

# MOTIONER OCH UTLÅTANDEN

# Anställning

DAGORDNINGSPUNKT

nr 64-67

## Innehåll

<b>Dagordningspunkt 64</b> .....	3
Motion nr 98 Angående anställningsformer.....	3
Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 98.....	3
<b>Dagordningspunkt 65</b> .....	5
Motion nr 99 Angående allmän visstidsanställning .....	5
Motion nr 100 Angående visstidsanställningar .....	5
Motion nr 101 Angående avskaffande av allmän visstidsanställning.....	6
Förbundsstyrelsens utlåtande över motionerna 99, 100 och 101 .....	6
<b>Dagordningspunkt 66</b> .....	8
Motion nr 102 Angående Kortare tid för tidsbegränsad anställning .....	8
Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 102 .....	8
<b>Dagordningspunkt 67</b> .....	10
Motion nr 103 Angående bemanningsföretag .....	10
Motion nr 104 Angående förbjudande av bemanningsföretag .....	10
Motion nr 105 Angående bemanningsföretag .....	11
Motion nr 106 Angående avskaffandet av bemanningsavtalet för tidsbegränsad anställning .....	11
Förbundsstyrelsens utlåtande över motionerna nr 103, 104, 105 första att-satsen och motion 106 .....	12

## **Dagordningspunkt 64**

### **Motion nr 98**

#### **Angående anställningsformer**

*Från Livsklubben Atria Sverige, Sköllersta*

I Svenska arbetsmarknaden finns det tre olika anställnings former som används huvudsakligen. Tillsvidare anställning, vikariat och visstid. Vikariat och visstid anställningsformen har totalt missbrukat av arbetsgivarna för att slippa fast anställa sina arbetsköpare/kollektivare.

Komma till rätta med missbruk av anställningstryggheten, införde den nya lagen från och med 1maj 2016. De dåvarande reglerna som innebar att en allmän visstidsanställning eller ett vikariat övergår automatiskt till en tillsvidareanställning efter två år inom femårsperiod.

Enligt nya lagen kan man räkna samman all anställnings tid om det inte gått längre än 180 dagar mellan anställningar.

De nya reglerna gäller dock inte för alla. Reglerna för tidsbegränsade anställningar är dispositiva.

Det innebär att det i Livsmedelsavtalet finns andra skrivningar som går före lagen som hindrar att få möjligheten till fastanställningar för Livs medlemmar och kollektivare.

#### ***Vi föreslår att kongressen beslutar***

**Besvarad** att kongressen beslutar och ge uppdrag till förbundet att se över avtals text och verkar för att införa nya skrivningar i Livsmedelsavtalet som anpassas till de nya reglerna.

#### **Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 98**

*I motion 98 föreslår motionären.*

att kongressen beslutar och ge uppdrag till förbundet att se över avtalstext och verkar för att införa nya skrivningar i Livsmedelsavtalet som anpassas till de nya reglerna.

Motionären tar sikte på att vi måste se över kollektivavtalet för att anpassa detsamma till de nya reglerna i Lagen om anställningsskydd (LAS). Detta utifrån de nya skrivningarna i LAS från den 1 maj 2016 i syfte att begränsa stapling av visstidsanställningar och vikariat.

De nya reglerna i LAS innebär att en anställd kan arbeta maximalt 24 månader under en femårsperiod oavsett tidsbegränsad anställningsform och därefter ska man tillsvidareanställas.

Förbundsstyrelsen kan konstatera att vi inte har något behov av att verka för nya skrivningar i avtalet i motionens anda. Samma regler och gränser gäller för en livsmedelsarbetare som på övriga arbetsmarknaden, när en tidsbegränsad anställning oavsett anställningsform ska övergå till en tillsvidareanställning enligt LAS.

