

**Redovisning av motioner till
Förbundsstyrelsen 2020**

Motion 20.01.

MEDLEM, REGION SYDVÄST

Pensionsålder bör vara oförändrad för de som redan fyllt 55 år!

Hej,

Riksdagen har beslutat om att höja pensionsåldern, nu först med 1 år och inom kort med ytterligare 1 år om jag har förstått det hela rätt. Och vad jag förstår stöttar Unionen detta förslag och menar att det är både rimligt och nödvändigt. Detta håller jag till stora delar med om, dock med ett stort och viktigt undantag.

Jag tycker de nya reglerna ska gälla för de som börjar jobba nu. Visst, det kan vara rimligt att även de som har jobbat ett antal år redan kan omfattas av förändringen. Däremot tycker jag det är helt fel att de som fyllt 55 år och redan jobbat väldigt stor del av sin "arbetsföra" ålder plötsligt ska få nya villkor så sent i arbetslivet. Flera branscher har avtalat om lägre allmän pensionsålder, typ Brandmän t ex som kan gå i pension redan innan 60 år normalt sett. Men även Unionens medlemmar som t ex undertecknad som jobbat inom försäljning hela mitt arbetsliv, skulle verkligen behöva en möjlighet till tidigare pension då situationen med ständigt ökade prestationskrav är väldigt påfrestande och till sist blir ohållbar.

Jag anser att det är helt orimligt att ändra pensionsvillkor för de som befinner sig så sent i arbetslivet som 55-åringar och äldre. Jag har sett att Kommunal samlat in namnlistor med 25 000 underskrifter för att protestera allmänt mot höjd pensionsålder, vet inte vad som är bäst att göra men något bör absolut göras tycker jag!

Jag föreslår att:

Unionen verkar för att de som fyllt 55 år (helst 50 år men allra minst 57 år) helt undantas från den nya höjda Pensionsåldern och behåller sina tidigare villkor.

Förbundsstyrelsens yttrande

Vi har tagit del av din motion och behandlat den vid vårt möte den 26 februari 2020. Förbundsstyrelsen välkomnar att du lyfter frågeställningen och frågan

om pension och åldersgränser är en väldigt viktig och aktuell fråga inom Unionen.

Bakgrund

Medellivslängden i Sverige har under lång tid ökat. Detta har lett till att både flera statliga utredningar och Riksdagens parlamentariska pensionsgrupp har konstaterat att vi därmed bl.a. behöver arbeta längre om storleken på pensionen inte ska bli för låg. För att uppnå ett längre arbetsliv anser pensionsgruppen bl.a. att de lägsta uttagsåldrarna för allmän pension behöver höjas och att en riktålder bör införas. (Riktålder innebär att bl.a. åldersgränserna i den allmänna pensionen knyts till medellivslängdens utveckling).

Unionen delar pensionsgruppens slutsats om att arbetslivet behöver förlängas och att pensionsåldern behöver höjas. Unionen har dock framfört, i bl.a. remissyttranden, att den föreslagna införandefasen för höjda åldersgränser är för kort och att den behöver förlängas. För individen kan planeringshorisonten annars bli för kort, planeringen inför pensionen kan redan ha påbörjats när åldersgränserna med kort varsel höjs.

Unionen också sedan tidigare tagit ställning till att om en höjning av åldersgränserna ska vara acceptabel och få önskad effekt så finns ett antal förutsättningar som behöver beaktas:

Arbetsmiljö, omställning och kompetensväxling

Om åldersgränserna i det allmänna pensionssystemet ska höjas och en riktålder införas så måste alla individer få en möjlighet att orka och kunna jobba längre. Det är därför avgörande att arbetsmiljön medger detta samt att goda möjligheter till kompetensväxling och omställning under hela livet finns. I de utredningar och förslag som hittills presenterats saknas resonemang avseende vilka förutsättningar och åtgärder som krävs för att så många individer som möjligt ska kunna arbeta längre. Detta är något som Unionen saknar och som Unionen anser vara nödvändiga förutsättningar för ett längre och hållbart arbetsliv.

Höjda åldersgränser i trygghetssystemen

Om förslaget med riktålder och höjda åldersgränser ska bli trovärdigt och få önskat genomslag så är det helt nödvändigt att även åldersgränserna i de omkringliggande trygghetssystemen, ex vis sjuk-, arbetsskade- och arbetslöshetsförsäkringen, följer med uppåt. I annat fall blir det ingen tydlig och enhetlig signal om när en rimlig pensionsålder inträder.

Undantag från åldersgränser behövs

Unionen anser även att det behövs undantagsbestämmelser från de höjda pensionsåldrarna. Undantagen bör främst finnas till för de individer som av hälsoskäl inte längre orkar arbeta. Med utgångspunkt från hälsoskäl så bör det därför ligga närmast till hands att det är andra trygghetssystem, sjukförsäkringen, som tar om hand om dessa individer. Detta kan exempelvis ske genom förändrade regler för äldre att kunna få sjukersättning, ex vis genom att från viss ålder bli prövad mot sitt yrke istället för mot alla normalt förekommande arbeten på arbetsmarknaden.

Förbundsstyrelsens överväganden

Förbundsstyrelsen anser att motionen tar upp en angelägen och aktuell fråga. Unionen anser, i likhet med vad som framförs i motionen, att det behövs undantagsmöjligheter från de höjda åldersgränserna men att undantagen bör baseras på individuella behov istället för att vara generella undantag. Riksdagen har ännu inte fattat några beslut om ytterligare höjningar av åldersgränser eller om hur undantagen från åldersgränserna ska utformas. Unionen kommer därför fortsätta att arbeta för att våra synpunkter ska tillvaratas genom att bl.a. uppvakta och påverka politiker/beslutsfattare.

Förbundsstyrelsen har därför beslutat

att motionen ska anses vara besvarad.

Motion 20.02.

