

Utlåtande

Arbetsrättsliga frågor – motionerna A121–A125

I motion A121 föreslås att IF Metall ska sluta förhandla direkt eller indirekt åt icke medlemmar i facken samt att IF Metall ska se till att endast medlemmar i facken får ta del av frukterna av IF Metalls förhandlingar.

IF Metall får varken enligt lag eller stadgar företräda oorganiserade. För IF Metall som organisation finns inget att vinna på att företräda organiserade. Fackliga organisationer måste däremot bevaka ”kollektivavtalets normerande verkan”. Det betyder att arbetsgivaren inte kan välja vem han eller hon ska tillämpa kollektivavtalets regler för. Kollektivavtalet ska tillämpas för samtliga anställda inom avtalets område. Det är av stor vikt för att värna medlemmarnas villkor eftersom arbetsgivaren därmed inte kan anställa organiserade till ett lägre pris för arbete, än det som avtalats i kollektivavtalet.

Förbundsstyrelsens uppfattning är att IF Metall ska arbeta för att höja organisationsgraden genom att erbjuda en bra facklig verksamhet, snarare än att straffa dem som väljer att inte bli medlemmar.

Förbundsstyrelsen föreslår därför att motion A121 1:a att-satsen anses beaktad och att motion A121 2:a att-satsen avslås.

I motion A122 föreslås att förbundsstyrelsen ska ges i uppdrag att verka för att en arbetsrättslig lag mot kränkande särbehandling införs.

Arbetsmiljölagen föreskriver att arbetsgivaren har ett ansvar för att säkerställa en god arbetsmiljö. Det finns också föreskrifter om kränkande särbehandling. Föreskrifterna tydliggör arbetsgivarens ansvar att organisera arbetet för att, så långt möjligt, förhindra att kränkande särbehandling sker. Det handlar om rutiner, åtgärdsplaner samt stöd och hjälp till drabbade.

De fackliga organisationerna har en viktig roll, inte minst genom skyddsombuden som dagligen arbetar med att skapa ett fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete, i samverkan med arbetsgivarna. Även arbetskolleger har, enligt arbetsmiljölagen, ett ansvar att verka för en god arbetsmiljö och för att gällande föreskrifter följs.

Problemet är att arbetsmiljölagen är en förvaltningsrättslig lag som reglerar förhållandet mellan staten och arbetsgivaren. Därför kan inte Arbetsmiljöverket (AV), utifrån den roll de har i dag, gå in i individuella ärenden. AV kan bara inspektera hur själva systemen fungerar på arbetsplatsen och till exempel granska hur arbetsgivaren arbetar med att förebygga kränkande särbehandling.

Dagordningens punkt 17 – Vår arbetsplats

FS förslag till beslut

Enligt förbundsstyrelsens uppfattning är det viktigt att tydliggöra arbetsgivarens ansvar för att förebygga kränkande särbehandling i arbetslivet, liksom ansvaret för en bra psykosocial arbetsmiljö. Det är av denna anledning som IF Metall är aktivt i arbetet med att driva på AV:s arbete med att ta fram nya föreskrifter om den psykosociala arbetsmiljön. Det sker bland annat via direktkontakter med AV, via LO och genom att förbundet medverkar i AV:s samråd.

Förbundsstyrelsen föreslår därför att motion A122 anses beaktad.

I motion A123 föreslås att förbundsstyrelsen ska ges i uppdrag att verka för att undantagen i lagen om anställningsskydd (LAS) vid arbetsplatser med mindre än tio anställda ska tas bort.

Reglerna i LAS om att arbetsgivare med högst tio anställda ska få möjlighet att göra undantag i turordningen för två arbetstagare infördes 2001. Det var det borgerliga blocket som drev igenom förändringen med stöd av Miljöpartiet. Som skäl till förändringen angavs bland annat att turordningsreglerna i LAS var för stela och därmed utgjorde ett hinder för små företag att utvecklas.

Förbundsstyrelsens uppfattning är att företagens tillväxt har väldigt lite med LAS turordningsregler att göra, snarare är tillväxten kopplad till konjunktur- och branschutveckling samt det ekonomiska läget. Förbundsstyrelsen är också skeptisk till att reglerna för LAS ska vara olika beroende på hur många anställda som finns på arbetsplatsen. Vidare anser förbundsstyrelsen att flexibilitet när det gäller anställningar bäst bejakas med ett fungerande omställningssystem som ger trygghet och skapar möjligheter till ett nytt arbete. Dessa synpunkter har förbundet, tillsammans med andra LO-förbund, framfört sedan förändringen infördes.

