

Utlåtande

Inhyrning och anställningstrygghet – motionerna A92–A109

Inom industrin har användningen av visstidsanställningar ökat markant de senaste åren. Under en lång period har företag, delvis till följd av ökad konkurrens, valt att outsourca verksamhet som tidigare drivits i egen regi. Samtidigt har lagar och avtal som reglerar anställningsformer förändrats för att tillmötesgå företagets ökande behov av flexibilitet.

För många anställda har denna utveckling inneburit en ökad otrygghet, vilket förbundsstyrelsen ser allvarligt på. För att öka kunskapen om vilka drivkrafter som ligger bakom förändringarna av formerna för hur arbetskraft anlitas, har Facken inom industrin startat projektet Fackliga förhållningssätt för trygg rörlighet på arbetsmarknaden, som ska vara slutfört i december 2014. Tanken är att projektet ska kunna ligga till grund för ett gemensamt fackligt förhållningssätt på området. I följande avsnitt behandlas motioner som tar upp frågor om inhyrning och anställningstrygghet som har koppling till våra avtal. För ett utvecklat resonemang kring förbundsstyrelsens syn på anställningsformer och inhyrning av personal, se dagordningspunkt 19, utlåtande över motionerna C118–C147.

Kollektivavtalsreglering bemanningsföretag

Motion A92 handlar om att reglera anlitaandet av bemanningsföretag i våra kollektivavtal utifrån förhandlingsordning samt villkoren för inhyrd personal.

Det framgår av medbestämmandelagen (MBL) att arbetsgivaren har skyldighet att primärförhandla med den fackliga organisationen och att ge den information som behövs för att ta ställning till den inhyrning som är aktuell. Villkoren för de inhyrda regleras i Bemanningsavtalet. Förbundsstyrelsens uppfattning är att frågan redan är reglerad i lag och att det därmed inte finns någon anledning till dubbelreglering.

Förbundsstyrelsen föreslår därför att motion A92 avslås.

I motion A93 föreslås att texten i Utvecklingsavtalet ska ändras så att även inhyrd personal omfattas. I motion A96 föreslås att våra avtal ska kompletteras med att facklig introduktion även ska omfatta inhyrd arbetskraft.

Förbundsstyrelsen anser att det är viktigt att även bemanningsanställda får facklig information och introduktion. Det är avdelningarna som ansvarar för att detta sker. Det finns i dag möjlighet, inom ramen för MBL § 11 och 38, att förhandla om att klubben på kundföretaget ska få rätt att genomföra facklig introduktion och information för de bemanningsanställda, när

Dagordningens punkt 17 – Vår arbetsplats

FS förslag till beslut

ett företag anlitar ett bemanningsföretag. Förbundsstyrelsen anser att frågan är viktig och bör utvecklas vidare.

Förbundsstyrelsen föreslår därför att motionerna A93 och A96 överlämnas till avtalsrådet.

I motion A94 1:a att-satsen föreslås att i avtalsförhandlingarna driva att lokala klubbar ska ha rätt att tillämpa förtroendemannalagen (FML) § 7 när de företräder bemanningsanställda på arbetsplatsen. I motion A94 2:a att-satsen föreslås att avdelningarna ska ges rätt att överföra förhandlingsmandat till klubb där bemanningsanställda har sin huvudarbetsplats. I motion A95 föreslås att klubbar ska få lokal företrädesrätt för de bemanningsanställda.

IF Metall anser att det är angeläget att organisera och företräda medlemmar som är anställda inom bemanningsbranschen och att dessa frågor ska prioriteras. IF Metall har därför tagit initiativ till en arbetsgrupp inom LO. Uppdraget är att kartlägga de problem som finns inom Bemanningsavtalets områden. Bland annat finns frågan om lokalt förhandlingsmandat med i arbetet. Under 2014 ska arbetsgruppen lämna förslag till åtgärder.

Förbundsstyrelsen anser att Bemanningsavtalet och arbets sättet för att företräda bemanningsanställda hela tiden måste utvecklas. Då Bemanningsavtalet inte är IF Metalls eget avtal måste denna typ av frågor behandlas gemensamt med övriga LO-förbund.