REGIONSTYRELSEN STOCKHOLM

Sjukvårdsförsäkringen

Privata sjukvårdsförsäkringar har på sistone väckt en allt kraftfullare debatt i pressen, med anledning av att DN i en granskning konstaterat att många försäkringsgivare inte följer Hälso- och sjukvårdslagen, utan tar in patienter både från den offentligt finansierade vården och från den vård som finansieras av försäkringsbolag, och då prioriterar att ge snabbare vård åt försäkringspatienter, se DN 2019-12-16.

Tyvärr granskades inte det försäkringsbolag som Unionen anlitat för att erbjuda privat sjukvårdsförsäkring till våra medlemmar, Bliwa.

Martin Westfeldt uttalar sig i Arbetsvärlden 2019-12-19 och säger att Hälso- och sjukvårdslagen ska gälla och följas, och han tror att någon från Unionen har varit i kontakt med Bliwa (försäkringsgivaren) om detta.

Region Stockholm kan bekräfta att försäkringspatienter tränger undan patienter från den skattefinansierade vården (DN 2019-12-16) (även om de senare backar och bara vill ha det utrett, DN 2020-01-21), vilket också bekräftas av anonyma och icke-anonyma andra källor. Vissa debattinlägg framför i och för sig motsatta åsikten också, det finns starka intressen för att på detta sätt underminera den skattefinansierade vården och skapa ett prisvärt alternativ för de som har råd.

Detta betyder sammantaget inte att det med full säkerhet kan konstateras att just Bliwas vårdgivare bryter mot lagen. Men det väcker så stor tveksamhet om så är fallet att önskemålet att regeringen ska utreda frågan (som förs fram i Arbetsvärlden från Unionens sida 2019-12-19) inte är tillräckligt starkt. När Unionen har ett avtal om privat sjukvårdsförsäkring för sina yrkesverksamma medlemmar med ett visst bolag, anser vi att det är Unionens ansvar att utreda om den vi har avtal med säkerställer att de inte anlitar någon vårdgivare som har både patienter från den offentliga kön och patienter från den privata kön. Just som fackförbund har vi att ta hänsyn till solidariteten i samhället, att inte bara den som kan betala för sig får en bra sjukvård, utan att alla individer är lika mycket värda och ska ges vård på lika villkor utifrån var och ens behov.

Varningssignaler har funnits, redan 2017 tog ombuden för Stockholms alla dåvarande Unionenmedlemmar – som utgjorde 25% av förbundets medlemmar

– efter en livlig debatt på regionens årsmöte - avstånd från att Unionen skulle erbjuda en privat sjukvårdsförsäkring (och gick därmed mot regionstyrelsens förslag till beslut som var ett uttalande om fortsatt uppmärksamhet på frågan och effekterna). Att Unionen själva nu seriöst utreder vår försäkringsgivares vårdgivare för att kunna konstatera om bedömningar har skett efter pengar/inflödeskö eller efter sjukvårdsbehov är ett mycket rimligt krav som vi har på förbundet. Det kan inte komma som en överraskning för förbundet att det är en mycket kontroversiell fråga – ett korrekt och sakligt underlag som ger fakta är därför av största vikt, inte minst om Unionen kan angripas i pressen för att verka för att medlemmar med försäkring kan ges snabbare vård än någon med större vårdbehov men som inte betalat extra för snabb vård.

Regionstyrelsen Stockholm begär därför

- att** förbundet låter utreda om någon av Bliwas vårdgivare tar mot patienter från offentligt finansierad vård samtidigt som samma vårdgivare erbjuder vård till försäkringspatienter från Unionen
- att** resultatet av utredningen diskuteras av förbundets förtroendevalda på flera nivåer, inklusive på Dialogmöte

Förbundsstyrelsens yttrande

Förbundsstyrelsen behandlade er motion på sitt möte den 23 mars.

Det är av största vikt att Hälso- och sjukvårdslagen följs och att vård prioriteras efter behov. Förbundet har också ett uttryckligt krav på att försäkringsgivaren, till den sjukvårdsförsäkring som förbundet erbjuder, ställer krav på att Hälso- och sjukvårdslagen efterföljs av de vårdgivare som anlitas.

Sjukvårdsförsäkringen hade före 2018 endast kunna tecknas av egenföretagarmedlemmar. Inför upphandlingen av nytt grupp-försäkringsavtal 2017 beslutade Unionen att erbjuda sjukvårdsförsäkring till samtliga yrkesverksamma medlemmar. De främsta skälen till beslutet var intresse hos Unionens medlemmar samt det faktum att flera av Unionens konkurrenter redan erbjöd produkten. En mycket viktig aspekt var dessutom att erbjudandet ger möjlighet för medlemmar att teckna försäkring utan krav på hälsokontroll. Beslutet föregicks av noggrann utredning kring hur produkten fungerar och eventuell påverkan på den allmänna sjukvården.

Förbundet har dialog med försäkringsgivaren (Bliwa) avseende vilka vårdbolag som anlitas och vilka krav som ställs på bolagen. De vårdgivare som har

upphandlats av Bliwa tar idag emot såväl försäkringspatienter som landstingspatienter¹.

Uppföljning och granskning av hälso- och sjukvården är en viktig myndighetsuppgift. Regeringen har nu givit Myndigheten för vård- och omsorgsanalys i uppdrag att beskriva riskerna med att patienter med privata sjukvårdsförsäkringar ges företräde till hälso- och sjukvården framför patienter som får offentlig finansierad hälso- och sjukvård samt i den mån det är möjligt även undersöka förekomsten av att detta sker. Utredningen ska vara klar den 31 mars 2020. Inspektionen för vård och omsorg, IVO, har den 13 februari 2020 inlett en förstudie för att undersöka myndighetens möjlighet att granska privata vårdgivares prioritering av patienter². IVO har initierat förstudien med anledning av bl.a. de uppgifter som förekommit i media.

Förbundsstyrelsen kommer naturligtvis noga följa myndigheternas utredningsarbete och de resultat som där framkommer. Dessa kommer även vara aktuella att diskutera i olika sammanhang inom förbundet, t.ex. vid dialogforum eller motsvarande. Vi kommer i förbundsstyrelsens fortsatta arbete att förhålla oss till och utgå från de utredningar som genomförs och de slutsatser som utredningarna presenterar samt utifrån den fortsatta dialogen inom förbundet.