Förbundsstyrelsen föreslår därför att motion A123 anses beaktad.

I motion A124 föreslås att förbundsstyrelsen ska ges i uppdrag att verka för att förtroendemannalagen § 3 formuleras om, med tillägget att arbetsgivaren ska tillhandahålla en tidsenlig datorutrustning med skrivare och internetuppkoppling.

Lagstiftning om vilken teknisk utrustning och vilket kontorsmaterial som arbetsgivaren ska tillhandahålla skulle bli komplicerat med tanke på den ständigt pågående tekniska utvecklingen. Förtroendemannalagen är omdiskuterad och när den diskuteras handlar det snarare om inskränkningar än om utfyllnad. Förbundsstyrelsens uppfattning är att problemet med utrustning inte är av den digniteten att det motiverar förändringar i lag.

Förbundsstyrelsen föreslår därför att motion A124 avslås.

Dagordningens punkt 17 – Vår arbetsplats

FS förslag till beslut

I motion A125 föreslås att förbundsstyrelsen ska ges i uppdrag att verka för att förbudet mot föreningsrättskränkning även ska gälla förhållandet mellan inhyrd personal och kundföretaget.

Förbundsstyrelsens uppfattning är att inhyrda ska jämställas med de anställda på kundföretaget och därmed blir reglerna i MBL tillämpliga. MBL tillkom innan det var möjligt att hyra ut arbetskraft, vilket gör att lagstiftaren vare sig inkluderade eller exkluderade inhyrda utifrån arbetstagarbegreppet.

Ett arbete hos en och samma inhyrare, under förhållanden som påminner om en anställning, bör ligga till grund för ett rättsförhållande dem emellan. I dag finns ingen rättspraxis på området. Förbundsstyrelsen anser att krav på reglering i frågan bör ställas först när den har prövats rättsligt och utan framgång.

Förbundsstyrelsen föreslår därför att motion A125 anses beaktad.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta

att anse motionerna A121 1:a att-satsen, A122, A123 och A125 beaktade

att avslå motionerna A121 2:a att-satsen och A124.

Arbetsrättsliga frågor – motionerna A121–A125

Motion A121

Medlem Jan Johansson avdelning 3 Norra Västerbotten

Förhandling åt icke medlemmar

När den moderatledda regeringen höjde a-kasseavgiften till 300 kronor gick en halv miljon medlemmar ur facket. Arbetsgivarna, Svenskt Näringsliv och den borgerliga regeringen försöker krossa facket och fattiggöra dess medlemmar med förslag och lagar som till exempel ”förenkling av studieledighetslagen” som på sikt skulle göra det nästan omöjligt att rekrytera och utbilda nya förtroendevalda. Försämringar i LAS som gör att arbetsgivaren ensidigt kan anställa personer från 0 till 24 månader innebär att utan våra avtal skulle vi vara tillbaka på 1800-talet, då vi stod med mössan i hand och ödmjukt undrade om det fanns några timmars jobb den dagen.

Fler försämringar i LAS är att man vill att våra medlemmar ska kunna avskedas snabbare och billigare, där medlemmen kan förlora både jobb och hundratusentals kronor även om Arbetsdomstolen dömer att arbetsgivaren gjort fel. Reinfeldt efterlyser

Dagordningens punkt 17 – Vår arbetsplats

FS förslag till beslut

en låglönemarknad och sänker a-kassan och sjukförsäkringen. Det absolut första som Centerpartiet var med och beslutade om i Alliansen när man tog makten 2006, var att lägga ned Arbetslivsinstitutet och halvera antalet arbetsmiljöinspektörer. Rent krasst har det inneburit att fler av våra kamrater dör på våra arbetsplatser. Centerpartiet har för övrigt gjort helt klart vad man tycker om facklig verksamhet med sin slogan ”Fuck facket forever”. Man har förändrat semesterlagen vilket medfört att vissa medlemmar inom IF Metall kan förlora över 40 000 kronor om man har otur.