Förbundsstyrelsen föreslår därför att motionerna A94 och A95 anses beaktade.

Trygghet i anställningen är av stor vikt, inte bara för förbundets medlemmar utan också för hela arbetsmarknaden, eftersom det ökar möjligheterna till utveckling och omvandling. Trygga människor är kreativa människor.

Förslaget i motion A97 1:a att-satsen syftar till att stärka förhandlingsrätten och därmed hindra missbruk av tidsbegränsade anställningar. Förslagen i motionerna A99 och A100 syftar till att minska arbetsgivarens möjlighet att stapla tidsbegränsade anställningar på varandra. I motion A102 föreslås att arbetsgivaren måste påvisa vilka kompetenshöjande åtgärder som vidtagits för att undvika avsteg från turordningen vid uppsägning på grund av arbetsbrist. Förslaget i motion A103 innebär att verka för en ändring i Teknikavtalet IF Metall § 9 mom. 2 så att samma regler som i lagen om anställningsskydd (LAS) ska gälla, dvs. att om en arbetsgivare har flera driftsenheter på samma ort ska en gemensam turordning för samtliga enheter på orten fastställas, om arbetstagarorganisationen begär detta senast vid MBL-förhandlingen.

Förbundsstyrelsens uppfattning är att tillsvidareanställning ska vara huvudregel på arbetsmarknaden. Trots det kan tidsbegränsade anställningar i vissa situationer och i begränsad

Dagordningens punkt 17 – Vår arbetsplats

FS förslag till beslut

utsträckning fylla ett behov även på en väl fungerande arbetsmarknad. När antalet tidsbegränsade anställningar blir för många drabbar det dock inte bara de visstidsanställda, utan även tillsvidareanställdas arbetsvillkor påverkas negativt. Den fackliga organiseringen försvåras, tystnaden på arbetsplatsen breder ut sig och utrymmet för en utvecklande arbetsorganisation begränsas. Tidsbegränsade anställningar ska därför inte kunna missbrukas och staplas på varandra under för lång tid.

Enligt LAS gäller som förutsättning för företräde till fortsatt anställning enligt turordningen vid uppsägning på grund av arbetsbrist, att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för de kvarvarande eller nya arbetsuppgifterna. Med detta menas att arbetstagaren efter en omplacering ska kunna utföra de nya arbetsuppgifterna inom rimlig tid. Såväl lagen som Teknikavtalet IF Metall utgår från att lokala överenskommelser om turordning kan träffas.

Förbundsstyrelsen anser att kunskap och utveckling är nyckeln till en reell trygghet i anställningen. Om arbetsgivaren ensidigt får välja ut vilka anställda som ska få del av kompetensutveckling blir det i förlängningen också arbetsgivaren som ensidigt kan bestämma vilka som ska sägas upp vid en driftsinskränkning. Om klubben aktivt driver frågan om kompetensutveckling kan arbetsgivarens möjlighet att hävda avsteg från turordningen på grund av otillräckliga kvalifikationer minimeras. Det är för sent att börja engagera sig och hävda uteblivna möjligheter till kompetensutveckling när förhandling om övertalighet står för dörren. Eftersom förslagen innebär ändringar i Teknikavtalet IF Metall § 9 om anställnings ingående och upphörande bör förslagen behandlas i kommande avtalsrörelse.

Förbundsstyrelsen föreslår därför att motionerna A97 1:a att-satsen, A99, A100, A102 och A103 överlämnas till avtalsrådet.

I motionerna A97 2:a att-satsen och A98 föreslås att avdelningen ska betraktas som lokal part i samtliga avtal.

För att vi ska nå framgång i vårt fackliga arbete krävs att det finns aktiva medlemmar på våra arbetsplatser. Förbundsstyrelsen delar uppfattningen att avdelningen ska vara lokal part där klubb inte finns.

Förbundsstyrelsen föreslår därför att motionerna A97 2:a att-satsen och A98 överlämnas till avtalsrådet.

I motion A101 föreslås att tillsvidareanställning ska vara 100 procent arbetstid och att detta ska bli norm i våra avtal, eftersom företag nu kan anställa på till exempel 80 procent och hävda att det inte står i vårt avtal att normtiden är 100 procent.

