka för att Industriavtalets principer stärks och utgör grunden även för framtidens lönebildning.

Svensk industri står inför stora utmaningar. Digitalisering och automatisering får en allt viktigare roll på arbetsplatserna. Den nya tekniken innebär möjligheter att skapa konkurrenskraft och produktion i Sverige, men får också effekter på våra medlemmars arbetsinnehåll. Vägen framåt handlar därför om att utveckla medlemmarnas arbeten och kompetens, inte att göra dem till enkelt utbytbar arbetskraft.

För att nå dit har vi i IF Metall en sammanhållen strategi som vi kallar Hållbart arbete. Strategin inkluderar fyra viktiga områden som alla är beroende av varandra: arbetsorganisation, kompetensutveckling, lönesättning och jämställdhet. Målet är att skapa utveckling i arbete och lön samtidigt som vi minskar belastningsskadorna. Målet är

att förverkliga jämställda arbetsplatser som ger våra medlemmar möjlighet att utveckla sin kompetens och få stimulerande arbetsuppgifter.

Teknik som ersätter människors muskelstyrka minskar riskerna för arbetsskador och förslitning. Men den nya tekniken kan också utarma arbetets innehåll och skapa nya arbetsmiljöproblem. När ny teknik introduceras på arbetsplatserna måste dessa perspektiv finnas med. Den nya teknikens möjligheter och utmaningar tydliggör vikten av att vi i facket tidigt är med i utvecklingen av arbetsorganisationen.

IF Metall är ett feministiskt förbund och ska verka för jämställda arbetsplatser. Precis som någon annan sade från talarstolen är det så att vi ska inte i framtiden ha arbeten som är typiska för män eller kvinnor. Kvinnor och män ska jobba sida vid sida. Det handlar om att kvinnor och män ska ha likvärdig lön och löneutveckling. Det handlar för oss om att kvinnor och män ska få lika utbildning och utveckling i arbetet.

Kvinnor inom industrin är i högre grad än män drabbade av arbetsjukdomar, beroende på att de oftast har de mest monotona arbetsuppgifterna. Därför måste jämställdhetsarbetet och arbetsmiljöfrågorna tas på största allvar. IF Metall ska också verka för att skyddsombud väljs på alla arbetsplatser där det är möjligt. Där det inte är möjligt, där ska vi ha regionala skyddsombud.

Frågan om trygghet i anställningen är en av de viktigaste bland IF Metalls medlemmar. Arbetsgivarna eftersträvar en högre flexibilitet, medan konsekvenserna för anställda blir ökad otrygghet och minskad makt över sin fritid. IF Metall verkar för att alla former av missbruk när det gäller användandet av olika anställningsformer ska upphöra. Vid tidsbegränsade anställningar är nuvarande lagstiftning väldigt öppen.

Vid inhyrning har det blivit vanligt att samma person är inhyrd år efter år på samma arbetsplats utan att erbjudas tillsvidareanställning på det inhyrande företaget. Detta är oacceptabelt. Begränsningar måste införas för hur länge en individ kan hyras in på samma arbetsplats innan hen erbjuds tillsvidareanställning på det inhyrande företaget.

Men, kamrater, trygghet i anställningen handlar om mer än lagar och avtal. Det handlar om att känna trygghet i att den egna kompetensen räcker för att klara av framtida arbetsuppgifter.

Lagen om anställningsskydd ger inte individen rätt att behålla anställningen, oavsett hur lång anställningstiden är, om tillräckliga kvalifikationer för de kvarvarande jobben saknas. Det innebär att brist på utveckling i arbetet är ett reellt hot mot våra medlemmars anställningstrygghet. Vi måste möta hotet genom att stärka medlemmarnas förutsättningar att utveckla och förnya sin kompetens under hela yrkeslivet.

Trots fina skrivningar om kompetensutveckling i våra avtal, har vi misslyckats med denna viktiga uppgift. Det måste till mer. Vi måste ta tag i den här frågan nu. För att få till kompetensutveckling krävs starka incitament för arbetsgivarna att investera i de anställdas kompetens. Ett sådant incitament kan vara att göra det väsentligt dyrare att säga upp anställda med lång anställningstid.

Andra viktiga förutsättningar för lärandet på arbetsplatserna är finansiering av såväl utbildningen som rimliga ersättningssystem för den som studerar. Därför ska IF Metall arbeta hårt för ett nationellt system för kompetensutveckling.

I de fall där uppsägningar ändå sker ska våra medlemmars möjligheter till snabb omställning stärkas. Med kortad arbetsskyldighet kan omställningen påbörjas redan under uppsägningstiden.

Förbundsstyrelsen har ambitionen att ta ett helhetsgrepp kring frågan om medlemmarnas faktiska anställningstrygghet under kommande kongressperiod. Det innebär förhandlingar med motparter, men också krav på leverans från politiken i en tryggare och bättre omställning. Ambitionen är att gemensamt komma fram till lösningar som syftar till att trygga medlemmarnas utveckling, anställningstrygghet och anställningsbarhet.

För att nå framgång i arbetet med att stärka anställningstryggheten behövs en stor delaktighet både inom förbundet men också med andra fackförbund innan beslut fattas.

I mitten av 1990-talet beslutade de två förbunden Metall och Industrifacket var för sig att förkorta arbetstiden med 100 timmar. På några av våra avtalsområden når vi målet om 100 timmars arbetstidsförkortning under nuvarande avtalsperiod.

Konstruktionen för arbetstidsförkortning är också olika på de olika avtalsområdena, beroende på medlemmarnas önskemål och branschernas olika förutsättningar.

Arbetstidsförkortningen har inte varit gratis, den har kostat oss löneutrymme och flexibilitet. I den pågående avtalsrörelsen har vi fortsatt att förkorta arbetstiden med avsättningar till deltidspensionen. Det innebär att när den nuvarande avtalsperioden är till ända har vi avsättningar som överstiger 2 procent på flera avtalsområden. Men vi kommer att behöva avsätta mer till deltidspensionen för att våra medlemmar som fyller 60 år på riktigt ska ha råd att gå ned på deltid och förkorta sin arbetstid.

Förbundsstyrelsens uppfattning är att kravet om 100 timmars arbetstidsförkortning står oförändrat även den kommande kongressperioden. Därför föreslår förbundsstyrelsen avslag för andra krav, så som utökade permissionsbestämmelser, sextimmarsdag, längre semester m.m. eftersom dessa konkurrerar med kravet på 100 timmars arbetstidsförkortning. När det gäller övriga arbetstidsfrågor är de i huvudsak hänvisade till avtalsrådet.

Med de orden yrkar jag bifall till förbundsstyrelsens utlåtanden över motionerna A1–A190.

Avtalsrörelse – Motionerna A1–A5 med utlåtanden

Motion A1

Avdelning 4 Södra Västerbotten, 5 Höga Kusten

Ta en större del av kakan

De senaste årens löneutveckling har inneburit att arbetarkollektivet tappat i lön jämfört med tjänstemän och chefer. Löneskillnaderna mellan de olika grupperna på arbetsmarknaden har accelererat och vi ser inga tendenser till att vi lyckas ändra på detta.

Orsakerna är flera till denna förändring. Dels är det företagets strategi att begränsa de lokala löneökningarna för arbetare, dels arbetarrörelsens oförmåga att försvara de landvinningar som gjordes fram till 1980-talet.

Effekterna av de ökade löneskillnaderna är flera. Det handlar om den faktiska devalveringen av vårt arbete jämfört med andra yrkeskategorier inom industrin, men också om ett minskat förtroende hos våra medlemmar för fackföreningens förmåga.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att i nästa centrala avtalsförhandling driva löneökningsfrågan så att de inkomstskillnader som skapats mellan personalkategorierna inom industrisektorn minskar.