Däremot har en livsmedelsarbetare genom kollektivavtalet en snabbare väg till en tillsvidareanställning om man enbart varit visstidsanställd. Förbundsstyrelsen vill även lyfta fram den partsavsikt som gjordes i avtalsrörelsen 2013 kring missbruk av visstidsanställningar, som ett verktyg för att angripa problematiken lokalt.

***Styrelsens förslag***

**att** anse motion 98 besvarad.

## Dagordningspunkt 65

### Motion nr 99

#### Angående allmän visstidsanställning

*Från Livsklubben Guldfågeln AB, Mörbylånga*

Att vara anställd på viss tid medför ofta stora personliga problem. Osäkerheten kring vad som händer när slutdatumet närmar sig; svårigheten att få lån på banken och andra krediter; problem att få hyreskontrakt till en lägenhet med mycket mera.

Till dessa de praktiska svårigheterna kommer dessutom en känsla av att inte riktigt platsa på arbetet, att vara en i gänget.

Ju fler som har den anställningsformen, desto mer ansträngd blir hela vår industri.

För Livs blir det också svårare att organisera medlemmar då många upplever att det inte är lönt att gå med i facket då de inte vet ifall de kommer att fortsätta jobba i branschen om några månader.

#### ***Vi föreslår att kongressen beslutar***

**Avslag** att Livsmedelsarbetareförbundet verkar för att anställningsformen Allmän visstid tas bort från lagen om anställningsskydd,

**Besvarad** att Livsmedelsarbetareförbundet verkar för ett avskaffande av visstidsanställning i Livsmedelsavtalet,

**Besvarad** att förbundet antar motionen som sin egen.

### Motion nr 100

#### Angående visstidsanställningar

*Från Livsklubben Orkla Foods, Örebro*

Det ökade antalet visstidsanställningar har ökat i skrämmande omfattning de senare åren. Många måste idag använda år av sitt liv för att hoppa från den ena visstidsanställningen till den andra. Visstidsanställningar i kombination med vikariat gör att en växande del av arbetskraften idag gå på osäkra anställningar. Den lag som regeringen kom i maj är otillräcklig. Vi vill att förbundet aktivt ska verka för att allmän visstid tas bort ur Lagen om Anställningsskydd.

#### ***Vi föreslår att kongressen beslutar***

**Avslag** att kongressen under den kommande kongressperioden verkar för att allmän visstid tas bort ur Lagen om Anställningsskydd (LAS).

## Motion nr 101

### Angående avskaffande av allmän visstidsanställning

*Från Livsklubben Charkuterifabriken Sverige AB, Halmstad*

Vi i Livsmedelsarbetareförbundet har idag lyckats att i vårt avtal att begränsa visstidsanställningarna. Vi har i vårt avtal förutom tillsvidareanställning en anställning på viss tid samt möjligheten att vara vikarie där det tydligt måste framgå vem en vikarierar för. Däremot i lagen om anställningsskydd finns det ett antal andra tidsbegränsade anställningar, t.ex. möjligheten till provanställning, säsonganställning, allmän visstid samt vikariat. Det vill säga att om vi utgår ifrån LAS så finns det ett antal olika anställningar som komplimenterar tillsvidareanställning och ger arbetsköparna möjligheten att slippa ge oss arbetare en tillsvidareanställning. Jag menar med anledning av det att anställningsformen allmän visstid inte fyller någon mer funktion än att göra livet otryggare för oss och ge möjligheten till arbetsköpare att förbise LAS. Om möjligheten till att anställa personal på allmän visstid hade försvunnit från LAS hade vårt förhandlingsläge gentemot LI förstärkts kraftigt och de hade fått ge oss otroligt mycket om de fortfarande skulle vilja ha kvar den möjligheten.

Att som arbetare vara anställd på visstid innebär en oerhörd otrygghet. Du vet inte ifall du fortfarande kommer ha jobb när kontraktet går ut. Du kommer inte kunna ta ett lån för att köpa ett hus eller en bil och om det vill säga illa kan det bli problem med att kunna få ett hyreskontrakt till en lägenhet.