Dagordningens punkt 17 – Vår arbetsplats

FS förslag till beslut

I motionen framhålls ett problem som är vanligt på andra delar av arbetsmarknaden och som behöver tas på allvar.

När det gäller IF Metalls avtalsområden är dock deltidsanställningar ovanliga. Förbundsstyrelsens uppfattning är att tillsvidareanställning på heltid är en norm inom industrin och att deltidsanställningar är sällsynta undantag. Det är viktigt att denna norm upprätthålls även i framtiden.

Förbundsstyrelsen föreslår därför att motion A101 anses beaktad.

I motion A104 föreslås att det ska säkerställas att avtals-turlistor vid driftsinskränkningar följer gällande lag och god sed på arbetsmarknaden.

LAS ger ett stort utrymme för att genom avtalsturlistor göra undantag från turordningsreglerna. Kravet på att ett avtal inte får strida mot god sed innebär i stort sett att direkt diskriminering av vissa arbetstagare inte får ske. Det finns ingen rättspraxis som ställer krav på att en avtalsturlista ska upprättas enligt objektiva skäl som går att fastställa.

I och med att de lokala parterna kan träffa överenskommelser om turordningen vid uppsägningar vilar ett stort ansvar på våra klubbar och avdelningar. Frågan om avtalsturlistor tas upp vid våra kurser i lag och avtal. Förbundets rådgivning till lokala företrädare är att aldrig gå med på en överenskommelse om turordning som man inte kan försvara och förklara för berörda medlemmar.

Förbundsstyrelsen föreslår därför att motion A104 anses beaktad.

I motionerna A105–A109 föreslås ändringar i våra avtalsregler om företrädesrätt till återanställning. Företrädesrätten till återanställning är viktig för att upprätthålla saklig grundbegreppet. Företrädesrätt till återanställning motverkar att arbetsgivare godtyckligt säger upp anställda bara för att ersätta dem med andra arbetstagare eller för att ta tillbaka en del av de tidigare anställda oavsett turordning.

I motion A105 föreslås att företrädesrätten till återanställning ska förlängas till tolv månader. I motionerna A106–A108 föreslås flera ändringar i avtalet om kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt (KFF) i syfte att stärka företrädesrätten. I motion A109 föreslås att inhyrda inte ska kunna bemanna arbeten där våra medlemmar har blivit uppsagda på grund av arbetsbrist.

Företagens möjlighet att anlita inhyrda, när det finns medlemmar med företrädesrätt till återanställning, var en stor fråga i 2010 års avtalsrörelse och reglerades genom KFF. Avtalet om KFF stärker våra medlemmars rätt till återanställning.

Mot bakgrund av kommande avtalsrörelse är det förbundsstyrelsens uppfattning att samtliga frågor rörande företrä-

Dagordningens punkt 17 – Vår arbetsplats

FS förslag till beslut

desrätt till återanställning i våra avtal ska behandlas bland andra viktiga avtalskrav.

Förbundsstyrelsen föreslår därför att motionerna A105–A109 överlämnas till avtalsrådet.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta

att anse motionerna A94, A95, A101 och A104 beaktade

att överlämna motionerna A93, A96–A100, A102, A103 och A105–A109 till avtalsrådet

att avslå motion A92.

Inhyrning och anställningstrygghet – motionerna A92–A109

Motion A92

Avdelning 44 Halland

Kollektivavtalsreglering vid anlitan­de av bemanningsföretag

Innan arbetsgivare beslutar att anlita bemanningsföretag ska man förhandla enligt MBL § 11 och 38. Det händer alltför ofta att man underlåter att följa denna ordning. Konsekvenserna av dessa brott mot MBL är små.

Vissa förbund har skrivit in i sina centrala avtal hur man ska hantera anlita­det av bemanningsföretag. Det gäller bland annat krav på kollektivavtal för det uthyrande företaget, förhandlingsordning lokalt samt genomsnittsförtjänstläge. Styrkan i regleringen via kollektivavtal är väl känd. Avtal mellan parterna förpliktigar och är betydligt starkare än en svag medbestämmandelag.