Förbundsstyrelsen har därför beslutat

att motionens första att-sats ska anses vara besvarad,

att motionens andra att-sats beaktas.

¹ På Bliwas hemsida anges att de uppdrag som de privata vårdgivarna får av regionerna (landstingen) täcker normalt max 80 procent av vårdgivarens verksamhet och att övrig del av kapaciteten tillfaller försäkringsbolagen.

² <https://www.ivo.se/publicerat-material/nyheter/forstudie-om-tillganglighet-for-patienter-i-forsakringsfinansierad-och-skattefinansierad-vard/>

Motion 20.03.

MEDLEM, REGION MELLANNORRLAND

Lokal medlemsavgift

Problemet för oss är att en lokal medlemsavgift bara kan tas ut om lokal fackklubb finns på arbetsplatsen.

Vi är en liten arbetsplats med ca 20 medlemmar som jobbar i treskift och har ett behov att ta ut en lokal medlemsavgift av medlemmarna. Enligt Unionens stadgar kan detta bara göras om lokal fackklubb finns på arbetsplatsen. Eftersom vi jobbar i skift samt är så få medlemmar är det väldigt mycket jobb att bilda en fackklubb då det krävs fyra stycken ombud enligt stadgarna.

Jag föreslår därför att stadgarna ändras så att arbetsplatser enbart med arbetsplatsombud också kan ta ut lokal medlemsavgift som kan läggas på fakturan för förbundets medlemsavgift för att underlätta för de förtroendevalda.

Förbundsstyrelsens yttrande

Styrelsen har tagit emot din motion angående lokal medlemsavgift. Förbundsstyrelsen behandlade motionen vid sitt sammanträde den 23 mars.

Att främja fackligt engagemang och organisering är en av förbundets absoluta kärnfrågor. Som styrelse ser vi att det är centralt att medlemmar som är engagerade och aktiva får förutsättningar att verka fackligt.

En sådan förutsättning är som du pekar på möjligheten att bilda klubb. När en klubb bildats följer den sedan Unionens stadgar och har arbetsrättsligt förhandlingsmandat att företräda förbundets tillika klubbens medlemmar på arbetsplatsen gentemot arbetsgivaren. Utifrån att ni är en mindre arbetsplats som rullar på flera skift är det förståeligt att det finns praktiska utmaningar med att bilda klubb och att det fackliga företräderskapet utgörs av ett arbetsplatsombud blir både rimligt och naturligt. Unionens stadgar anger dock, precis som du skriver, att arbetsplatser med arbetsplatsombud har inte rätt att ta ut medlemsavgift.

I Unionen är det endast klubb, vid sidan av kongress, som har rätt att besluta om och ta ut avgift från medlemmarna. Skälet till det är att en klubb har formella strukturer med revisorer som kan granska räkenskaper. I en klubb är

det styrelsen som är ansvarig. Klubbens samlade medel finns också på föreningens konto. Det skulle bli svårt att samla in pengar från medlemmarna och sedan behöva använda sig av ett privat konto.

Förbundets stadgar kan bara ändras av en kongress och den nuvarande stadgan som antogs vid kongress i oktober 2019 hanteras först vid nästkommande kongress 2023. Om det är aktuellt att förändra vilka som har rätt att ta ut avgift från medlemmarna vid kongressen 2023 finns ingen plan på idag men tankarna i din motion kommer föras med till arbetet med stadgar inför nästa kongress. Om du vill vara säker på att ditt förslag ska komma upp vid nästa kongress uppmanar vi dig att skicka in en motion till kongressen 2023 om att göra denna justering.

Utifrån ovanstående har förbundsstyrelsen beslutat att anse motionen besvarad.

Motion 20.04.

MEDLEM, REGION GÖTEBORG

Angående skattelagstiftningen

Arbeta för att arbetstagare inte ska ta skada av Svenska lagar

- En ändring i skattelagstiftningen från 1 januari 2019 innebär att om ett företag av misstag betalar ut för mycket lön till en arbetstagare, så måste arbetstagaren betala tillbaka den summan plus den av företaget inbetalda skatten på den summan. Detta innebär att arbetstagaren blir återbetalningsskyldig för mer pengar än vad arbetsgivaren har betalat ut. Även om det finns möjlighet att jämka skatt så ska pengarna fortfarande betalas tillbaka till arbetsgivaren. En arbetsgivare som är väldigt slarvig, eller en arbetsgivare som hyser agg till en arbetstagare, kan ställa till väldigt stor skada för en arbetstagares ekonomi på det sättet. Det finns inga sanktioner att ta till mot ett företag som missköter löneutbetalningar, och den som får ta konsekvenserna är arbetstagaren, som kan få sin ekonomi helt raserad.
- Enligt lagstiftning om rehab har ett företag ett mycket stort ansvar för att se till att en sjuk arbetstagare rehabiliteras tillbaka till hälsa och arbete. Om företaget inte sköter rehabiliteringen, och arbetstagaren av den anledningen inte kan komma tillbaka i arbete, så kommer Försäkringskassan att neka personen sjukpenning i slutänden, vilket ställer arbetstagaren utan inkomst. Det finns inga sanktioner att ta till mot ett företag som inte sköter rehabskyldigheten, och den som får ta konsekvenserna är arbetstagaren, som utöver möjligheten att bli rehabiliterad tillbaka till hälsa kan få sin ekonomi helt raserad.

Jag föreslår:

- Att** Unionen ska arbeta för att Svensk lagstiftning generellt ändras till att bli mindre arbetstagarfientlig, och till att företag kan få kännbara konsekvenser om de missköter sitt ansvar gentemot arbetstagarna.
- Att** Unionen ska arbeta för att dessa specifika exempel på lagar ändras till att bli mindre arbetstagarfientliga, och för att företag kan få konsekvenser för att de missköter sig gentemot arbetstagarna.
- Att** Unionen Region Göteborg driver denna motion vidare till Förbundsrådet.