För fackförbunden innebär det svårigheter att organisera medlemmar då flera känner att det inte är lönt att gå med i en fackförening då de inte vet ifall de kommer att fortsätta jobba i branschen i frågan.

#### ***Vi föreslår att kongressen beslutar***

- Avslag** att Livsmedelsarbetareförbundet verkar för att anställningsformen Allmän visstid tas bort från lagen om anställningsskydd,
- Besvarad** att Livsmedelsarbetareförbundet verkar för ett avskaffande av visstidsanställning i livsmedelsavtalet,
- Besvarad** att förbundet antar motionen som sin egen.

### Förbundsstyrelsens utlåtande över motionerna 99, 100 och 101

*I motion 99 föreslår motionären.*

- att** Livsmedelsarbetareförbundet verkar för att anställningsformen Allmän visstid tas bort ur lagen om anställningsskydd,
- att** Livsmedelsarbetareförbundet verkar för ett avskaffande av visstidsanställning i Livsmedelsavtalet,
- att** förbundet antar motionen som sin egen.

*I motion 100 föreslår motionären.*

- att** kongressen under den kommande kongressperioden verkar för att allmän visstid tas bort ur Lagen om Anställningsskydd (LAS)

*I motion 101 föreslår motionären.*

- att** Livsmedelsarbetarförbundet verkar för att anställningsformen Allmän visstid tas bort ur lagen om anställningsskydd.
- att** Livsmedelsarbetareförbundet verkar för ett avskaffande av visstidsanställning i Livsmedelsavtalet.
- att** förbundet antar motionen som sin egen.

Frågan om allmän visstidsanställning debatterades flitigt på LO kongressen 2016. Debatten handlade om den samlade fackföreningsrörelsen skulle kräva lagstiftning eller driva frågan avtalsvägen. Efter en lång debatt och votering vann förslaget om att kräva lagstiftning. Vilket då i konsekvens borde innebära att frågan inte skall drivas i kommande avtalsrörelser, som motionerna 98 och 100 yrkar på.

Till saken kan nämnas att industriförbunden inom LO förespråkade att problemet skulle angripas avtalsvägen.

Med beaktande av de gemensamma långsiktiga målen för LO till år 2028 så uttrycker sig LO enligt följande i samordningsdokumenten inför avtal 2017. LOs utgångspunkt är att det bästa sättet att utveckla den svenska arbetsmarknadsmodellen på de aktuella områdena rörande trygghet och omställning är genom breda och långsiktiga överenskommelser mellan arbetsmarknadens parter. Dessa frågor lämpar sig bäst att hanteras inom ramen för gemensamma förhandlingar.

Givna utgångspunkter vid förhandlingar om trygghet och omställning är;

- Stoppa daglöneriet och begränsa visstidsanställningarna
- Heltid – en norm för alla
- Begränsa in/uthyrning
- Arbetsmiljö
- Förbättrad omställningsförsäkring

Förbundsstyrelsen ställer sig bakom LOs syn på hur problemen ska angripas. Förbundsstyrelsen anser vidare att vi ska ansluta till denna linje och inte ställa krav på lagstiftning kring allmän visstidsanställning, eftersom grunden för politiska beslut inte är stabil på arbetsmarknadens område. Det är ett område för partipolitiska stridigheter vilket medför en överhängande risk för ständiga förändringar i berörda regelverk, beroende på skiftande majoritetsförhållanden i riksdagen.

Förbundsstyrelsen menar också att Livs i det gemensamma arbetet inom LO är med och verkar för en förändring av visstidsanställningarna framöver.

### ***Styrelsens förslag***

- att** anse motion 99 andra och tredje att-satsen, motion 101 andra och tredje att-satsen besvarade,
- att** avslå motion 99 första att-satsen, motion 100 och motion 101 första att-satsen.