Utlåtande, motion A1

Facken inom industrin följer regelbundet löneutvecklingen inom industrin. Emellanåt görs också djupgående analyser av exempelvis löneutvecklingen för arbetare och tjänstemän. Det undersökningarna visar är att utvecklingen efter millennieskiftet varit ungefär densamma för arbetargrupperna som för tjänstemannagrupperna. Dessförinnan, runt millennieskiftet, var löneutvecklingen högre för vissa tjänstemannagrupper, bland annat inom it-sektorn före it-kraschen. I början av 2000-talet förändrades också sammansättningen av kategorin tjänstemän. Andelen civilingenjörer ökade i förhållande till andelen lägre tjänstemän, vilket höjde medellönen för hela tjänstemannakåren.

Genom vårt samarbete inom LO och Facken inom industrin, har vi i årets avtalsförhandlingar kunnat enas om en samordning som ger förutsättningar för en låglönesatsning på individnivå. Konstruktionen ger också procentuellt mer i löneökning till arbetarna än till tjänstemännen på våra arbetsplatser.

Förbundsstyrelsen kommer att fortsätta följa löneutvecklingen både inom industrin, jämfört med andra branscher, och mellan IF Metalls medlemmar och andra personalkategorier inom industrin.

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

Motion A2

Medlem Östen Andersson avdelning 3 Norra Västerbotten

Höj lönerna – skrota Industriavtalet

Under tre decennier har vinsterna ökat i förhållande till lönerna i Sverige. En allt mindre del av det vi skapar i vinst går alltså tillbaka till oss i form av lön, och en allt större del är ren vinst, aktieutdelningar, finansspekulation etc. Den låga löneutvecklingen kontra det höga vinstuttaget är alltså inte bara orättvist, det är direkt skadligt för svensk ekonomi. Framför allt drabbar det arbetarklassen som dels inte får sitt arbete omsatt i lön, dels får känna av nedskärningar i välfärden.

IF Metall tillsammans med Facken inom industrin bär huvudansvaret för situationen. Uppslutningen bakom Industriavtalet garanterar kapitalets vinster på arbetets bekostnad.

Jag föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag

att säga upp Industriavtalet

att verka för att löneökningarna i kommande avtalsrörelse motsvarar den genomsnittliga procentuella vinsten bland Svenskt Näringslivs medlemsföretag.

Utlåtande, motion A2

Industriavtalet har 2017 funnits i 20 år. Syftet med Industriavtalet är att förstärka industrins konkurrenskraft och därigenom skapa förutsättningar för en god löneutveckling samt goda villkor i övrigt för företagens anställda.

Med Industriavtalet tar industrins parter ett ansvar för att säkerställa en stabil lönebildning i Sverige och att beakta lönebildningens konsekvenser på inflation, sysselsättning och konkurrenskraft. Det sker genom att parterna enats om ett förhandlingsavtal som skapar ordning och reda i förhandlingarna om nya riksavtal samt genom att industrins parter påtar sig att träffa de första normerande avtalen.

Industriavtalet bygger på insikten om att reallöneökningar långsiktigt bara är möjliga om produktion och produktivitet ökar. Det kräver i sin tur att företagen investerar, förnyar och bygger ut sin produktionskapacitet i Sverige. Eftersom kapitalet rör sig fritt över gränserna måste avkastningen på dessa investeringar i Sverige vara i nivå med de avkastningskrav som gäller på de internationella kapitalmarknaderna. Om löntagarna skulle få en större del av "kakan" men till priset av att hela "kakan" krymper, blir det inga reala löneökningar.

Under Industriavtalsperioden har reallönerna ökat med ungefär 2 procent per år. Det är ett betydligt bättre resultat än decennierna före Industriavtalet då reallöneökningarna hamnade nära noll. Det är också en hög siffra i jämförelse med andra västeuropeiska länder.

För att reallönerna ska fortsätta stiga måste Sverige även i framtiden vara ett attraktivt land att investera i.

Det är en missuppfattning att Industriavtalet skulle ha lett till att löneandelen inom industrin minskat. Industrins vinst- och löneandel har i stort sett varit konstanta. Bruttovinstandelen har stigit något samtidigt som nettovinstandelen (bruttovinstandel minskat med avskrivningar) sjunkit något. Mått som vinst- och löneandel är också lite trubbiga mått att använda på lönsamhet och vinstutveckling. Nivåerna kan bland annat förändras på grund av förändringar i industristrukturen. Mer kapitalintensiv industri ger högre vinstandel.

Ett annat vinstmått är nettokapitalavkastningen. Nettokapitalavkastning för svensk industri har sjunkit under Industriavtalsperioden. Det skulle kunna uppfattas som ett tecken på att vinsterna i Sverige blivit för låga, men med tanke på att avkastningen på riskfria kapitalplaceringar, exempelvis statsobligationer, också har sjunkit är riskpremien på ungefär samma nivå som tidigare.

Många företag har i dag mycket höga avkastningskrav och det är ett problem. Det är IF Metalls uppfattning att industrins och hela näringslivets avkastningskrav borde sänkas. Det skulle leda till ökade investeringar. En sådan utveckling kräver dock sannolikt att avkastningskraven internationellt sänks. Något som vore välkommet men som vi inte rör oss över i Sverige.

IF Metall och övriga fackförbund inom industrin är överens om ett antal utgångspunkter som ligger till grund för de gemensamma lönekraven. Konceptet kallas "Bästa möjliga". Det gemensamma målet är att nå reallöneökningar på långsiktigt hållbara nivåer. Konceptet innehåller två olika tumregler. Den ena är "I takt med Europa" och utgår från löneökningstakten i Sveriges viktigaste konkurrentländer i Västeuropa. Den andra kallas "Pris plus produktivitet" och utgår från pris- och produktivitetsutvecklingen i hela det svenska näringslivet. Innan en siffersättning av lönekraven sker måste också en av-

stämning göras av hur dessa tumregler förhåller sig till målsättningen om en hög sysselsättning och de restriktioner som finns i form av internationell konkurrenskraft och inflationsmålet.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta att avslå motionen.

Motion A3

Medlem Dennis Källersfors avdelning 15 Stockholms län

Höj lönerna

Under tre decennier har vinsterna ökat i förhållande till lönerna i Sverige. En allt mindre del av det vi skapar i vinst går alltså tillbaka till oss i form av lön och en allt större del till ren vinst, aktieutdelningar, finansspekulation etc.

År 2010 visade Transports ordförande Lars Lindgren, i dåvarande LO-tidningen, hur Industriavtalets låga lönelyft utarmat de offentliga finanserna genom att vinster beskattas lägre än löner. Enligt Lindgren var detta skattebortfall redan då dubbelt upp mot Alliansens skattesänkningar.

Den låga löneutvecklingen kontra det höga vinstuttaget är alltså inte bara orättvist, det är direkt skadligt för svensk ekonomi. Framför allt drabbar det arbetarklassen som dels inte får sitt arbete omsatt i lön, dels får känna av nedskärningar i välfärden.

Jag föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att löneökningarna i kommande avtalsrörelse motsvarar den genomsnittliga procentuella vinsten bland Svenskt Näringslivs medlemsföretag.

Utlåtande, motion A3

Det är en missuppfattning att Industriavtalet skulle ha lett till att löneandelen inom industrin minskat. Industrins vinst- och löneandel har i stort sett varit konstanta. Bruttovinstandelen har stigit något samtidigt som nettovinstandelen (bruttovinstandel minskat med avskrivningar) sjunkit något. Mått som vinst- och löneandel är också lite trubbiga mått att använda på lönsamhet och vinstutveckling. Nivåerna kan bland annat förändras på grund av förändringar i industristrukturen. Mer kapitalintensiv industri ger högre vinstandel.