Förbundsstyrelsens yttrande

Förbundsstyrelsen har tagit del av din motion och behandlat den vid mötet den 18-19 maj. Unionens uppgift är att förena och företräda medlemmarna samt att tillvarata och främja deras fackliga, ekonomiska, sociala och yrkesmässiga intressen på alla nivåer. Ett sätt att göra det på är att bevaka och försöka påverka utformning och tillämpning av Svensk lagstiftning.

Angående skattelagstiftningen

Förändringen i Skattelagstiftningen från 1 januari 2019 innebär att arbetsgivare ska redovisa utbetalningar och skatteavdrag för anställda per månad, en så kallad "arbetsgivardeklaration på individnivå". Tidigare var förfarandet att arbetsgivaren enbart redovisade en klumpsumma på månadsbasis, och först vid årets slut, i samband med att kontrolluppgifterna lämnades, specificerade för vilka individer inbetalningarna till Skatteverket hade gjorts och hur mycket som hade betalats in för varje anställd. Vid remissförfarandet var Unionen, liksom TCO, positiv till förändringen då den möjliggör önskade förändringar på socialförsäkringsområdet.

Syftet med förändringen från lagstiftarens sida var att minska skattefusk och skatteundandragande och att ge myndigheterna ökade kontrollmöjligheter. För arbetstagaren innebär det att man redan på ett tidigt stadium kan se vilken lön och vilket skatteavdrag arbetsgivaren rapporterat in till Skatteverket varje månad. Informationen kan arbetstagaren ta del av genom att logga in på Skatteverket med sin e-legitimation. Arbetstagaren har möjlighet att se om något har blivit fel och om arbetsgivaren har fullgjort sin skyldighet att göra skatteavdrag. Om någon uppgift är felaktig kan arbetstagaren redan på ett tidigt stadium vända sig till arbetsgivaren alternativt till Skatteverket och begära korrigeringsring.

Precis som du påpekar finns det tillfällen då en individ får betala tillbaka mer än vad hen fått ut i lön. Skälet till detta är att den skatt som redovisas till Skatteverket tillfaller individen och arbetsgivaren har då inte möjlighet att återkräva Skatteverket på pengarna. Det vill säga det som enligt tidigare system hade blivit en nettolöneskuld har nu blivit en bruttolöneskuld. Om den anställda fortfarande är anställd kan skulden kvittas mot framtida lön. Om den anställda inte längre arbetar kvar så kommer arbetsgivaren behöva rikta krav mot den före detta anställda på hela bruttolönebeloppet. Arbetstagaren har möjlighet att begära jämkning alternativt invänta skatteåterbäring året efter. Förbundsstyrelsen uppfattning är att detta är olyckligt och något som också du påpekar kan skapa problem för den enskilde, även om denne gjort allt rätt.

Förbundsstyrelsen anser att det är viktigt att vi följer utvecklingen av införandet av den nya lagen och dess konsekvenser. Om de problem som beskrivs ovan är utbredda behöver vi inom förbundet utreda vilka möjligheter som

finns att agera för våra medlemmars bästa. Det är också viktigt att förbundet ger stöd till den medlem som hamnar i en sådan situation på grund av misskötsel från arbetsgivaren.

Angående rehabilitering

Unionen eftersträvar ett inkluderande arbetsliv där det finns plats för alla. Det ska finnas reella möjligheter att komma tillbaka till arbetet efter sjukdom. För att det ska uppnås krävs ett systematiskt förebyggande arbetsmiljöarbete men också ett välfungerande rehabiliteringsarbete där arbetsgivaren tar ansvar.

Förbundsstyrelsen delar din uppfattning om att det finns brister i arbetet med arbetsplatsnära arbetsanpassning och rehabilitering. Det kan härledas till bristande kunskap, rutiner och resurser, liksom avsaknaden av effektiva sanktioner gentemot en arbetsgivare som inte fullgör sina rehabiliteringsskyldigheter. Unionen har därför under 2019 utverkat en politik ("Tillbaka till jobbet") som tydliggör de brister vi ser och ger förslag på vilka åtgärder förbundet önskar för att komma till rätta med dessa.

Ett problem är att arbetsmiljöombuden saknar lämpliga åtgärder att kunna vidta när arbetsgivaren brister i rehabiliteringsarbetet. Detta gör att det i praktiken är mycket svårt att säkra lagens efterlevnad på arbetsplatsen. Unionen vill därför se att arbetsmiljöombuden eller den lokala fackliga organisationen stärks med ytterligare påtryckningsverktyg. Unionen vill också att Försäkringskassan ska ha rätt att utfärda sanktion mot arbetsgivare som inte upprättar en plan av tillräcklig kvalitet inom angiven tid eller som inte uppfyller sina åtaganden enligt planen.

Precis som du belyser finns det en risk att den enskilde drabbas ekonomiskt på grund av arbetsgivarens bristande rehabilitering. Unionen välkomnar därför det lagförslag som just nu behandlas (SOU 2020:6) som innebär att det ska bli lättare att få rehabiliteringspenning för arbetsträning på arbetsplatsen. Förhoppningsvis ska förslaget innebära att fler får rätt till rehabiliteringspenning istället för att riskera att bli av med sin sjukpenning.

Vårt starkaste verktyg för att förbättra medlemmarnas villkor och vardag är våra kollektivavtal. Frågan om bristande rehabilitering har särskilt uppmärksammats i pågående avtalsrörelse genom att parterna inom facken inom industrin yrkat på att den lokala organisationen av arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamheten ska stärkas genom skrivningar i de centrala kollektivavtalen.

Sammanfattningsvis står förbundsstyrelsen bakom intentionen med motionen och förbundet bevakar frågorna löpande och försöker påverka den lagstiftning som finns på området genom att till exempel besvara remisser och bedriva opinionsbildning.

Motionens tredje att-sats har förbundsstyrelsen inte möjlighet att ta ställning till då den riktar sig till regionstyrelsen och/eller regionrådet i Unionens region Göteborg.

Förbundsstyrelsen beslöt

att anse motionen besvarad.

Motion 20.05.