## **Dagordningspunkt 66**

### **Motion nr 102**

#### **Angående Kortare tid för tidsbegränsad anställning**

*Från Livsklubben Barilla Sverige, Filipstad*

Angående kortare tid för tidsbegränsad anställning  
Tidsbegränsad anställning bör finnas kvar men, den behöver kortas ner till exempelvis 12 mån som vi hade tidigare, för det är oftast ungdomar som kommer in på dessa, med den osäkerhet som detta medför, ska dom "åka" ut eller kanske få en tillsvidare anställning.

#### ***Vi föreslår att kongressen beslutar***

**Besvarad** att förbundet verkar för att få in i centrala avtalen tidsbegränsad anställning är max 12 månader.

#### **Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 102**

*I motion 102 föreslår motionären.*

**att** förbundet verkar för att få in i centrala avtalen tidsbegränsad anställning är max 12 månader.

Motionären argumenterar för en tillbakagång till tidigare skrivning i våra kollektivavtal, med en gräns för tidsbegränsad anställning på maximalt 12 månader. Nu stämmer inte detta riktigt, utan det som var reglerat i våra kollektivavtal var en gräns på 12 månader för andra tidsbegränsade anställningar. Vilket sedan kunde kompletteras/staplas med vikariatsanställning innan det blev dags för tillsvidareanställning.

Fram till 2013 upplevde vi mycket problem med missbruk av visstidsanställningar på olika sätt. Framförallt att företag hade folk anställda på 11 månader och sedan byttes de ut av nya visstidsanställda, trots att det uppenbart fanns ett behov av att anställa. Detta missbruk innebar också att de anställda inte tjänade in en företrädesrätt till ny anställning.

Utifrån diskussionerna om missbruk gjordes en partsavsikt med motparten Livsmedelsföretagen i avtalsrörelsen 2013. Där parterna klargör vad ett missbruk av visstidsanställningar är för något samt när det är befogat med visstidsanställningar. Parterna tillsammans med motionären konstaterar att möjligheterna till tidsbegränsade anställningar fyller en funktion på arbetsmarknaden, men att det inte ska missbrukas. De tvister – centrala förhandlingar vi haft på området har i nästan samtliga fall lett fram till bra överenskommelser om hur frågan ska hanteras lokalt.

Det pris vi fick betala för partsavsikten var att ändra texten i avtalen till det som står idag. Att arbetsgivaren får träffa avtal med en arbetstagare om att anställningen ska vara tidsbegränsad. Ett sådant avtal får under en treårsperiod omfatta högst 18 månader för en och samma arbetstagare.



Förbundsstyrelsens bedömning är att uppenbart missbruk av tidsbegränsade anställningar angrips bäst utifrån partsavsikten i dagsläget. Lösningen är inte att besluta om definitiva avtalskrav på kongressen. Förbundsstyrelsens uppfattning är att övergripande avtalskrav ska behandlas av förbundsstyrelsen i samband med att avtalsfrågan behandlas och där ställas mot övriga krav som är angelägna vid förhandlingstillfället.

**Styrelsens förslag**

**att** anse motion 102 besvarad.

## **Dagordningspunkt 67**

### **Motion nr 103**

#### **Angående bemanningsföretag**

*Från Livsklubben HKScan AB, Skara*

I vissa branscher är tidsbegränsade anställningar snarare regel än undantag. Att vara anställd på tillfälliga kontrakt innebär stora nackdelar. Livet går inte att planera, ekonomin är osäker och på arbetsplatsen befinner man sig i ständigt underläge. I praktiken kan en person i dag vara anställd på olika tidsbegränsade kontrakt i all oändlighet hos samma arbetsgivare. Det är inte acceptabelt att anställningstryggheten går att kringgå på det här sättet. Kravet på ett förbud mot bemanningsföretag är ett politiskt krav. Om kravet på ett förbud av bemanningsföretag ska bli verklighet så krävs kamp. Kraften för att driva igenom ett förbud finns ute på arbetsplatserna och det gäller för fackföreningar att synliggöra denna kraft. Vi ska inte stå här och diskutera om vi borde förbjuda slaveri eller inte. För det är slaveri det handlar om.