Moderaterna har sett till att varje familj som tar ut alla 390 dagarna i föräldraförsäkringen förlorar över 11 000 kronor. Moderaterna, detta självutnämnda nya arbetareparti, har försämrat ekonomiskt för kamrater som gått i pension, förnedrat medlemmar i återvändsgränder som Fas 3, försämrat hela det svenska skolsystemet, reat ut den gemensamt uppbyggda välfärden och försöker ganska framgångsrikt svälta ut kommuner och lands-ting. Detta har medfört att speciellt våra medlemmar fått vänja sig vid sämre vård, skola och omsorg. Samtidigt har man öst pengar över Svenskt Näringsliv och dess medlemmar likt manna från himlen. Tydligen under parollen att mycket behöver mer.

Regeringen vill slopa hyresregleringen vilket innebär att våra medlemmar knappast kan vara med och bjuda när lägenheterna ska fördelas. Alliansen med Kristdemokraterna i spetsen har sett till att våra medlemmar måste vara med och finansiera ett gåvoskatteavdrag, när människor som har mer än de behöver väljer att ge bort lite av sitt överflöd men kräver att få pengar tillbaka. Samtidigt har man tagit bort möjligheten för IF Metalls medlemmar att göra avdrag för fackavgiften.

Måste verkligen facken och den samlade arbetarrörelsen få en skriftlig krigsförklaring innan man förstår att fred mellan parterna inte längre råder? Vi måste samla oss och sluta leden. Vi har medlemmar som ifrågasätter varför man ska vara med i facket och mer tid går åt till att försöka behålla gamla medlemmar i stället för att skaffa nya. Enligt IF Metalls egen utredning räknar man med att medlemstappet kommer att vara 2–3 procent per år. Vi måste kraftfullt ta tag i frågan! Vi kan inte längre arbeta med att söka upp potentiella medlemmar. Vi måste ha ett arbets sätt som gör att potentiella medlemmar söker upp oss i stället.

Detta uppnår vi genom att sluta förhandla för icke medlemmar. De ska inte ha vår löneförhöjning, arbetstidsförkortning eller förhandlad flexitid. Vid nyanställningar ska vi kräva att dessa får lägstalönen inom kollektivavtalet och vid löneförhöjningar ser vi till att dessa icke medlemmar endast får den garanterade personliga löneförhöjningen. När företag säger upp folk, ska turordningen endast gälla för våra medlemmar. På varje punkt måste vi visa att IF Metall värnar stenhårt om sina medlemmar och endast om sina medlemmar.

Dagordningens punkt 17 – Vår arbetsplats

FS förslag till beslut

Jag har inte lyckats hitta någon annan förening, försäkringsbolag, bank, affär eller annat, som förhandlar, ger bonus, återbäring eller andra förmåner, till andra än sina medlemmar eller kunder. Jag köper inte längre de gamla argumenten att vi ska se till att även icke medlemmar ska ha samma förmåner utan att vilja vara med, för att arbetsgivaren inte ska premiera icke medlemmar lönemässigt eller förmånsmässigt. Låt arbetsgivarna betala mer om de vill till icke medlemmar. På så sätt har de ju satt ribban för oss. Sedan tror jag inte att arbetsgivarna är intresserade av att betala mer i lön till icke medlemmar, speciellt inte om det blir många. Jag tror inte heller att så många är intresserade av att jobba för en lägre lön, om man vet att man får en massa mer om man går med i facket.

Det är väldigt lätt för oss fackligt-politiskt ideologiskt redan frälsta att förstå varför man ska vara med i facket. Men när det kommer till en fackligt-politiskt normalt ganska oinsatt person som får välja mellan att betala 6 000–8 000 kronor per år för att vara med, eller behålla dessa medel och ändå få samma förmåner, ja till och med behålla jobbet före medlemmar enligt turordningslistan, då är ett medlemskap i facket inte längre lika självklart. Kan vi med handen på hjärtat kalla oss för en kamporganisation längre? Om frågan med ja besvaras, då kamrater är det upp till bevis som gäller.

Jag föreslår kongressen besluta

att IF Metall slutar förhandla direkt eller indirekt åt icke medlemmar i facken

Beaktad

att IF Metall ser till att endast medlemmar i facken får ta del av frukterna av IF Metalls förhandlingar.