MEDLEM, REGION GÖTEBORG

Utveckla trycksaker och profilprodukter

- Unionen har en webbshop för trycksaker, där klubbarna har möjlighet att beställa broschyrmaterial och kampanjmaterial. Materialet som finns är jättebra, men det saknas också mycket. Saker som borde finnas är t.ex. skyltar av typen ”Här sitter en förtroendevald”, ”Jag är arbetsmiljöombud – Prata med mig om arbetsmiljö” och liknande. Det finns i dag en skylt att sätta på dörrhandtaget där det står ”Var god stör gärna”, och den kanske är bra på arbetsplatser som har egna kontor med dörrar, men på vår arbetsplats sitter vi i stora landskap, och då blir den inte så praktisk.
- Unionen har i samarbete med AlloOffice en webbshop för profilprodukter, där klubbarna kan köpa standardiserade profilprodukter. Vår klubb köper en del av dessa profilprodukter, men bara en mycket begränsad del av utbudet. Utbudet i webbshopen har i stort sett inte uppdaterats på många år. I stora drag tycker vi att utbudet är tråkigt, och vill se bättre produkter i webbshopen. I vår klubb har vi ett par gånger gått ut till tredjepartsleverantör för att köpa egna profilprodukter, men det blir i längden ofta dyrare än om man kan samordna det till AlloOffice webbshopen. Det är också positivt om andra klubbar får tillgång till fler produkter direkt därifrån.

Jag föreslår:

Att Unionen tillsätter en permanent arbetsgrupp som kontinuerligt kan vidareutveckla båda webbshoparna med nya produkter, gärna med hjälp av representanter från klubbarna.

Att Unionen Region Göteborg driver denna motion vidare till Förbundsrådet.

Förbundsstyrelsens yttrande

Förbundsstyrelsen har tagit del av din motion och behandlat den vid mötet den 18-19 maj 2020. Förbundsstyrelsen välkomnar att du lyfter frågeställningen då det är både viktigt och angeläget att klubbar och förtroendevalda har bra stöd och verktyg för att underlätta uppdraget.

De material som finns i Unionens webbshop ska vara ändamålsenliga, uppdaterade och stärka Unionens identitet på ett samordnat och enhetligt vis. Att tillgodose behovet av effektivt resursutnyttjande och verka i takt med tiden kring hållbarhet är andra viktiga ambitioner.

Förbundsstyrelsen ställer sig därför bakom förslaget att se över och förbättra skylt- och hänvisningslösningar och även att lösningarna ska möta dagens varierade kontorsförhållanden där eget skrivbord inte alltid är en självklarhet. Förbundsstyrelsen är positiva till denna del i förslaget, samt förslaget att lösningen stäms av med klubbrepresentanter så att det som utvecklas blir så användbart som möjligt på arbetsplatserna.

Vad gäller andra typer av profilprodukter i kategorin presentreklam som delas ut vid mässor och aktiviteter är förbundsstyrelsen av synen att Unionen behöver ta ett omtag och snarare renodla och hållbarhetssäkra utbudet. I detta sammanhang är gemensam upphandling att eftersträva; dels för att detta underlättar att Unionen kan säkra att vår hållbarhetspolicy efterlevs och dels för att det ger volymrabatter. Presentreklam behöver också användas sparsamt för att motverka onödig miljöbelastning och värna ekonomin. Här ser förbundsstyrelsen att en inventering av befintliga lager och användarbehov bör ske. Att tillsätta en permanent grupp för frågan ser inte förbundsstyrelsen är en nödvändighet utan verksamheten bör som ovan beskrivet involvera klubbrepresentanter utefter behov av att stämma av så material är användbart.

Motionens andra att-sats har förbundsstyrelsen inte möjlighet att ta ställning till då den riktar sig till regionstyrelsen och/eller regionrådet i Unionens region Göteborg.

Förbundsstyrelsen har därför beslutat

- att** beakta motionens första att-sats
- att** anse motionens andra att-sats besvarad.

Motion 20.06.

MEDLEM, REGION SYDVÄST

Bättre plattformar / verktyg för digitala möten

Det har länge funnits behov av tillförlitliga verktyg för digitala möte, och i nuläget är behoven ännu större eftersom att fysiska möten i stort sett omöjliggjorts.

Skype och tidigare Lync har hittills fungerat hyfsat när mötena genomförts inom den egna organisationen, men lite sämre när mötena involverat personer som befunnit sig utanför densamma.

När uppkopplingen mot mötena inte fungerar klanderfritt spills tid och det är uppriktigt sagt sjukt irriterande när mötesdeltagare även blir utkastade och sedan har svårt att komma in igen.

Jag tror att det finns flera vinster att göra i en investering i ett bättre och säkrare system för digitala möten än Skype. Inte bara att mötena flyter bättre utan även ekonomiska vinster vilket ju är en av de saker som står högt på agendan under kongressperioden.

Det finns ett otal plattformar för detta och Teams är ju en som redan finns med i Office 365-paketet så jag ser inte problemen i att redan nu införa detta.

På Röda Korset använder vi det idag och vi har möten såväl internt som med externa parter och hittills har vi inte upplevt några bekymmer med detta.

Nu är ju Teams bara ett av alla de verktyg som kan underlätta arbetet så det finns säkert anledning att se över utbudet och finna det som skulle passa Unionen bäst.

Med anledning av vad jag nämnt ovan föreslår jag

- att** snabbt utreder lämplig plattform/lämpligt verktyg för digitala möten
- att** Förbundsstyrelsen fattar snabbt beslut kring upphandling/anskaffning av plattform/verktyg samt
- att** säkerställa att nytt verktyg/ny plattform för digitala möten snarast möjligt (= innan sommaren) införs och kommuniceras till alla som på ett eller annat sätt berörs och är i behov av tillförlitliga digitala mötesformer

Förbundsstyrelsens yttrande

Förbundsstyrelsen behandlade din motion angående att upprätta tillhandahålla en videokonferenslösning vid förbundsstyrelsens sammanträde den 22-23 april.

Motionen tar upp en mycket viktig fråga, att förtroendevalda i branschdelegationer m.m. ska få möjlighet att verka som förtroendevalda med de unika förutsättningar som råder för gruppen.