***Vi föreslår att kongressen beslutar***

**Avslag** att Livsmedelsarbetareförbundet skall aktivt arbeta för att bemanningsföretagen åter förbjuds.

### **Motion nr 104**

#### **Angående förbudande av bemanningsföretag**

*Från Livsklubben Orkla Foods, Örebro*

1993 legaliserades uthyrning och förmedling av arbetskraft av den borgliga regeringen. Fram till dess hade de i princip varit förbjudna i vårt land sedan 1942 eftersom Sverige 1934 hade ratificerat ILO-konventionen 34 som förbjöd vinstdrivande arbetsförmedling. 1942 förbjöds även uthyrning av arbetskraft. Det fanns naturligtvis en anledning till att dessa verksamheter in var tillåtna och när Bildtregeringen åter gjorde dessa verksamheter lagliga var motståndet stort både från fackligt håll LO/TCO och från politiskt håll Socialdemokraterna och Vänsterpartiet.

Bemanningsföretagens intåg på den svenska arbetsmarknaden har inneburit att många fått otrygga anställningar. Företag har kunnat avskeda sin egen personal och återbesätta tjänsterna med bemanningsföretag. Rättigheter luckras upp. Den som har en osäker anställning ställer inte krav på rättvisa löner, arbetsvillkor och arbetsmiljö. De bemanningsanställda blir ett B-lag på arbetsplatsen. Detta splittrar och försvårar sammanhållningen mot arbetsgivarna. Den fackliga organiseringen försvagas. Vi måste försvara principen att alla som behövs på en arbetsplats ska ha rätt till tillsvidareanställning på heltid på denna arbetsplats.

***Vi föreslår att kongressen beslutar***

**Avslag** att Livs aktivt skall verka för att bemanningsföretagen åter förbjuds!

## Motion nr 105

### Angående bemanningsföretag

*Från Livsklubben Lantmännen Unibake, Örebro*

Vi arbetare inom produktionsindustri är idag utsatta för arbetsgivare som systematiskt missbrukar användandet av bemanningsföretag i syfte att hålla nere antalet fasta tjänster. Huruvida detta är ekonomiskt lönsamt är för dem nästan ointressant eftersom det de facto försvagar och försvårar ett bra fackligt arbete och en hög organisationsgrad av Livsmedlemmar på våra arbetsplatser. Detta (ekonomi och union-busting) är två starka incitament för en arbetsgivare att använda sig av bemanningsföretag. Detta missbruk av bemanningsföretagens tjänster måste upphöra. Idag tar arbetsgivare alla chanser att dra användandet av bemanningsföretag så långt det bara går. Man bryter mot LAS, kringgår avtal och lokala överenskommelser och skapar en oerhörd förskjutning av maktbalansen fack/arbetsgivare där enskilda klubbar förväntas driva frågan mot arbetsgivarens batterier av jurister hos den egna organisationen.

#### ***Vi föreslår att kongressen beslutar***

**Avslag**

**att** Livs verkar opinionsbildande och driver frågan mot riksdagens partier, att användandet av inhyrd arbetskraft via bemanningsföretag skall förbjudas i lag.

**Besvarad**

**att** Livs i avtal och tillsammans med LO verkar för att det skall krävas överenskommelse mellan fack och företag innan bemanningsföretag kan anlitas.

*OBS. Andra att-satsen motion 105 behandlas under dagordningspunkt 56.*

## Motion nr 106

### Angående avskaffandet av bemanningsavtalet för tidsbegränsad anställning

*Från Livsklubben Barilla Sverige, Filipstad*

Att vara anställd hos ett bemanningsbolag idag kan man jämföra med arbetslösa som sökte arbete, och arbetade under 20-30 talet Sverige. Detta är en modern typ av slavarbete. Vi anser att bemanningsavtalet måste avskaffas så snart som möjligt.