Ett annat vinstmått är nettokapitalavkastningen. Nettokapitalavkastning för svensk industri har sjunkit under Industriavtalsperioden. Det skulle kunna uppfattas som ett tecken på att vinsterna i Sverige blivit för låga, men med tanke på att avkastningen på riskfria kapitalplaceringar, exempelvis statsobligationer, också har sjunkit är riskpremien på ungefär samma nivå som tidigare.

Många företag har i dag mycket höga avkastningskrav och det är ett problem. IF Metalls uppfattning är att industrins och hela näringslivets avkastningskrav borde sänkas. Det skulle leda till ökade investeringar. En sådan utveckling kräver dock sannolikt att avkastningskraven internationellt sänks. Något som vore välkommet men som vi inte rör ensamma över i Sverige.

IF Metall och övriga fackförbund inom industrin är överens om ett antal utgångspunkter som ligger till grund för de gemensamma lönekraven. Konceptet kallas ”Bästa möjliga”. Det gemensamma målet är att nå reallöneökningar på långsiktigt hållbara nivåer. Konceptet innehåller två olika tumregler. Den ena är ”I takt med Europa” och utgår från löneökningstakten i Sveriges viktigaste konkurrentländer i Västeuropa. Den andra kallas ”Pris plus produktivitet” och utgår från pris- och produktivitetsutvecklingen i hela det svenska näringslivet. Innan en siffersättning av lönekraven sker måste också en avstämning göras av hur dessa tumregler förhåller sig till målsättningen om en hög sysselsättning och de restriktioner som finns i form av internationell konkurrenskraft och inflationsmålet.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta att avslå motionen.

Motion A4

Medlem Alfonso Ramirez avdelning 15 Stockholms län

Få in de sifferlösa avtalsområdenas parter i den gemensamma lönebildningen

För att inte utvecklingen mot fler och fler lönearbetare som omfattas av löneavtal som är sifferlösa – dvs. där avtalen saknar angivna lönenivåer och löneförhöjningar och därmed lämnas åt individuella eller lokala förhandlingar utan ramar – ska urgröpa samhällssolidariteten och ansvarstagandet för allas löneutveckling, är det dags att dessa branscher inrangeras i de övrigas avtalsförhandlingar och samordning.

Eftersom vi i grunden har fria avtalsförhandlingar, men med ett visst samordnande för att åstadkomma en hållbar löne- och produktivitetsutveckling som inte stjälper hela samhällsekonomin, bör det lagstiftas om en tillsyn även över de sifferlösas avtalsförhandlingar genom det statliga Medlingsinstitutets försorg.

Om stora och växande avtalsområden bland tjänstemän och akademiker, genom att i lönehöjande syfte teckna sifferlösa avtal, kan glida ovanpå alla övriga grupper som tar samhällsansvaret för en hållbar lönebildning kommer det på sikt att underminera den modellen.

Jag föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att de avtalsförhandlande parterna med sifferlösa avtal förmås att inordna sig under den dominerande lönebildningsnormeringen och Medlingsinstitutets tillsyn.

Utlåtande, motion A4

I dag, 20 år sedan Industriavtalet träffades, finns en stor samsyn på svensk arbetsmarknad att löneökningstakten ska sättas i den internationellt konkurrensutsatta sektorn (IK-sektorn). Där finns i huvudsak parterna inom Industriavtalet och där träffas de normerande avtalen.

År 2000 inrättades det statliga Medlingsinstitutet med uppgift att verka för en väl fungerande lönebildning. Medlingsinstitutet har också ansvar för att samla in den officiella lönestatistiken, vilket omfattar även avtalsområden med sifferlösa avtal.

Trots samsynen om IK-sektorns lönenormerande roll finns det fackförbund som anser att det, för deras medlemmar, bör göras undantag genom att de ska få mer än industrinormen. Det finns också arbetsgivarorganisationer som propagerar för att de centrala avtalen inte ska ha bestämda löneökningsbestämmelser samt att lönebildningen ska vara lokal och en fråga mellan den anställde och chefen. Dessa uppfattningar förenas i så kallade sifferlösa avtal.

IF Metall ser faran med, och har offentligt varnat för följderna av, när stora grupper träffar sifferlösa avtal i syfte att spräcka industrinormen. Genom Medlingsinstitutets statistik ser vi trots denna utveckling att industrimärket även på senare år har respekterats, med några undantag. Förbundsstyrelsen kommer även framledes att följa utvecklingen av sifferlösa avtal och tillsammans med industrins parter bilda opinion för en välfungerande lönebildning där industrin sätter norm för löneökningstakten i Sverige.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta att avslå motionen.

Motion A5

Avdelning 4 Södra Västerbotten

Lokal strejk

Vi upplever år efter år en nonchalans från företaget när det gäller förhandlingar mellan de lokala parterna. Trots höga vinster hos bolagen delas det bara ut lokal lönepott till de högsta cheferna och vinsten äts upp av aktieägarna. Man glömmer bort IF Metalls medlemmar som enbart ses som en kostnad och inte som en resurs. Det här gäller inte bara lönefrågan utan även när det kommer till underbemanning och de allmänna anställningsvillkoren.

De centrala överenskommelserna är för generella och passar inte in i den företagskultur som vi verkar i, där ”union busting” är ett vardagligt inslag i partsrelationen. Våra vapen behöver vässas då maktförhållandet på arbetsplatserna inte är jämlikt. Det största vapnet behöver motioneras. Låt oss motionera vapnet, vi är redo!

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag

att under kongressperioden ta ut IF Metallklubben på GE Healthcare Biosciences AB i strejk.

Utlåtande, motion A5

Inför varje avtalsrörelse uppdateras konfliktinstruktioner och rutiner av förbundets konfliktkommitté. Avdelningar och klubbar uppmanas också att upprätta lokala konfliktkommittéer. Förbundets konfliktkommitté gör en granskning av ekonomin, men också av andra förutsättningar, hos de företag som kan komma att bli uttagna i en konflikt.

För att konfliktvapnet ska få avsedd effekt krävs att förbundet har en god ekonomi. Minst lika viktigt är att vår konfliktorganisation, både centralt och lokalt, är i trim och att vi har en hög organisationsgrad.

I den senaste avtalsrörelsen beslutade förbundsstyrelsen att varsla om strejk för medlemmar på ett antal företag inom avtalsområdet Tvättindustri/Textilservice. IF Metall och motparten kunde, några dagar innan arbetsnedläggelsen skulle ha trätt i kraft, enas om ett nytt kollektivavtal. Strejkvarslet var nödvändigt för att få till stånd ett nytt kollektivavtal med acceptabla villkor.

Det finns politiska krafter som vill inskränka våra möjligheter att vidta konfliktåtgärder. Sådana inskränkningar skulle försvaga fackföreningsrörelsen och det kan vi inte acceptera.

Konfliktvapnet är vårt viktigaste verktyg för att vi ska ha kraft att träffa anständiga avtal för våra medlemmar, därför måste det vårdas. Det innebär att vi aldrig ska tveka att använda det då det är nödvändigt, men vi ska inte heller använda det vårdslöst. Konflikt är inte ett mål i sig, det är ett medel för att vi ska kunna värna om goda villkor för våra medlemmar.

Även i kommande avtalsrörelser kommer förbundet att förbereda för att vidta konfliktåtgärder så att all kraft sätts bakom avtalskraven. Vilka företag som kommer att beröras av åtgärder och i vilken omfattning bestäms utifrån den situation som vi då befinner oss i.