I Unionen finns i dagsläget Skype, Easymeet samt Pexip för att hantera olika målgruppers behov av verktyg för att hålla digitala möten. I planen för 2020 finns sedan tidigare en planerad utrullning av Office 365-plattformen inklusive Teams för bland annat digitala möten. I planen ingår att under Q2 sätta den tekniska plattformen och skapa andra förutsättningar för en säker implementation och väl fungerande stödprocesser, för att sedan under andra halvåret stegvis rulla ut de nya verktygen samtidigt som utbildningsinsatser genomförs.

Givet nuvarande situation och det hastigt ökade behovet av att effektivt kunna genomföra digitala möten har förbundsstyrelsen gett kansliet i uppdrag att rulla ut Teams snabbare för utvalda grupper. Ambitionen är därför att inom kort rulla ut Teams till alla förtroendevalda som tillhör region- och förbundsstyrelse samt branschdelegationer, totalt innebär det att ca 200 personer får bättre plattformar och verktyg för digitala möten. I samband med utrullningen kommer också en digital utbildningsinsats genomföras och en instruktion för hur verktyget kan användas tas fram. Förbundsstyrelsen har utifrån den uppdaterade planen på utrullning av Teams beslutat att motionens första att-sats ska vara besvarad, andra att-satsen bifallen och tredje att-satsen beaktad.

Förbundsstyrelsens beslut

- att** anse motionens första att-sats besvarad,
- att** bifalla motionens andra att-sats,
- att** anse motionens tredje att-sats beaktad.

Motion 20.07.

MEDLEM, REGION STOCKHOLM

Tjänstepension Collectum

Jag är snart 32år(ITP1) och jag vet att den dagen jag går i pension så kommer tjänstepensionen vara superviktig för mig. Det känns rätt hopplöst när man går in på alla olika förvaltare som Collectum har avtalat med för i princip det enda som finns är indexfonder, och man har bara tänkt på att avgifterna ska vara så låga som möjligt. Dessutom är jag tvingad till att placera 50% i Traditionella försäkringar vilket över tid kommer att ge stora negativa effekter på mitt sammanlagda sparande när det är dags för mig att gå i pension.

NI tycker att ni gör mig en tjänst att jag får tjänstepension via mitt kollektivavtal och det gör ni, men varför kan ni inte göra den bättre genom att ta fram produkter för oss alla. Självklart är inte alla lika intresserade av börs och aktier som jag, men det ska ju inte betyda att jag ska bli straffad? Bara för att jag bryr mig om mitt äldre jag?

Och som sagt, jag förstår argumenten med indexfonder samt låga avgifter. Men jag har hellre en hög avgift och hög avkastning.

Se på PPM, de har ett jättebra utbud av fonder att välja på, varför kan det inte finnas något liknade här? I fondutbudet idag har Collectum inte en enda teknikfond eller hållbarhetsfond som verkligen har framtiden för sig. Det finns dessutom bara en fastighetsfond, och den investerar knappt i våra svenska bolag som alltid har levererat.

Fram till slutet av 2017 hade jag all min tjänstepension i traditionell försäkring. Efter detta och trots kraschen som just nu pågår har jag 12% mer i min fondförsäkring än i den traditionella försäkringen. Förstår ni hur mycket det blir på 35år?

Jag föreslår att ni bör förhandla fram ett bättre fondutbud där man ska kunna välja mellan både indexfonder och mer nischade fonder som ligger i tiden. Låga avgifter är inte bäst, och alla vill inte ha mellanmjölk. Jag vill också att ni ska släppa på spärren så att man kan investera 100% av sin tjänstepension i en fondförsäkring.

Förbundsstyrelsens yttrande

Förbundsstyrelsen har tagit del av din motion och behandlat den vid sitt sammanträde den 16 juni.

Unionen delar din uppfattning om att den kollektivavtalade tjänstepensionen är en viktig förmån som har stor betydelse för alla som omfattas av den. Det är också genom att den är kollektivavtalad och därmed omfattar många försäkrade som vi har haft möjlighet att genom upphandling kraftigt förbättra villkoren i ITP. Den genomsnittliga fondavgiften har exempelvis sänkts med 78 procent sedan den första upphandlingen. ITPs lägre avgifter kan även, enligt Collectums beräkningar, innebära att pensionskapitalet vid 65 års ålder för en individ med ITP 1 är 14 procent högre än om pensionspremierna istället hade varit placerat i motsvarande produkter utanför ITP.

Det är kollektivet som ger styrkan i förhandling men som också ibland kan innebära en viss begränsning av den individuella valfriheten. I utformning av ITP och upphandlingen av valbara bolag så strävar vi efter en utformning som ska passa för så många som möjligt i kombination med så stora möjligheter som möjligt för individen att själv göra egna val.

ITPs fondutbud

De bolag som nu är valbara upphandlades 2018 och den upphandlingen gäller fram till 2023. I den nuvarande upphandlingen, liksom i de tidigare, är det bolagen själva som väljer vilka fonder de vill delta med. PTK och Svenskt Näringsliv väljer inte ut vilka fonder bolagen ska delta med. Bolagen och deras fondutbud värderas utifrån olika faktorer varav avgiftsnivån är en. Men även andra faktorer som ex vis möjlighet till hög avkastning och finansiell stabilitet hos bolagen värderas vid upphandlingen.

Inför nästa ITP-upphandling 2023 kommer nuvarande upphandling att utvärderas och de kommande upphandlingskriterierna att diskuteras noga mellan PTK och Svenskt Näringsliv. Dina synpunkter om fondutbudet kommer därför att kunna lyftas upp i samband med detta.

