



IFMETALL

IF Metalls arbete för medlemmar i bemanningsbranschen

Checklista för klubben

Bemanningsbranschen växer och i dag finns drygt 100 000 personer helårsanställda på bemanningsföretag. De verkar inom alla sektorer på arbetsmarknaden och en betydande andel av dessa arbetar inom förbundets verksamhetsområde.

Bemanningsavtalet ger de anställda på bemanningsföretag goda villkor i och för arbetet. Därtill säkrar det att inhyrning av personal inte leder till sänkta lönenivåer på arbetsmarknaden.

I januari 2024 hade förbundet nästan 11 000 medlemmar i bemanningsbranschen. Här har vi alltså en stor rekryteringspotential. Det förutsätter dock att vi aktivt rekryterar medlemmar på bemanningsföretag och att vi har en bra verksamhet att erbjuda de nya medlemmarna.

Att omsätta riktlinjerna i praktiken

Mot bakgrunden som beskrivs ovan finns **riktlinjer** för förbundets förhållningssätt och arbete.

I nedanstående **checklista** finns förslag på vad klubben på kundföretaget kan göra för att förverkliga dessa riktlinjer. För att kunna jobba på detta sätt bör dock klubben allra först träffa överenskommelse med arbetsgivaren om rätt till facklig tid för att bistå medlemmar som är inhyrda på företaget, liksom att facklig företrädare från bemanningsföretaget ska ha rätt att besöka/hjälpa medlemmarna på arbetsplatsen.

I anslutning till förslagen i checklistan nedan finns utrymme att göra egna anteckningar (vem ansvarar, när, hur etc). En liknande checklista finns för avdelningarna.

Vad ska göras	Kommentar, (vem, när, hur, etc.)
<p><i>a) Försäkra sig om att inhyrd personal får information om anställnings-, arbets- och arbetsmiljöförhållanden hos kundföretaget.</i> Inför varje nytt uppdrag ska bemanningsföretaget informera arbetstagarerna om de anställnings-, arbets- och arbetsmiljöförhållanden som råder hos kundföretaget.</p> <p>Denna information blir dock oftast rätt allmän vad avser lokala förhållanden. Därför har klubben en viktig uppgift att se till att inhyrda arbetstagare får samma förutsättningar som nyanställda på arbetsplatsen. Det innebär att de får information om arbetsplatsen, säkerhetsfrågor, löneläge (se nedan), medlemskapets värde m.m. På vissa företag har klubben/företaget utformat särskilda informationsblad för inhyrda arbetstagare, utifrån deras speciella förutsättningar.</p> <p>Bevaka att företaget också har rutiner för att fortlöpande ge inhyrda arbetstagare information.</p> <p>Avdelningen fastställer GFL.</p>	
<p><i>b) Kontrollera uppgifter om genomsnittligt förtjänstläge.</i> Enligt Bemanningsavtalet ska inhyrda arbetstagare ha lön som motsvarar det genomsnittliga förtjänstläget (inklusive rörliga lönedelar), för motsvarande grupper på företaget. Syftet är att säkra att inhyrning av arbetstagare inte leder till sänkta lönenivåer på arbetsmarknaden.</p>	

Vad ska göras	Kommentar, (vem, när, hur, etc.)
<p>Klubben bör i samråd med avdelningen säkra att uppgifterna som lämnas till bemanningsföretaget om genomsnittligt förtjänstläge är korrekta.</p>	
<p><i>c) Verka för goda arbets- och arbetsmiljöförhållanden för inhyrd personal.</i> En utgångspunkt ska vara att inhyrd personal ska ha lika bra villkor i arbetet som anställd personal. De inhyrda arbetstagarna bör ingå i de system för arbetsrotation som finns. Ingen personal får hamna i ensidiga och monotona arbetsuppgifter som leder till utslitning. Inhyrningen får heller inte leda till uppstyckning av arbetsuppgifter, eftersom det ökar risken för att jobben blir enklare och mer monotona med kortare cykeltider.</p> <p>Hälsoundersökningar, skyddsutrustning, skyddsrutiner m.m. som gäller anställd personal ska också gälla för inhyrd personal. Bevaka också att arbetstidsbestämmelserna respekteras även för inhyrd personal, så att arbetstiden till exempel inte bryter mot veckovilan.</p> <p>Inhyrd personal ska inte drabbas av godtycke. Teckna därför överenskommelse om att arbetsgivaren ska ange skäl om en enskild persons uppdrag avbryts i förtid.</p> <p>Viktigt! Från den 1 januari 2010 har skyddsombud rätt att agera även för inhyrd personal.</p>	

Vad ska göras	Kommentar, (vem, när, hur, etc.)
<p><i>d) Rekrytera inhyrda arbetstagare till förbundet.</i> Träffar för facklig information till ny inhyrd personal bör användas också för medlemsrekrytering. Fråga de inhyrda arbetstagarna om de är medlemmar i någon facklig organisation – erbjud annars medlemskap i IF Metall.</p> <p><i>Stöd i arbetet:</i> Foldern Inhyrd inom industrin? Gå med i IF Metall!</p>	
<p><i>e) Ge fackligt stöd i frågor som rör arbetsplatsen.</i> Får inhyrda arbetstagare problem som rör arbetsplatsen på kundföretaget bör klubben bistå dem i görligaste mån. Kontakta annars avdelningen.</p>	
<p><i>f) Ge möjlighet att delta i lokala fackliga aktiviteter.</i> Medlemmar i IF Metall som är inhyrda på företaget bör ges möjlighet att ta del av den fackliga information som rör arbetsplatsen. Bjud in dem till medlemsmöten och andra fackliga aktiviteter. Även om de inte kan delta i omröstningar, kan klubben ge dem närvaro-, yttrande- och förslagsrätt.</p>	



IF Metall, 105 52 Stockholm, 08-786 80 00, ifmetall.se