Det är en principiellt viktig fråga för våra arbetsplatser, oavsett vilket kollektivavtal som gäller, att hanteringen av bemanningsföretag regleras via våra avtal.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att reglera anlita­det av bemanningsföretag i våra kollektivavtal utifrån förhandlingsordning samt villkor för inhyrd personal.

Avslag

Dagordningens punkt 17 – Vår arbetsplats

FS förslag till beslut

Motion A93

Avdelning 1 Malmfälten, 3 Norra Västerbotten, 4 Södra Västerbotten, 5 Höga Kusten

Facklig information till inhyrd personal

I dag omfattas inte inhyrd personal av facklig information på betald arbetstid på den arbetsplats de är på. Det ställer till problem när den lokala klubben inte har rätt att informera.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att texten i Utvecklingsavtalet ändras så att även inhyrd personal omfattas.

Till avtalsrådet

Motion A94

Avdelning 1 Malmfälten, 4 Södra Västerbotten, 5 Höga Kusten, 6 Mellersta Norrland

Klubbarna måste få organisera bemanningsanställda

Andelen bemanningsanställda ökar med 15–20 procent per år. Samtidigt lyckas inte förbundet organisera dem. I dag är mindre än 20 procent av de bemanningsanställda anslutna till IF Metall.

En av de viktigaste orsakerna är att de lokala klubbarna inte har rätt att organisera eller företräda de bemanningsanställda. Det sätt som organisationen fungerar på i dag leder till att de lokala klubbarna blir svagare och att bemanningsanställda inte har någon som företräder dem på arbetsplatsen.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag

att i avtalsförhandlingar driva att lokala klubbar ska ha rätt att tillämpa § 7 FML när de företräder bemanningsanställda på arbetsplatsen

Beaktad

att ge avdelningar rätt att överföra förhandlingsmandat till klubb där bemanningsanställda har sin huvudarbetsplats.

Beaktad

Motion A95

Avdelning 27 Östra Skaraborg

Lokal företrädesrätt för medlemmar anställda i bemanningsföretag

I dagsläget företräds våra medlemmar i bemanningsbranschen av ombudsmän som oftast inte har någon lokal anknytning till arbetsplatsen, oavsett storlek på arbetsplatsen.

För att öka medlemsantalet i bemanningsbranschen bör de arbetsplatser som har egen klubb också få mandatet att företräda samtliga medlemmar på arbetsplatsen.

Den väg vi bör gå är att organisera våra kamrater i denna otrygga bransch och det blir betydligt enklare att öka medlems-

Dagordningens punkt 17 – Vår arbetsplats

FS förslag till beslut

antalet om vi på klubbnivå också kan företräda våra kamrater fullt ut. Detta kan vi göra genom ökat inflytande från den lokala fackliga organisationen.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att klubbar ska få lokal företrädesrätt för de bemanningsanställda.

Beaktad

Motion A96

Avdelning 44 Halland

Introduktion för bemanningsanställda

I IF Metalls avtal finns en överenskommelse om introduktion för nyanställda på arbetsplatsen. Detta är en viktig del av den första kontakten mellan den nyanställde och den lokala fackklubben.

Denna möjlighet har inte bemanningsanställda på det inhyrande företaget. Introduktion om avtal och facklig organisering finns inte eftersom det inte finns ett anställningsförhållande mellan parterna.

Ett sätt att lösa detta skulle vara att våra avtal kompletteras med att den fackliga organisationen ska ha samma rätt att ge introduktion till bemanningsanställda.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att våra avtal kompletteras med att facklig introduktion även ska omfatta inhyrd arbetskraft.

Till avtalsrådet

Motion A97

Avdelning 46 Blekinge

Visstidsanställning

Teknikavtalets § 9 mom. 1 Visstidsanställning, sista stycket, innebär att arbetsgivaren, där det inte finns verkstadsklubb, inte behöver förhandla med den fackliga organisationen om visstiden utan kan komma överens direkt med arbetstagaren.