100% i fondförsäkring

I förhandlingarna om att införa en premiebestämd tjänstepension, ITP1, diskuterades frågan om förändringen av vem som bär risken för den framtida pensionens värdeutveckling. I en förmånsbestämd pension, ITP2, bär inte den anställde risken eftersom storleken på den framtida pensionsförmånen är utlovad i förhållande till slutlönen. Det innebär att den framtida avkastningen inte heller kommer den anställde till del men å andra sidan påverkar inte heller en negativ eller låg avkastning storleken på den anställdes pension. I den premiebestämda ITP1 har risken för den framtida pensionens storlek flyttats till den anställde. Storleken på avsättningen till pensionen är fastlagd men storleken på

den kommande pensionen är okänd i och med att den framtida avkastningen kommer den anställda till godo. För att minska risken för den anställda så enades PTK och Svenskt Näringsliv om att hälften av premierna skulle placeras i traditionell försäkring med garanti. Därigenom skulle inte alla pensionspremier vara lika riskfyllt placerade utan en viss del placeras i ett alternativ med en garanti att inte minska för mycket i värde. För många individer, utan intresse av att placera i olika fonder, kan den traditionella försäkringen vara ett bra alternativ bl.a. eftersom den innehåller en garanti, tillgångsvärdet svänger inte lika mycket som i fondförsäkring samt att försäkringsgivaren sköter om hur tillgångarna ska placeras.

Hur ITP-avtalet i alla dess delar ska vara utformad är en ständigt aktuell fråga där anpassningar och förändringar sker över tid. Bestämmelserna om kravet på minst 50% ska placeras i en traditionell försäkring med garanti är därför en av många bestämmelser som kan komma att förändras i framtiden. För närvarande finns även andra angelägna frågor om hur ITP-avtalet ska utformas, bl.a. med anledning av att åldersgränserna i det allmänna pensionssystemet kommer att höjas.

Förbundsstyrelsen har därför beslutat

att motionen är besvarad

Motion 20.08.

MEDLEM, REGION VÄSTERBOTTEN

Unionens gruppförsäkring

Jag vill göra Unionen uppmärksam på att medlemmar möts av stor nonchalans vid kontakter med Bliwa. Kundmottagandet är under all kritik!

Jag har personligen varit i kontakt med Bliwa i ett skadeärende där jag fick ersättning för en olycksfallsskada. Under handläggningstiden kontaktade jag Bliwa vid flertalet tillfällen och vid varje tillfälle fick jag prata med en ny handläggare och ingen handläggare var samstämmig. Den ena gav ett löfte medan den andra sa nej, plus den tredje varianten som var så arrogant att han bara frågade ”vad är det du vill ha” utan att ens läsa in sig på mitt ärende. I alla fallen handlade det om att få ett samstämmigt besked.

Som medlem i Unionen känner jag mig inte trygg i kontakten med Bliwa. Det borde vara tvärtom. För att uppnå detta så anser jag att vi medlemmar måste få mer inflytande över vilka försäkringar som styr våra liv. Till vardags så väljer vi ju bolag vi litar på och den möjligheten borde få finnas även inom fackliga försäkringar.

Vad vill jag uppnå?

Att man som medlem tillåts få inflytande över vilken gruppförsäkring Unionen väljer för sina medlemmar. Det borde gå att välja mellan två olika försäkringsbolag.

Förbundsstyrelsens yttrande

Förbundsstyrelsen har tagit del av din motion och behandlat den vid sitt sammanträde den 16 juni.

I motionen framförs önskemål om att i större utsträckning kunna påverka valet av försäkringsbolag och att försäkringslösningar från fler än ett bolag borde finnas tillgängliga för val. Med jämna mellanrum upphandlar Unionen nya medlemserbudanden inom person- och sakförsäkringsområdet. Det är Unionens förbundsstyrelse som fattar beslut om upphandling och senast föranledes beslutet av beskedet från Förenade Livs ägare om nedläggning av verksamheten.

Upphandlade försäkringslösningar kan utformas på olika sätt bl.a. utifrån syfte och målgrupp. En obligatorisk försäkring följer med en anställning eller ett medlemskap och kan inte väljas bort av den anställde eller medlemmen.³ En icke obligatorisk medlemsförsäkring är en försäkring som medlemmen eller den anställde frivilligt tecknar. En sådan avtalslösning innefattar vanligen erbjudande om rabatt på de produkter som tillhandahålls och kan även innehålla avtalsspecifika villkor.⁴

Unionens personförsäkringar via Bliwa är en gruppförsäkring och kan beskrivas som ett mellanting mellan de två ovan beskrivna varianterna. I en gruppförsäkringslösning kan Unionen som gruppföreträdare endast teckna avtal med ett försäkringsbolag eftersom gruppen definieras som Unionens medlemmar. Ett gruppförsäkringsavtal kännetecknas alltså av exklusivitet och eventuella förändringar kommer därmed alltid att beröra gruppen som helhet. I detta avseende fungerar en gruppförsäkring och en obligatorisk försäkring på samma sätt. Däremot väljer den enskilde som tillhör gruppen om man vill omfattas av försäkringarna eller ej. Ett vanligt förfarande är att via reservationsanslutning automatiskt låta nya medlemmar i gruppen omfattas av ett fördefinierat försäkringsskydd. Skyddet är oftast kostnadsfritt under en period och därefter väljer den försäkrade om man vill fortsätta att vara försäkrad eller ej. Fördelar med en grupplösning är att gruppmedlemmen får tillgång till försäkringar till fördelaktiga premier och villkor samt att inträdeskraven är lägre jämfört med en individuell försäkring, fullt arbetsför vid inträdet räcker.

Unionen har som mål att alltid upphandla och erbjuda bästa möjliga medlemsförmåner till konkurrenskraftiga villkor och priser. Att uppnå målet kräver i realiteten avtal med en samarbetspartner i varje lösning under avtalstiden. Unionen har en löpande dialog med Bliwa avseende klagomål och synpunkter på bemötande och ärendehantering. I de fall där missnöjda medlemmar vänder sig till Unionen sker en omedelbar återkoppling till Bliwa med krav på utredning. Genom ett effektivt förfarande kan ärenden som berör bemötande och hantering av kund lösas på ett tillfredställande sätt.

Förbundsstyrelsen har därför beslutat

att anse motionen besvarad.

³ Exempel Unionens inkomstförsäkring

⁴ Exempel Unionens sakförsäkringar via If

Motion 20.09.