#### ***Vi föreslår att kongressen beslutar***

**Avslag**

**att** förbundet ska verkar för att bemanningsavtalet avskaffas.

## **Förbundsstyrelsens utlåtande över motionerna nr 103, 104, 105 första att-satsen och motion 106**

*I motion 103 föreslår motionären*

**att** Livsmedelsarbetareförbundet skall aktivt arbeta för att bemanningsföretagen åter förbjuds.

*I motion 104 föreslår motionären*

**att** Livs aktivt skall verka för att bemanningsföretag åter förbjuds!

*I motion 105 första att-satsen föreslår motionären*

**att** Livs verkar opinionsbildande och driver frågan mot riksdagens partier, att användandet av inhyrd arbetskraft via bemanningsföretag skall förbjudas i lag.

*I motion 106 föreslår motionären*

**att** förbundet ska verka för att bemanningsavtalet avskaffas.

Det fanns en diskussion mellan förbunden i LO om man skulle förhandla fram ett avtal för bemanningsanställda. Bemanningsavtalet tecknades år 2000 och gav bemanningsföretagen fri tillgång till arbetsmarknaden och de anställda i branschen ett kollektivavtal. Huvudmotiven för LOs medlemsförbund var att de som arbetar på uthyrningsföretag ska skyddas av ett kollektivavtal och därigenom garanteras anställningsvillkor likvärdiga andras på arbetsmarknaden. Detta regleras av GFL (genomsnittligt förtjänstläge) det andra motivet var att minska risken för social dumping.

Förbundsstyrelsen anser att bemanningsbranschen har kommit för att stanna och det viktiga nu som då är att reglera branschen och organisera de anställda.

Flera förbund inom LO har också med viss framgång drivit på för förändringar i sina riksavtal, som ställer olika krav på det inhyrande företaget. Bland annat Livs som sedan 2010 har Bilaga I som är tänkt att förhindra företagens möjligheter att runda återanställningsrätten i LAS genom anlitan av bemanningsföretag.

Förbundsstyrelsen är övertygad om att vi bäst arbetar genom att ställa krav på att förbättra villkoren i bemanningsavtalet och ser till att det efterlevs på våra arbetsplatser. Samt att vi driver krav i avtalsförhandlingarna som reglerar manöverutrymmet för de inhyrande företagen. När det gäller att avskaffa bemanningsavtalet som motionärerna kräver i motion 105 så tar förbundsstyrelsen avstånd från detta, eftersom man har svårt att se vad vi skulle uppnå med detta. Avtalet är det enda som idag reglerar villkoren för de som arbetar i branschen.

Frågan om in/uthyrning på arbetsmarknaden finns dessutom med i LOs långsiktiga mål till år 2028 och givna utgångspunkter vid förhandlingar om trygghet och omställning är:

- Stoppa daglöneriet och begränsa visstidsanställningarna
- Heltid – en norm för alla
- Begränsa in/uthyrning
- Arbetsmiljö
- Förbättrad omställningsförsäkring

LOs utgångspunkt är att det bästa sättet att utveckla den svenska arbetsmarknadsmodellen på de aktuella områdena rörande trygghet och omställning är genom breda och långsiktiga överenskommelser mellan

arbetsmarknadens parter. Dessa frågor lämpar sig bäst att hanteras inom ramen för gemensamma förhandlingar.

Förbundsstyrelsen anser att vi bör ansluta till denna linje och inte ställa krav på att förbjuda bemanningsföretag genom lagstiftning. Grunden för politiska beslut är inte stabil på arbetsmarknadens område. Det är ett område för partipolitiska stridigheter vilket medför en överhängande risk för ständiga förändringar i berörda regelverk, beroende på skiftande majoritetsförhållanden i riksdagen.

***Styrelsens förslag***

att avslå motionerna 103, 104, 105 första att-satsen och 106.