Detta anser vi är fel och leder till missbruk av visstidsanställningar, vilket har visat sig svårt att rätta till. Avdelningen har ju inte rätt att gå in och förhandla i ärendet, har det visat sig i praktiken.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att Teknikavtalet § 9 mom. 1 sista stycket ändras så att arbetsgivaren där det inte finns verkstadsklubb ska förhandla med avdelningen om visstidsanställning

Till avtalsrådet

Dagordningens punkt 17 – Vår arbetsplats

FS förslag till beslut

att avdelning avses som lokal facklig organisation på arbetsplatser där verkstadsklubb saknas.

Till avtalsrådet

Motion A98

Avdelning 2 Norrbotten, 4 Södra Västerbotten, 6 Mellersta Norrland

Lokal facklig part

I avtalen som IF Metall tecknar med arbetsgivarorganisationerna anser man att verkstadsklubb ska räknas som lokal facklig part. Arbetsgivaren har en skyldighet att träffa överenskommelse med den lokala fackliga organisationen. Om klubb saknas föreligger ofta endast informationsskyldighet till avdelningen.

Många arbetsgivare struntar i detta och våra avdelningar får svårt att följa upp exempelvis visstidsanställningar. Avdelningarna får ofta långt i efterhand veta att företag brutit mot informationsskyldigheten. Det blir då svårt att hjälpa de medlemmar som haft till exempel företräde eller där missbruk av visstidsanställningar skett.

Förbundet har cirka 1 800 arbetsplatser med klubbar och cirka 10 700 arbetsplatser utan klubb. Våra avtal måste trygga även de arbetsplatser som saknar klubb.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att avdelningen ska betraktas som lokal facklig part i samtliga avtal för att få ett likvärdigt verktyg som det klubbarna har.

Till avtalsrådet

Motion A99

Avdelning 1 Malmfälten, 3 Norra Västerbotten, 4 Södra Västerbotten, 5 Höga Kusten

Anställningar

I Teknikavtalet IF Metall gäller i dag att om en arbetstagare under en treårsperiod varit anställd hos en arbetsgivare (oavsett anställningsform) i mer än ett år kan den övergå till en tillsvidareanställning.

Detta är för lång tid och arbetsgivarna utnyttjar detta till det yttersta med påföljd att de unga tvingas till otrygga anställningar.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att en förändring i Teknikavtalet IF Metall införs där en tidsbegränsad anställning får vara längst ett år under en tvåårsperiod innan den övergår till en tillsvidareanställning.

Till avtalsrådet

Dagordningens punkt 17 – Vår arbetsplats

FS förslag till beslut

Motion A100

Avdelning 1 Malmfälten, 2 Norrbotten, 3 Norra Västerbotten, 4 Södra Västerbotten, 5 Höga Kusten, 6 Mellersta Norrland, 44 Halland

Anpassa Teknikavtalets regler rörande visstidsanställning till LAS regler

I Teknikavtalet ges i dag arbetsgivaren möjlighet att visstidsanställa IF Metalls medlemmar helt utan övre tidsgräns. I LAS regleras att en arbetstagare som arbetat minst två år under en femårsperiod ska få sin visstidsanställning omvandlad till tillsvidareanställning.

Problemet med nuvarande Teknikavtal är att den lokala fackliga organisationen är bakbunden av § 9 mom. 1 fjärde stycket samt mom. 2 fjärde stycket. Om den lokala fackliga organisationen väljer att ta strid i dessa delar förverkas förtursrätten för medlemmarna till den aktuella anställningsperioden.

Det innebär att ingen fackklubb kan annat än säga ja till förlängningar av visstidsanställningar då det annars skulle kunna rendera i att arbetsgivaren plockar in nytt folk. Det leder också till teoretiskt oändliga visstidsanställningar.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att § 9 mom. 2 fjärde stycket i Teknikavtalet stryks.

Till avtalsrådet

Motion A101

Avdelning 22 Sörmland

Bekämpande av snedvridna anställningsförfaranden

På SSAB i Oxelösund fanns ett arbetstidsförkortningsavtal, "krisavtal", för våra tillsvidareanställda under 2012 och 2013. Detta krisavtal var utformat så att man arbetade 80 procent men fick 90 procent av lönen.