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

I debatten deltog:

Gunnar Pettersson, 4 Södra Västerbotten

Martin Berglund, 4 Södra Västerbotten

Tomas With, förbundskontoret

Följande förslag förelåg:

Förbundsstyrelsens utlåtanden över motionerna A1–A5.

Gunnar Petterssons förslag om bifall till motion A1.

Martin Berglunds förslag om bifall till förbundsstyrelsens utlåtande över motion A5.

Tomas Withs förslag om bifall till förbundsstyrelsens utlåtande över motion A1.

Kongressen beslutade

att **bifalla** förbundsstyrelsens utlåtanden över motionerna A1–A5 i de delar där inga motförslag förelåg

att efter votering **bifalla** förbundsstyrelsens utlåtande över motion A1.

Protokollsanteckning

Votering avseende motion A1 begärdes av Tomas Nordmark, 1 Malmfälten.

Lönebestämmelser – Motionerna A6–A22 med utlåtanden

Motion A6

Avdelning 32 Höglandet, 33 Vätterbygden, 40 Västbo-Östbo, 43 Kronoberg

Låglönesatsning i Teknikavtalet

I avtalsrörelsen 2013 ställde sig IF Metall bakom LO-samordningens krav på 2,8 procent eller 700 kronor i löneökning till dem som tjänar under 25 000 kronor i månaden. Detta resulterade efter förhandlingar i krav på en låglönesatsning till dem som tjänar mindre än genomsnittet för en industriarbetare.

Inom Teknikavtalet är det stor skillnad på lönerna mellan olika företag. På företag med högt lönesnitt garanteras de anställda högre löner än i företag med lågt lönesnitt. Eftersom lönerna räknas upp i procent ökar de garanterade löneskillnaderna hela tiden, när år efter år av olika ökningar läggs samman. Denna avtalskonstruktion gör att skillnaderna ökar över tid inom avtalsområdet.

Avtalskonstruktionen har bidragit till att löneskillnaderna i Teknikavtalet mellan medlemmar och mellan olika regioner i landet skiljer sig mycket åt. De som drabbas av detta är anställda på företag med lågt lönesnitt och främst slår det mot dem som har låga löner. Det drabbar också kvinnor mer, eftersom kvinnor rent generellt har lägre löner än män men också för att de ofta har mindre kvalificerade arbetsuppgifter.

För att vi ska kunna utjämna löneskillnaderna mellan arbetsplatser, regioner och stärka lågavlönades samt kvinnors löner måste vi se över hur vi kan ändra avtalskonstruktionen i Teknikavtalet. En sådan lösning kan vara satsningar i kronor och ören som gäller för alla eller för dem som ligger under snittet för industriarbetare i Teknikavtalet.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att i kommande avtalsförhandlingar ge förhandlingsdelegationen i Teknikavtalet i uppgift att tillämpa följande modell; att avtalets genomsnittliga lön blir beräkningsgrunden i kravet och att kravet för dem som ligger under genomsnittet baseras på kronor och kravet för dem som ligger över genomsnittet baseras i procent.

Utlåtande, motion A6

IF Metall har i dag flera avtal med en så kallad branschpott vilket innebär att löneökningen är densamma i kronor för samtliga företag inom avtalsområdet. I förbundet finns också avtal med företagspott som omvandlas till kronor utifrån lönenivån på det enskilda företaget.

I motionen föreslås en löneökningsmodell med ett så kallat knä, som tillvaratar fördelarna med de båda ovanstående modellerna. På företag med en lägre genomsnittsförtjänst blir löneökningen procentuellt högre än med en företagspott i procent, och på företag med en högre genomsnittsförtjänst blir löneökningen i kronor högre än med en branschpott.

En nackdel med den föreslagna modellen är att lönekostnadsökningen procentuellt blir högre. Företag med lägre löner påverkar beräkningen av det totala löneökningstrycket för hela avtalsområdet. Det får till följd att löneökningkravet på hela avtalsområdet reduceras med den ökade kostnaden, för företag med lägre löner, och att det procentuella löneökningkravet kommer att bli lägre än med en bransch- eller företagspott.

Ett bifall till förslaget skulle innebära att förhandlingsdelegationen för Teknikavtalet IF Metall blir fastlåst vid att tillämpa samma modell hela kongressperioden. Förbundsstyrelsen anser att det vore olyckligt, dels eftersom olika modeller kan behöva användas i olika riksavtalsförhandlingar, dels för att det skulle kunna stjälpa en eventuell LO- och FI-samordning.

Vintern 2016 beslutade förbundsstyrelsen att tillsätta en arbetsgrupp med uppgiften att utreda och föreslå eventuella förändringar i förbundets lönepolitik. Arbetsgruppen, som är sammansatt av lokala och centrala företrädare, kommer bland annat att behandla frågan om kronor och procent i IF Metalls löneavtal. Arbetsgruppen ska ta fram en delrapport till våren 2017 och en slutrapport till hösten 2017. Förbundsstyrelsen anser att nämnda utredning inte bör föregripas.

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

Motion A7

Medlem Peter Svanberg avdelning 2 Norrbotten

Genomsnittslönen

Genomsnittslönen hos ett företag får inte skilja mer än 10 procent från snittlönen inom ett avtalsområde.

Jag föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att genomsnittslönen hos ett företag inte får skilja mer än 10 procent från genomsnittslönen inom ett avtalsområde.

Utlåtande, motion A7

Införandet av en sådan lönekonstruktion som föreslås skulle innebära att de arbetsplatser som i dag ligger 10 procent över genomsnittet inte skulle kunna ta ut det fulla löneutrymmet vid en lönerevision. På de arbetsplatser där det finns möjlighet att förhandla fram mer än det som anges i det centrala avtalet skulle det innebära ett hinder då 10 procent av genomsnittslönen inom avtalsområdet skulle utgöra norm.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta att avslå motionen.

Motion A8

Avdelning 26 Östergötland

Teknikavtalet IF Metall, stupstock för löneökningar

Fler och fler blir de exempel där den fackliga parten har problem med att träffa överenskommelse om fördelning av löneutrymmet på en arbetsplats. Det kan exempelvis handla om vilka fördelningsprinciper som ska användas när det saknas lönesystem eller vem/vilka som ska få ta del av lönepotten. Det kan också vara att arbetsgivaren inte vill betala ut en endaste krona utöver det centrala avtalets löneökingsnivå, då dessa nivåer inte sällan påstås vara taket för vad löneökningarna ska vara, trots att nya vinstrekord slås och aktieutdelningarna är rekordstora.

I det centrala månadslöneavtalet bör därför en ny, kompletterande stupstock införas när man lokalt inte kan komma överens. Stupstocken ska i dessa fall hantera fördelningen av potten men framför allt fungera som ett påtryckningsmedel.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag

att i nästkommande avtalsförhandling för Teknikavtalet IF Metall införa en ny, kompletterande stupstocksregel baserad på att fördela lönepotten lika i krontal för samtliga anställda om de lokala parterna ej träffar överenskommelse om annat.

Utlåtande, motion A8

Under avtalsförhandlingarna 2016 gjordes en omfattande översyn och förtydliganden gällande hur bedömningsfaktorena ska tillämpas. Det har hela tiden varit IF Metalls uppfattning att det är de lokala parterna som ska utforma hur och vilka bedömningsfaktorer som ska användas vid lönesättning. Det har även förtydligats att det är en förpliktelse att verkligen försöka komma överens om ett väl fungerande lönesystem.