Avslag

Motion A122

Avdelning 44 Halland

Kränkande särbehandling

På många av våra arbetsplatser sker dagligen kränkningar av medlemmar, från såväl arbetsgivare som arbetskamrater. Vissa kränkningar är i dag reglerade via diskrimineringslagen. Det gäller bland annat sexuella kränkningar och kränkningar på grund av etniskt ursprung, ålder eller kön.

Däremot finns ingen laglig reglering som ska förhindra mobbing av människor på våra arbetsplatser. Inom skolan har man skapat ett tydligt regelverk som ställer stora krav på utövaren av verksamheten. Detta bör man kunna applicera även på andra arbetsplatser.

Arbetsgivaren har ett ansvar för att diskriminering inte sker och att den psykosociala miljön är bra. Däremot finns vare sig lag eller avtal som gör att man rättsligt kan driva frågor som rör

Dagordningens punkt 17 – Vår arbetsplats

FS förslag till beslut

mobbing på arbetet. Den enda möjliga vägen att få upprättelse, alternativt få en lösning på problemet, är att driva frågan civilrättsligt.

Om man stiftar en arbetsrättslag mot kränkande särbehandling med innebörd att arbetsgivaren har ett ansvar att förhindra mobbing, kan vi som facklig organisation tydligare driva sådana frågor som rättstvister.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att en arbetsrättslag mot kränkande särbehandling införs.

Beaktad

Motion A123

Avdelning 1 Malmfälten, 4 Södra Västerbotten, 6 Mellersta Norrland

Lagen om anställningsskydd

I dag har arbetsgivaren rätt att göra undantag för två anställda när det uppstår arbetsbrist och arbetsstyrkan ska minskas i företag med mindre än tio anställda.

Den här regeln slår mycket orättvist och det är inte möjligt att överpröva arbetsgivarens beslut. Undantagsregeln påverkar småföretagen negativt och skapar otrygghet bland de anställda. Det har visat sig att föräldrar i barnfamiljer, framför allt yngre kvinnor, drabbas mycket hårt av de här reglerna.

Vi behöver värna om barnfamiljerna och skapa den trygghet de behöver för att de ska våga bilda familj och på så sätt bidra till att vårt samhälle kan fortsätta att utvecklas.

Medvetna unga människor kan välja bort anställningar i mindre företag då anställningsskyddet är svagare där och detta gäller särskilt unga kvinnor. Det är en jämställdhetsfråga att utjämna skillnaderna i anställningsskyddet i mindre företag och företag med mer än tio anställda.

Lagen om anställningsskydd behöver ändras och den orättvisa undantagsregeln för små företag tas bort.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att undantagen i lagen om anställningsskydd vid arbetsplatser med mindre än tio anställda tas bort.

Beaktad

Motion A124

Avdelning 1 Malmfälten, 4 Södra Västerbotten, 5 Höga Kusten

Förtroendemannalagen

Enligt förtroendemannalagen § 3 ska arbetsgivaren ge förtroendemannen rätt att disponera en lokal eller annat utrymme. Lagen stödjer inte rätt till dator eller annat kontorsmaterial på

Dagordningens punkt 17 – Vår arbetsplats

FS förslag till beslut

bekostnad av arbetsgivaren, trots att vi har stort behov av en dator då mycket material finns på nätet. Förbundet förutsätter att förtroendevalda har en dator.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att förtroendemannalagen § 3 formuleras om med tillägg att arbetsgivaren ska tillhandahålla en tidsenlig datorutrustning med skrivare och internetuppkoppling.

Avslag

Motion A125

Avdelning 2 Norrbotten, 3 Norra Västerbotten, 4 Södra Västerbotten, 6 Mellersta Norrland, 15 Stockholms län

Föreningsrättskränkning av inhyrd personal

För dem som är anställda på ett företag finns ett uttryckligt förbud i medbestämmandelagen (MBL) för en chef att på något sätt försöka övertala eller hindra en anställd från att prata med facket.

I MBL 1 § anges dock att lagen är tillämplig i förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare eller jämförbar ställning. Med jämförbar ställning inkluderas inte förhållandet mellan inhyrd och kundföretag.

Det står med andra ord chefen på kundföretaget fritt att försöka hindra den inhyrda att utnyttja sin föreningsrätt enligt MBL.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att förbudet mot föreningsrättskränkning även ska gälla förhållandet mellan inhyrd personal och kundföretaget.

Beaktad