Till semestern anställde SSAB semesterersättare på 80 procent av heltid till 80 procent av lönen. Vi reserverade oss mot företagets beslut och hävdade att man skulle anställa semesterersättarna på heltid och erbjuda dem samma krisavtal som våra egna tillsvidareanställda hade fått. Detta vägrade SSAB att göra. Vi fick heller inte stöd från förbundet centralt.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att tillsvidareanställning ska vara 100 procent arbetstid och att detta blir norm i våra avtal, eftersom företag nu kan anställa på till exempel 80 procent och hävda att det inte står i vårt avtal att normtiden är 100 procent.

Beaktad

Dagordningens punkt 17 – Vår arbetsplats

FS förslag till beslut

Motion A102

Avdelning 1 Malmfälten, 3 Norra Västerbotten, 4 Södra Västerbotten, 5 Höga Kusten

Turordningsregler

I ett uppsägningsförfarande blir det allt vanligare att arbetsgivaren hävdar kompetensbrist vid avsteg från turordningen. I de flesta fall är det för sent att i det läget påtala detta.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att man i kommentarerna i Teknikavtalet IF Metall § 9 förstärker skrivningen så att arbetsgivaren måste påvisa vilka kompetenshöjande åtgärder som vidtagits för att undvika avsteg från turordningen.

Till avtalsrådet

Motion A103

Avdelning 18 Örebro län

Turordningskrets

Vid företag som har flera driftsenheter på samma ort ska en gemensam turordning vid en driftsinskränkingsförhandling upprättas om vi som arbetstagarorganisation begär det enligt LAS 22 §.

Men i och med Arbetsdomstolens dom 2011:30 så görs det en prejudicerande tolkning av Teknikavtalets § 9 mom. 2 Turordning och företrädesrätt vilket sätter LAS 22 § ur spel och arbetsgivaren kan använda separata turordningar på driftsenheterna.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag

att ge förbundets avtalsråd och förhandlingsdelegation i uppdrag att verka för en kollektivavtalsförändring så att maktförhållandena återställs och upprätthålls.

Till avtalsrådet

Motion A104

Medlem Leine Johansson avdelning 38 Östra Småland

Först in sist ut

Det finns risk för att klubbar gör avtalsturlistor, eller vid omorganisation mellan områden gör turlistor som inte är förenliga med god sed och lag. Jag skulle därför vilja att förbundet ser över utbildning och/eller hantering för att minimera uppenbara felaktigheter.

Detta kan verka inskränkande för klubbarna, men det finns ett flertal historier om människor med längre anställning och likvärdig kompetens som har fått gå och någon ”kompis” fått vara kvar. Det är därför en aktuell fråga som behöver en bra och snabb lösning.

Dagordningens punkt 17 – Vår arbetsplats

FS förslag till beslut

Jag föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att säkerställa att avtalsturlistor vid driftsinskränkning följer gällande lag och god sed på arbetsmarknaden.

Beaktad

Motion A105

Avdelning 16 Mälardalen, 18 Örebro län, 19 Östra Värmland

Försvaret för återanställningsrätten

Tidigare var återanställningsrätten tolv månader, den har nu försämrats till nio månader. Det allvarligaste är dock att företagen i dag har rätt att gå runt återanställningsrätten genom att ta inhyrda genom bemanningsföretag. Detta gör att hela återanställningsrätten sätts ur spel.

De förbättringar som kom till i 2010 års avtal räcker inte, arbetsgivarnas möjligheter att gå runt återanställningsrätten är för stora. Våra medlemmar kastas ut i arbetslöshet och de skydd och rättigheter de skulle ha, blir ofta bara ett tomt papper.

Som facklig organisation har vi en skyldighet att ge våra mest utsatta medlemmar ett försvar mot godtyckligt agerande från företagen. Därför var vi en gång med och drev igenom återanställningsrätten. Därför är det också vår skyldighet att se till att denna återanställningsrätt fungerar i verkligheten.

Eftersom det är extra svårt att övertyga nuvarande regering om att ändra lagen om anställningsskydd (LAS) till vår fördel blir det vår uppgift att driva dessa krav i nästa avtalsrörelse för att skriva in dessa punkter i kollektivavtalet.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att återanställningsrätten ska gälla tolv månader.