En nackdel med den föreslagna modellen är att det inte skulle gå att tillvarata löneprinciperna och lönebestämmelserna på det sätt som det är tänkt, och att de osakliga löneskillnaderna inte skulle kunna korrigeras. Det vore olyckligt att genom kongressen låsa fast en princip som skulle kunna försvåra vårt arbete med bra skrivningar om lönesystem med Teknikarbetsgivarna.

Vintern 2016 beslutade förbundsstyrelsen att tillsätta en arbetsgrupp med uppgiften att utreda och föreslå eventuella förändringar i förbundets lönepolitik. Arbetsgruppen, som är sammansatt av lokala och centrala företrädare, kommer bland annat att behandla frågan om kronor och procent i IF Metalls löneavtal. Arbetsgruppen ska ta fram en delrapport till våren 2017 och en slutrapport till hösten 2017. Förbundsstyrelsen anser att nämnda utredning inte bör föregripas.

Mot bakgrund av ovanstående anser förbundsstyrelsen att kongressen inte bör ta ställning för den inriktning som föreslås i motionen utan i stället överlämna motionen till avtalsrådet för övervägande och prioritering bland andra avtalskrav.

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

Motion A9

Avdelning 28 Västra Skaraborg

Fördelning av lönepott

I många av IF Metalls avtal fördelas lönepotten på olika sätt. Det innebär att individgarantin kan vara lägre än uppgörelsen och inte alltid en reallöneökning för medlemmen. Ett exempel på detta är I-avtalet där 25 procent utges generellt och arbetsgivaren fördelar återstoden av höjningen (75 procent) om enighet inte uppnås i förhandlingen.

För att få en rättvis fördelning tycker vi att man ska främja lönesystem i avtalen på ett annat sätt än man gör i dag.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att skrivningen i berörda löneavtal ska vara; om arbetsplatsen saknar lönesystem och enighet ej uppnås ska 100 procent av potten fördelas generellt.

Utlåtande, motion A9

Motionen avser samtliga avtalsområden. Förbundsstyrelsen anser att den exakta utformningen av stupstocksregler och pottens fördelning är frågor som bör hanteras inom respektive avtalsområde. Motionen bör därför överlämnas till avtalsrådet för övervägande och prioritering bland andra avtalskrav.

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

Motion A10

Avdelning 38 Östra Småland

Semesterersättning – hälsa och rekreation

Våra medlemmar arbetar dagligen med höga krav att prestera. Företagen slimmar sina organisationer på bekostnad av den enskilda individen i många fall. Det är inte Hållbart arbete.

Många känner sig otillräckliga efter en dag på arbetet, då det är mycket stress och press för att uppnå målen. För många blir målen näst intill omöjliga att nå. Individen går hem och känner sig otillräcklig.

Tyvärr märker vi att allt fler medlemmar inte kan använda sin semester till rekreation. Det skapar stress och press även under semestern. Under sommaren är barnen lediga från förskola, fritidshem och skola. Det innebär att familjen måste laga ytterligare måltider per dag. Det blir en stor kostnad under månaden. Hur tror ni det känns om barnen gång efter gång får ett ”nej tyvärr, vi har inte råd”. Det finns fattigdom i Sverige!

Kan vi som ett av de största fackförbunden se till att öka semesterersättningen rejält, då kan vi göra ett barn glatt, en mormor eller farfar glad, en eller flera föräldrar glada.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att semesterersättningen ska öka ansevärt

att värna om medlemmarnas hälsa och rekreation.

Motion A11

Klubben vid Saft AB avdelning 38 Östra Småland

Semesterersättning – hälsa och rekreation

Våra medlemmar arbetar dagligen med höga krav på att prestera. Företagen slimmar sina organisationer på bekostnad av den enskilda individen i många fall. Det är inte Hållbart arbete.

Bättre resultat på kortare tid ger mer vinst åt företagen, men mer krav på prestation för arbetaren.

Många känner sig otillräckliga efter en dag på arbetet, då det är mycket stress och press för att uppnå målen. För många blir målen näst intill omöjliga att nå. Individen går hem och känner sig otillräcklig.

Vi i den fackliga organisationen har kämpat i många år för att få bra lagar och avtal för alla arbetare. Semesterlagen är en. Vi behöver minst fyra veckors sammanhängande semester för att återhämta oss kroppsligt, men även psykiskt, efter många tuffa månader i fabriken. Tyvärr märker vi att allt fler medlemmar inte kan använda sin semester till rekreation.

Det skapar stress och press även hemma under semestern. Under sommaren är barnen lediga från förskola, fritidshem och skola. Det innebär att familjen måste laga ytterligare en måltid per dag. Det blir en stor kostnad under månaden. Hur tror ni det känns om barnen gång på gång får ett ”nej tyvärr, du kan inte få en peng till glass i dag heller. Vi har inte råd.” Det finns fattigdom i Sverige!

Kan vi som ett av de största fackförbunden se till att öka semesterersättningen rejält, då kan vi göra ett barn glatt, en mormor eller morfar glad, en eller flera föräldrar glada.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att semesterersättningen ska öka ansevärt

att värna om medlemmarnas hälsa och rekreation.

Utlåtande, motionerna A10 och A11

Förslaget i motionernas 1:a att-satser avser samtliga avtalsområden. Konstruktioner rörande semesterersättning och semesterlön ser olika ut inom olika avtalsområden. Förbundsstyrelsen anser att den exakta utformningen av lönebestämmelser och ersättningar måste vara en fråga för varje enskilt avtalsområde.

Förbundsstyrelsen anser att medlemmarnas hälsa och rekreation är av stor vikt. Därför arbetar förbundet ständigt för att förbättra arbetsmiljön i linje med Hållbart arbete.

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

Motion A12

Avdelning 40 Västbo-Östbo

Semesterlönegaranti inom bemanningsbranschen

I dag finns det ingen lägsta semesterersättning för anställda inom bemanningsföretagen, utan semesterlönen är baserad på den inkomst du har under intjänandeåret. Blir du anställd till exempel den 1 februari 2016 får du bara tillgodoräkna dig inkomsten för tiden 1 februari 2016 till 31 mars 2016. Det innebär att om du tar ut de semesterdagar du intjänat, kan du få lägre semesterersättning än garantilön. Det borde finnas en garanti för lägsta semesterersättning, oavsett när man anställs.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att en skälig nivå för semesterlönegaranti införs i Bemanningsavtalet.

Utlåtande, motion A12

I motionen föreslås förbundsstyrelsen verka för att en skälig nivå för semesterlönegaranti införs i Bemanningsavtalet.

Förbundsstyrelsen anser att motionen ska överlämnas till avtalsrådet för övervägande och prioritering bland andra angelägna avtalskrav.

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

Motion A13

Klubben vid Scania CV avdelning 38 Östra Småland

Övertidstillägget

Vi anser att övertidstillägget är för lågt. Övertiden läggs ut på ob-tid, kvälls- och nattskift och vid större uttag även på helger. Detta har stor inverkan på medlemmars fritid och hälsa. Dessutom finns höga krav på att deltaga vid all övertid.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att övertidstillägget höjs.

Utlåtande, motion A13

Förbundet värnar medlemmarnas hälsa bland annat genom att strategiskt verka för att genomföra Hållbart arbete och genom att driva krav om arbetstidsförkortning. Förbundsstyrelsen anser inte att högre övertidstillägg självklart bidrar till bättre hälsa. Det kan tvärtom bidra till att en del av våra medlemmar arbetar mer övertid. Å andra sidan kan en

mycket stor höjning av övertidstilläggen medföra att arbetsgivare beordrar övertidsarbete i minskad omfattning.

