

Modellen för framtidens avtal finns i Göteborg

När konjunkturen vänder, märks det först i Göteborg. Därför känns det naturligt att det också är här som IF Metall Göteborg och Randstad tar täten för att förnya Den svenska modellen. En av de stora stötestenarna på svensk arbetsmarknad under senare år har varit möjligheten att anlita bemanningsföretag. Från avtalsrörelsen i våras minns vi hur rubrikerna talade om strandade förhandlingar och konflikthot.

Det finns ingen anledning att förneka att parterna har olika intressen på denna punkt. Behovet av flexibilitet och möjligheten att snabbt anpassa antalet anställda för att möta konjunktursvängningar, kan lätt stå i konflikt mot de anställdas rätt till trygghet och goda arbetsförhållanden. Det här är inte den enda punkten där parterna har olika intressen, men det unika för svensk arbetsmarknad är traditionen att trots detta försöka hitta gemensamma lösningar. Den svenska modellens förhandlingskultur av breda samarbeten för att minska konflikter måste leva vidare.

Den traditionen har varit vägledande när IF Metall Göteborg och Randstad funnit en väg att kombinera önskemålen och träffat den första lokala tillämpningen av kollektivavtalet i Göteborg som reglerar dessa förhållanden. Genom denna samverkan sätter parterna en ”best practice” där den fackliga organisationen och bemanningsföretaget Randstad delar en gemensam värdegrund.

Genom avtalet säkerställs avtalsenliga löner, de anställda erbjuds trygga anställningar med bra arbetsvillkor och arbetsmiljö. Varje individ får möjligheter att känna tillfredsställelse med sitt arbete. I avtalet regleras bland annat uppsägningstider, löner och ersättningar, inbokningar och hänsyn till varje individs möjlighet att avböja uppdrag med hänvisning till de personliga värderingarna.

IF Metall Göteborg och Randstad AB har tillsammans kommit överens i ett unikt lokalt samverkansavtal med utgångspunkt från gällande riksavtal inom bemanningsbranschen.

Några exempel på förstärkningar:

- de anställdas självklara rätt till anställningstrygghet och en juste behandling på jobbet. Förbättrade anställningsvillkor och löpande dialog mellan parterna. Hänsyn tas till den enskildes önskemål och privata angelägenheter vid utbokning till kund.
- Partsamverkan inom Randstad. I avtalet regleras introduktion för nyanställda och informationsmöten för anställda där både fack och arbetsgivare deltar.
- arbetsgivarens behov av flexibilitet och ökade möjligheter att snabbt möta förändringar i efterfrågan och konjunktur. Ska ske genom löpande kartläggning av kompetens för att säkra trygga anställningar och längre uppdrag för Randstad på inhyrande företag.
- bemanningsföretagets behov av att kunna planera verksamheten och nå en långsiktig lönsamhet
- samhällets behov av att få fler i arbete och särskilt stödja utsatta grupperns inträde på arbetsmarknaden

Det är en väg som innebär att vi visar att flexibilitet för ett företag inte behöver innebära ett hot mot individens trygghet. Konjunkturen svänger och vi kommer sannolikt att uppleva fler kriser liknande den som slog till mot oss för dryga två år sedan. Med globaliseringen försvagas nationsgränserna och då ställs också ökade krav på vår anpassningsförmåga. Den globala marknadens storlek kan användas som en styrka men bara om vi anpassar oss och lär oss de nya spelreglerna. Vi måste bland annat hitta nya modeller för omställning med samverkan mellan företag, fack och samhälle.

Med vårt samverkansavtal kan Randstads konkurrenskraftiga marknad fortsätta att växa men inte på bekostnad av den enskildes trygghet.

Lennart Alverå, IF Metall Göteborg

Johan Söderström, Randstad