Till avtalsrådet

Motion A106

Avdelning 2 Norrbotten, 3 Norra Västerbotten, 4 Södra Västerbotten, 6 Mellersta Norrland

Förstärkt anställningsskyddet i den kollektivavtalade förstärkta företrädesrätten, KFF

För några år sedan träffades avtal i riksavtalsförhandlingarna om en kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt, KFF. Syftet är att stärka skyddet mot att arbetsgivaren hyr in personal under perioden med företrädesrätt till återanställning.

Detta förstärkta återanställningsskydd bestäms enbart med utgångspunkt i den lagstadgade uppsägningstiden. Eventuella förlängningar som görs av uppsägningstid beaktas inte, vilket innebär att det extra skyddet i form av KFF upphör eller försämraras om man förlänger uppsägningstiden.

Dagordningens punkt 17 – Vår arbetsplats

FS förslag till beslut

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att när överenskommelse träffas om förlängd uppsägningstid ska den kollektivavtalade förstärkta företrädesrätten, KFF, förlängas med motsvarande tid.

Till avtalsrådet

Motion A107

Avdelning 1 Malmfälten, 2 Norrbotten, 4 Södra Västerbotten, 5 Höga Kusten, 6 Mellersta Norrland

Förändring av gällande KFF-regler

Nuvarande regelverk i den kollektivavtalade förstärkta företrädesrätten, KFF, innebär att berörd medlem som omfattas av KFF får den förstärkta företrädesrätten förlagd till en sammanhängande period om som regel sex månader.

Det innebär att en visstidsanställd som arbetar under KFF-perioden (åt tidigare arbetsgivare) inte får sin KFF-tid förlängd med den tid som visstidsanställningen varar. Ett exempel: På en arbetsplats har flera medlemmar först fått sin KFF, sedan visstidsanställning månadsvis i en sammanhängande period om 5,5 månader och därmed förverkad KFF-period.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att en förhandlingslösning sker där medlemmar inte förbrukar sin KFF-period under visstidsanställning.

Till avtalsrådet

Motion A108

Avdelning 49 Nordvästra Skåne

Kollektivt förstärkt företrädesrätt, KFF

För att man i dag ska omfattas av KFF måste man vara tillsvidareanställd och ha varit det i minst tolv månader. En visstidsanställd med samma eller längre anställningstid omfattas inte av KFF.

Om båda varslas innebär detta att båda enligt LAS äger rätt till återanställning. Men har man haft en tillsvidareanställning anser vi att man har större möjlighet att återfå en tillsvidareanställning, medan en visstidsanställd inte har samma möjlighet. För att ge alla på arbetsmarknaden möjlighet till samma rättigheter vill vi att KFF förändras.

Dagordningens punkt 17 – Vår arbetsplats

FS förslag till beslut

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att alla anställda med minst tolv månaders anställning omfattas av kollektivt förstärkt företrädesrätt i de centrala avtalen.

Till avtalsrådet

Motion A109

Klubben vid Volvo i Köping avdelning 16 Mälardalen

Försvar för återanställningsrätten

Tidigare var återanställningsrätten tolv månader, den har nu försämrats till nio månader. Det allvarligaste är dock att företagen i dag har rätt att gå runt återanställningsrätten genom att ta in inhyrda genom bemanningsföretag. Detta gör att hela återanställningsrätten sätts ur spel.

De förbättringar som kom till i 2010 års avtal räcker inte, arbetsgivarnas möjligheter att gå runt återanställningsrätten är för stora. Våra medlemmar kastas ut i arbetslöshet och de skydd och rättigheter de skulle ha, blir ofta bara ett tomt papper.

Som facklig organisation har vi en skyldighet att ge våra mest utsatta medlemmar ett försvar mot godtyckligt agerande från företagen. Därför var vi en gång med och drev igenom återanställningsrätten. Därför är det också vår skyldighet att se till att denna återanställningsrätt fungerar i verkligheten.

Eftersom det är extra svårt att övertyga nuvarande regering om att ändra lagen om anställningsskydd till vår fördel, blir det vår uppgift att driva dessa krav i nästa avtalsrörelse, för att skriva in dessa punkter i kollektivavtalet.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att inhyrda inte ska kunna bemanna arbeten där våra medlemmar blivit uppsagda på grund av arbetsbrist.

Till avtalsrådet