Konstruktioner rörande övertidsersättning ser olika ut inom olika avtalsområden och avtalsförhandlingar. Förbundsstyrelsen anser att den exakta utformningen av lönebestäm- melser och ersättningar måste vara en fråga för varje enskilt avtalsområde och varje av- talsförhandling. Förbundsstyrelsen anser 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 A14

Avdelning 2 Norrbotten

Ersättning för arbete på obekväm tid, nattarbete

Alla vet att nattarbete inte är bra för hälsa och välmående, och inget att eftersträva. Vi vill att arbetsgivaren så långt det är möjligt förlägger arbetet till dagtid. I dag kan arbetsgivare planera arbete under nattens timmar till en allt för låg merkostnad.

För att få arbetsgivaren att i större utsträckning planera arbetet under dagens timmar föreslår vi höjda ersättningar för nattarbete. Det måste kosta mer.

Förra kongressen skickades denna motion till avtalsrådet, men inget har hänt. Nu måste frågan prioriteras.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att införa höjda ersättningar för nattarbete i de centrala kollektivavtalen.

Utlåtande, motion A14

Konstruktionen rörande ersättning vid arbete på obekväm tid ser olika ut beroende på av- talsområde. Förbundsstyrelsen anser att den exakta utformningen av ersättningar för natt- arbete är en fråga för varje enskilt avtalsområde och avtalsförhandling.

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

Motion A15

Avdelning 7 Södra Norrland

Obekväm arbetstid

Företagen kan enkelt och effektivt öka sin verksamhet genom skiftarbete utan att arbets- tagaren kan motsäga sig detta utan särskilda skäl. Skiftarbete ställer höga krav på arbets- tagaren, både fysiskt och psykosocialt.

Den ständiga pressen att lägga upp sina sociala förhållanden för att inte tappa kon- takten, är en fruktansvärd situation och skapar stor ohälsa hos IF Metalls medlemmar.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att öka ersättningen för arbete på obekväm tid och övertid för skiftarbetare.

Utlåtande, motion A15

Konstruktionen rörande ersättning vid arbete på obekväm arbetstid och övertid ser olika ut beroende på avtalsområde. Förbundsstyrelsen anser att den exakta utformningen av ersättningar för övertid och arbete på obekväm arbetstid är en fråga för varje enskilt avtalsområde och avtalsförhandling. Förbundet verkar för att värna medlemmarnas hälsa bland annat genom att strategiskt verka för att genomföra Hållbart arbete. För att vi ska kunna nå dit krävs det satsningar på arbetsmiljön.

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

Motion A16

Klubben vid Saft AB avdelning 38 Östra Småland

Teknikavtalet IF Metall § 3 mom. 3

Vi anser att paragrafen slår fel för våra medlemmar när det gäller bland annat uträkning av lön per dag.

Vi har många visstidsanställda på vårt företag med korta kontrakt. En visstidsanställd vars kontrakt går ut den sista februari får ett orimligt högt avdrag på lönen då det i regel är 28 dagar denna månad.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att Teknikavtalet IF Metall § 3 mom. 3 ses över och förändras för att komma våra medlemmar till gagn på ett bättre sätt.

Utlåtande, motion A16

En förändring av de avdragsregler som förslaget tar sikte på skulle kunna innebära att andra delningstal och avdragsregler används.

Förbundsstyrelsen anser att motionen ska överlämnas till avtalsrådet för övervägande och prioritering bland andra angelägna avtalskrav.

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

Motion A17

Avdelning 33 Vätterbygden

Teknikavtalet IF Metall § 3 mom. 3 Lön för del av löneperiod

I Teknikavtalet IF Metall § 3 mom. 3 anges hur man ska beräkna lönen för den som börjar eller avslutar sin anställning under löpande kalendermånad. Om anställningen omfattar högst fem arbetsdagar av månaden ska det betalas lön per timme. Om anställningen omfattar fler än fem arbetsdagar ska det betalas lön per dag i stället. I samma moment beskrivs beräkningen av lön per timme samt lön per dag. När man använder lön per dag förlorar den som slutar sin anställning pengar i förhållande till om man använder sig av betalning per timme.

Exempel: En medlem har månadslön på 20 800 kronor. Medlemmen slutar den 19:e i månaden.

Vid lön per timme får vi följande formel och resultat:

$20\ 800\ \text{kr} / 175 = 118,85\ \text{kr} \times 8\ \text{timmar} = 950,80\ \text{kr} \times 15\ \text{dagar} = 14\ 262\ \text{kronor}.$

Om vi i stället använder lön per dag får vi följande formel och resultat:

$20\ 800\ \text{kr} \times 12\ \text{månader} / 365\ \text{dagar} = 683,83\ \text{kr} \times 19\ \text{dagar} = 12\ 992,87\ \text{kronor}.$

Skillnaden mellan exemplen blir 1 269 kronor. Vi anser att detta är orimligt och orättvist.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att få bort lön per dag i Teknikavtalet IF Metall och behålla lön per timme i avtalets § 3 mom. 3 Lön för del av löneperiod.

Utlåtande, motion A17

Förslaget tar sikte på att förbättra avtalsregleringen för medlemmar som påbörjar eller avslutar sin anställning under löpande kalendermånad och innebär att enbart uträkningsfaktorn för lön per timme ska kunna användas. En sådan konstruktion kan vara en sämre reglering beroende på om medlemmen arbetar skift och beroende på hur många helger och helgdagar som infaller under den månad som anställningen påbörjas eller avslutas.

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

Motion A18

Avdelning 4 Södra Västerbotten, 6 Mellersta Norrland, 7 Södra Norrland

Lägsta lön efter 1–2 års anställning, Tekoavtalet

I dag avräknas genomslag av utgående lägsta lön från avtalets lönepott. Vi tycker att det i stället ska skrivas in i avtalsboken att följande lön gäller efter ett års och två års anställning i den grupp som den anställde tillhör: arbetare ej fyllda 18 år, arbetare fyllda 18 år, yrkesarbetare fyllda 18 år respektive för arbetare med ett års och två års sammanhängande anställning vid företaget.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att genomslag i utgående lägsta löner inte avräknas från den lokala potten i Tekoavtalet.

Utlåtande, motion A18

Den avtalskonstruktion som i dag gäller på Tekoavtalet innebär att anställd med ett eller två års sammanhängande anställning ska ha en månadslön som överstiger den lönegrupp som hen är inplacerad i med minst den så kallade ett- eller tvåårsklossen vid uppnådd anställningstid. När lönen höjs mellan revisionstillfällena, på grund av uppnådd anställningstid för kvalificering till ett- eller tvåårsklossen, ska ingen avräkning göras från potten. Men sker detta vid revisionstillfället så ska höjningen avräknas från potten.

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

Motion A19

Avdelning 13 Bergslagen

Arbetsgivarnas användning av våra avtalspengar

Vi har till vår och våra medlemmars stora ilska under en tid noterat att arbetsgivarna satt i system att använda sig av årets framförhandlade avtalsökningar för att bekosta personalens kompetensutveckling/trappklättring i stället för att betala den genom att skjuta till nya friska pengar. Detta får som resultat att våra medlemmar som redan slagit i taket i

lönesystemet får avtalsökningar som ligger långt under de avtalade nivåerna eftersom de får "betala" för de nyanställda som klättrar i lönesystemet.

Detta verkar ännu så länge vara ett relativt lokalt problem, men vi vill stämma i bäcken innan oskicket sprider sig till vidare kretsar, och motverka synsättet att allt som inte uttryckligen är förbjudet verkar vara tillåtet.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att i kommande avtal med Teknikarbetsgivarna få till en skrivning som gör att klättringar i lokala lönesystem inte avräknas från det avtalade löneutrymmet.

Utlåtande, motion A19

Av skrivningen kan utläsas att det handlar om en problematik på den lokala arbetsplatsen och att de har ett lönesystem där arbetare har uppnått den högsta nivån i lönesystemet. Det har där resulterat i att medlemmar som har slagit i taket inte har samma produktiva löneutveckling som övriga.

Det avtalsområde som avses har Teknikarbetsgivarna som motpart. En sådan konstruktion som föreslås i motionen skulle kunna motverka möjligheterna att hitta överenskommelse om lönesystem.

Ett bifall till förslaget skulle innebära att förhandlingsdelegationerna skulle bli fastlåsta i avtalsförhandlingarna under hela kongressperioden.

Vintern 2016 beslutade förbundsstyrelsen att tillsätta en arbetsgrupp med uppgiften att utreda och föreslå eventuella förändringar i förbundets lönepolitik. Arbetsgruppen, som är sammansatt av lokala och centrala företrädare, ska ta fram en delrapport till våren 2017 och en slutrapport till hösten 2017. Denna rapport bör inte föregripas.

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

Motion A20

Avdelning 22 Sörmland

Övertidsersättning

Övertidsersättningarna i Teknikavtalet IF Metall och Svemekavtalet är alldeles för låga. Det ska kosta för arbetsgivaren att ha så slimmade organisationer att övertid måste användas konsekvent. I dag är det för billigt att använda sig av övertid i stället för att anställa. Arbetsmiljön påverkas negativt vid stora uttag av övertid och även fritiden påverkas negativt.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att vi får en övertidsersättning som är värd namnet då arbete utförs utanför schema-lagd arbetstid i Teknikavtalet IF Metall och Svemekavtalet

att begränsa företagets möjligheter att beordra övertid i samtliga avtal.

Utlåtande, motion A20

Högre övertidsersättning kan bidra till att en del av våra medlemmar arbetar mer övertid än vad som är hälsosamt. Å andra sidan kan en mycket stor höjning av övertidsersättningen medföra att arbetsgivare beordrar övertidsarbete i minskad omfattning. Den exakta nivån för övertidsersättning är en fråga för varje enskilt avtalsområde och avtalsförhandling.

Förbundsstyrelsen anser att det är viktigt att driva frågan om att våra medlemmar ska få ett större inflytande över arbetskyldigheten vid övertid inom de områden där detta i dag upplevs som ett problem. Det gäller arbetsplatser där produktionen sker vid taktade löpande band, eftersom det krävs att i stort sett samtliga arbetare är på plats för att produktionen ska fungera vid övertidsarbete. Dessa arbetsplatser finns främst inom fordonsindustrin och annan tillverkningsindustri och omfattar därmed ett stort antal medlemmar. Därför har förbundet i flera avtalsrörelser drivit frågor som går ut på att öka individens möjligheter till att avstå övertidsarbete.

Dessvärre har arbetsgivarsidan drivit olika krav på att utöka möjligheten till mer övertidsarbete och större makt över arbetstidens förläggning. Därför möter våra krav om minskad arbetskyldighet hårt motstånd från arbetsgivarna.

Genom åren har IF Metall ändå lyckats driva igenom förbättringar, framför allt på Teknikavtalet IF Metalls område där frågan om skyldighet att utföra övertidsarbete är störst. Arbetskyldigheten vid övertid har sänkts från 200 till 150 timmar och möjligheten att återföra ledig tid till tillgängligt övertidsutrymme har minskat. I de gemensamma avtalskommentarerna har ett förtydligande tillförts, efter meningen om att reglerna om övertid ska tillämpas praktiskt, så att de leder till ett tillfredställande resultat för både arbetsgivaren och de anställda. Förtydligandet innebär att en intresseavvägning ska ske mellan verksamhetens behov och arbetstagarens behov av rekreation och familjeliv.

På senare år har det inte genomförts några centrala förhandlingar mellan förbundet och våra motparter gällande skyldigheten att utföra övertidsarbete. Däremot har rådgivning från förhandlingsenheten till klubbar och avdelningar förekommit, i ganska stor omfattning, i samband med att medlemmar har haft förhinder att arbeta vid beordrad övertid. Förhandlingsenhetens uppfattning är att arbetsgivaren i dessa fall har backat och att i stort sett alla våra medlemmar, i de aktuella fallen, har sluppit att arbeta övertid.

Eftersom problemen ser olika ut inom olika verksamheter bör avtalskrav och lösningar anpassas efter omständigheterna inom respektive avtalsområde.

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

Motion A21

Avdelning 51 Sydvästra Skåne

Skriftlig löneberättelse från arbetsgivaren

Enligt kollektivavtalet åligger det arbetsgivaren att förklara för den anställde varför man har fått den löneökning man fått och vad man kan göra för att höja sin lön. Det brukar vara varierande kvalitet på löneberättelserna, många medlemmar är inte nöjda med förklaringen man fått och i många fall är det svävande förklaringar som är svåra att följa upp. Samtidigt har den enskilde anställde en rättighet/skyldighet att be om en förklaring på den höjning de fått, men den rättigheten utnyttjas inte av alla och arbetsgivaren kommer då lätt undan.

I den skriftliga beskrivningen ska det stå på ett lättfattligt och begripligt sätt hur chefen kommit fram till höjningen och vad den anställde ska göra för att få högre lön. Har man en skriftlig beskrivning kan det vara lättare att bevisa om det förekommer ojämlikheter i lönefördelningen. Det är också bra att ha en skriftlig beskrivning att använda vid nästa års löneberättelse, för att följa upp eventuella förslag den anställde har fått för att kunna öka lönen.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att i kollektivavtalet införa en text som säger att arbetsgivaren ska lämna en skriftlig redogörelse för den lön som är satt och att redogörelsen ska innehålla svar på varför den anställde fått den lönen och vad den anställde ska göra för att öka lönen.

Utlåtande, motion A21

Förbundsstyrelsens uppfattning är att arbetstagarna ska veta på vilka grunder lönen är satt och vad de ska göra för att påverka den i positiv riktning. Här vilar ansvaret på arbetsgivaren att vara tydlig och konsekvent, vilket innebär att grunderna för lönesättning inte kan ändras hur som helst och att alla ska bedömas på samma sätt. Arbetsgivaren har också en skyldighet att förvissa sig om att arbetstagaren har förstått på vilka grunder lönen satts. Detta för att löneutvecklingen ska kunna följas upp.

En skriftlig redogörelse är dock ingen garanti för att förklaringarna skulle bli mer lättbegripliga och mindre svävande, inte heller för att kvaliteten skulle bli bättre.

Förbundsstyrelsen anser att den exakta utformningen av lönebestämmelserna är en fråga för varje enskilt avtalsområde.

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

Motion A22

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

Förändra beräkningsgrunderna för GFL

Vi behöver förändra beräkningsgrunderna i Bemanningsavtalet. Andemeningen i konstruktionen av Bemanningsavtalet är ju att det inte ska vara billigare att hyra in personal än att själv anställa.

Det finns en hel del lokala och centrala försäkringslösningar som ingår i olika kollektivavtal och lokala avtal, dessa räknas i dag inte in då man räknar fram genomsnittligt förtjänstläge (GFL). Detta gör att den som jobbar inom bemanning har sämre villkor än de anställda. Det kan också göra att det blir dyrare att själv anställa personal, vilket inte är i linje med intentionerna i Bemanningsavtalet.

Vi kan ta ett exempel: deltidspensionslösningen som finns i Teknikavtalet IF Metall reglerar att 1,7 procent ska avsättas till deltidspension. Denna försäkringslösning saknas i Bemanningsavtalet och räknas inte heller in i GFL:n, vilket gör att de bemanningsanställda har 1,7 procent lägre ersättning.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag

att utreda vad som ska ingå vid beräkningen av GFL:n så att villkor och pris på arbetskraften blir så samstämmigt som möjligt

att verka för att förändra Bemanningsavtalet så att det blir en beräkningsgrund av GFL:n i linje med intentionerna i Bemanningsavtalet.

Utlåtande, motion A22

IF Metall har en klar uppfattning om vad som ska ligga i beräkningsgrunden för det genomsnittliga förtjänstläget i Bemanningsavtalet. GFL:n är baserad på formeln T+P (timlön/månadslön+prestationslön).

Intentionerna i Bemanningsavtalet är att det ska vara konkurrensneutralt gentemot andra kollektivavtal på arbetsmarknaden. Därför har vi en avtalskonstruktion där ett genomsnittligt förtjänstläge räknas fram utifrån kundföretagets utgående lön. Däremot regleras försäkringar och avtalspensioner direkt i Bemanningsavtalet.

Förbundsstyrelsen anser att deltidspensionen är en arbetstidsförkortning som ska ingå i det genomsnittliga förtjänstläget i Bemanningsavtalet för att vara konkurrensneutral. IF Metalls förhandlingsdelegation har därför inför 2017 års avtalsförhandlingar på Bemanningsavtalet tagit fram ett avtalsförslag som bygger på att den deltidspension

som finns i de centrala kollektivavtalen ska vara med i beräkningsgrunden för det genomsnittliga förtjänstläget i Bemanningsavtalet.

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

I debatten deltog:

Ulla Heikkilä, 40 Västbo-Östbo

Jenny Helge, 26 Östergötland

Jacob Dranvik, 44 Halland

Jerry Söderkvist, förbundskontoret

Följande förslag förelåg:

Förbundsstyrelsens utlåtanden över motionerna A6–A22.

Ulla Heikkiläs förslag om bifall till motion A6.

Jacob Dranviks förslag om bifall till förbundsstyrelsens utlåtande över motion A6.

Jenny Helges förslag om bifall till motion A8.

Jerry Söderkvists förslag om bifall till förbundsstyrelsens utlåtande över motion A8.

Kongressen beslutade

att **bifalla** förbundsstyrelsens utlåtanden över motionerna A6–A22 i de delar där inga motförslag förelåg

att efter votering **bifalla** förbundsstyrelsens utlåtande över motion A8.

Protokollsanteckningar

Ulla Heikkilä återtog under debatten sitt förslag om bifall till motion A6.

Votering avseende motion A8 begärdes av Jasmin Cosic, 26 Östergötland.

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

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.

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 produktionstoppar.

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.

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.

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 dåligt både för anställda inom IF Metalls avtalsområden och för personal inom bemanningsbranschen.

Vi ser med stor oro på denna utveckling och menar att IF Metall måste fortsätta arbetet i enlighet med de beslut som togs på kongressen 2014. Beslutet handlade om att begränsa 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 bemanningsbolaget 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 handelsvara.

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 överenskommelse med berörd facklig organisation

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.

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.

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.

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

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

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.

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.

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.

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.

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

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.

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

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.

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.

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

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. 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 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.

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.

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.

I debatten deltog:

Åsa Dahlsten, 4 Södra Västerbotten
Hans Andersson, 4 Södra Västerbotten
Martin Berglund, 4 Södra Västerbotten
Michael Gustafsson, 15 Stockholms län
Tomas Karlsson, 2 Norrbotten
Magnus Persson, 34 Borås

Jasmin Cosic, 26 Östergötland
Niklas Strömberg, 22 Sörmland
Roger Lindell, 6 Mellersta Norrland
Tomas Nordmark, 1 Malmfälten
Mats Bäcklund, 2 Norrbotten
Allan Jansson, 13 Bergslagen
Thomas Johansson, 44 Halland
Magnus Wester, 5 Höga Kusten
Daniel Tornberg, 33 Vätterbygden
Svein Amundsen, 18 Örebro län
Marcus Degerskär, 46 Blekinge
Susanne Holmgren, 3 Norra Västerbotten
Gunnar Pettersson, 4 Södra Västerbotten
Leine Johansson, 38 Östra Småland
Martin Nilsson, 38 Östra Småland
Renato Salvatierra Santibanez, 5 Höga Kusten
Caroline Holmeberg, 36 Göteborg
Susanne Malm, 16 Mälardalen
Melanija Nehmé-Duranec, 34 Borås
Monica Enarsson, 10 Dalarna
Khuanla Chalardyaem, 36 Göteborg
Linda Jansson, 36 Göteborg
Darko Davidovic, förbundskontoret
Mikael Sällström, förbundskontoret
Veli-Pekka Säikkälä, förbundsstyrelsen

Följande förslag förelåg:

Förbundsstyrelsens utlåtanden över motionerna A23–A56.

Leine Johanssons förslag att motion A23 avslås.

Hans Anderssons, Linda Janssons och Tomas Nordmarks förslag att motion A23 2:a att-satsen avslås.

Khuanla Chalardyaems, Caroline Holmebergs, Susanne Malms, Martin Nilssons förslag om bifall till förbundsstyrelsens utlåtande över motion A23.

Allan Janssons förslag om bifall till motion A25 samt tilläggsförslag att ”om arbetsgivaren inte väljer att erbjuda en tillsvidareanställning efter sammanlagt 12 månader eller efter en lokal överenskommelse på maximalt ytterligare 12 månader skall en karenstid på 8 månader gälla. Detta för att förhindra att en inhyrd person från ett bemanningsföretag skall kunna bytas ut mot en annan inhyrd person”.

Melanija Nehmé-Duranecs och Magnus Perssons förslag om bifall till förbundsstyrelsens utlåtande över motion A25.

Thomas Johanssons förslag om bifall till motion A27.

Tomas Karlssons förslag att motion A28 anses beaktad.

Svein Amundsens förslag om bifall till motion A28.

Michael Gustafssons förslag om bifall till motion A29.

Hans Anderssons och Åsa Dahlstens förslag om bifall till motion A30.

Martin Berglunds förslag om bifall till motion A31 1:a att-satsen.

Renato Salvatierra Santibanezs och Magnus Westers förslag om bifall till motion A32.

Hans Anderssons och Tomas Nordmarks förslag om bifall till motion A36.

Susanne Holmgrens förslag om bifall till motion A40.

Gunnar Petterssons förslag om bifall till motion A43 1:a att-satsen.

Marcus Degerskärs förslag om bifall till förbundsstyrelsens utlåtande över motion A46.

Jasmin Cosics förslag om bifall till motion A47.

Mats Bäcklunds och Tomas Karlssons förslag om bifall till motion A51.

Roger Lindells förslag om bifall till motion A53.

Niklas Strömbergs förslag om bifall till motion A55.

Daniel Tornbergs förslag om bifall till motion A56.

Darko Davidovics och Mikael Sällströms förslag om bifall till förbundsstyrelsens utlåtanden över motionerna A23–A56.

Veli-Pekka Säikkäläs förslag om bifall till förbundsstyrelsens utlåtanden över motionerna A23–A39, A41–A56 samt ändringsförslag om bifall till motion A40.

Kongressen beslutade

att **bifalla** förbundsstyrelsens utlåtanden över motionerna A23–A56 i de delar där inga motförslag förelåg inklusive ändringsförslaget om bifall till motion A40

att **bifalla** förbundsstyrelsens utlåtanden över motionerna A23, A27–A29, A30, A31 1:a att-satsen, A32, A36, A43 1:a att-satsen, A47, A51, A53, A55 och A56

att **bifalla** förbundsstyrelsens utlåtande över motion A25, därmed behandlades inte tilläggsförslaget till motionen.

Protokollsanteckning

Monica Enarsson deltog i debatten utan att lägga förslag.