MEDLEM, REGION STOCKHOLM

Villkor i inkomstförsäkringen

Hej

Mitt namn är Gert Ryberg och har varit medlem sedan december 2016 i region Sju Hall. Jag blev arbetslös 2020-07-16 p.g.a. Coronapandemin och ansökt för att få ersättning från inkomstförsäkringen.

Tyvärr fick jag ett beslut om att jag inte uppfyllde villkoren till ersättning för att det inte gått 12 kalendermånader sedan min förra arbetslösa period. Det saknades drygt två veckor, men jag uppfyller villkoret på att arbetat i minst 80tim/månad under 12 månader, skulle inte det räcka?

Jag arbetade som konsult och var klar till förlängning av mitt uppdrag när Coronapandemin slog till och hindrade förlängningen. Inkomstförsäkringen tycker jag självklart skall följa de regler som gäller i a-kassan när man haft uppehåll i ersättningsperioden. Med andra ord att få fortsätta att få ersättning från inkomstförsäkringen efter ett uppehåll i ersättningsperioden.

Med bara den låga ersättningen från a-kassa och att min fru som är timanställd i vården finns det ingen chans att vi kan driva och försörja en familj med det. Var finns unionens slogan med trygghet? I detta vill jag också tillägga att jag har betalt för en tilläggsförsäkring som är gällande.

Jag arbetar många timmar varje dag med att söka och leta efter lämpliga jobb och hoppas att det kan bli någon anställning snart för Unionens inkomstförsäkring ger ju definitivt ingen trygghet för de som drabbas värst med dessa villkor som finns idag.

Unionens egna citat:

”Som medlem i Unionen får du krafter utöver det vanliga. Tack var att vi är fler än någonsin, över 700.000, får vi kraft att bidra med gemensamma lösningar i dagens oroliga tider. Och driva på för ett tryggt och hållbart arbetsliv också imorgon”

”Att kunna vara med och påverka, ha någon att fråga om det uppstår problem och känna dig trygg i tider av förändring”.

Jag vill att villkor för ersättning skall vara att ha arbetat minst 80 timmar/månad under föregående 12 månader.

Förbundsstyrelsens yttrande

Tack för din motion rörande inkomstförsäkringen. Förbundsstyrelsen behandlade den på sitt möte den 25 november. Att bli utan arbete har utan tvekan en stor effekt på en medlems och en familjs ekonomiska situation. Som ett komplement till den ersättning som betalas ut från a-kassan finns därför Unionens inkomstförsäkring för att öka medlemmarnas trygghet i omställning.

Unionens ambition är att balansera medlemmarnas behov av en värdefull inkomstförsäkring och en prisvärd medlemsavgift. För att det ska finnas tillräckligt god finansiering av inkomstförsäkringen behöver det finnas tillräckligt många medlemmar som är villiga att vara medlemmar och betala medlemsavgiften.

Därmed behöver alltid villkoren i inkomstförsäkringen förhålla sig till den kostnad som behöver tas ut av medlemmarna via medlemsavgift och premie för den extra tilläggsförsäkringen.

I möjligaste mån eftersträvar vi att ha så lika villkor med a-kassan som möjligt.

Dels för att hålla nere administrationskostnaden och i stället kunna betala ut så mycket i ersättning som möjligt, dels för att ha så transparenta och förståeliga villkor som möjligt.

Villkoren i inkomstförsäkringen är i vissa delar lika med a-kassans regelverk, exempelvis som i det här fallet när det kommer till att arbetad tid mäts utifrån upparbetad tid per kalendermånad. I andra delar finns det begränsningar för att säkra den ekonomiska hållbarheten. Exempelvis det utökade arbetstidskravet.

Vi ser årligen över villkoren i Unionens inkomstförsäkring. Om a-kassans regelverk skulle förändras så kommer vi inom ramen för den årliga översynen av villkoren också att analysera en sådan förändring. Regeringen ser nu över a-kassans regelverk och Unionen kommer därmed också se över hur det påverkar behovet att justera villkoren för inkomstförsäkringen.

I årets översyn har vi landat i att låta villkoren vara oförändrade. Med hänvisning till detta beslut har förbundsstyrelsen beslutat avslå din motion.

Motion 20.10.

MEDLEM, REGION GÖTEBORG

Sänkt medlemsavgift för arbetslösa

Som det är nu kan medlemsavgiften till Unionen bli alldeles för hög beroende på hur den egna situationen ser ut förutom inkomsten. Speciellt när inkomstförsäkringen är slut.

Som det är nu baseras också avgiften på att man arbetar 22 dagar per månad enligt information från er telefonsupport. Alla månader har inte 22 arbetsdagar. Jag ligger tex i gränslandet och för det hamnar jag i den högre avgiftskolumnen.

Har du en hyra på 9000 blir det inte mycket kvar om man är ensamstående.

Det kan inte vara rätt att man skall tvingas lämna Unionen efter ett långt medlemskap för att man inte har råd att betala avgiften.

Skall man välja mellan mat på bordet eller att betala en avgift för facket som egentligen inte fyller någon livsviktig funktion när man är arbetslös känns inte valet särskilt svårt.

Därför föreslår jag att avgiften prövas mot omständigheterna. I första hand avses hyran som kan skilja avsevärt mellan olika medlemmar.

Förbundsstyrelsens yttrande

Tack för din motion rörande Unionens medlemsavgift. Förbundsstyrelsen behandlade den på sitt möte den 22 december. Att bli utan arbete har utan tvekan en stor effekt på en medlems och dess familjs ekonomiska situation.

Unionen anser därför att a-kassan behöver stärkas för att öka arbetstagarens trygghet i omställning och att arbetstagare ska få en rimlig andel av sin lön i ersättning från a-kassan. Inkomstförsäkringen fyller som komplement till a-kassan ett stort värde för många av våra medlemmar när de blir arbetslösa och när ersättningsdagarna väl tar slut så är det onekligen en stor ekonomisk skillnad.

I dagens avgiftstrappa tas det hänsyn till medlemmar som är arbetslösa mer än tre månader. Deras avgift baseras på den aktuella inkomsten som de har (i stället för att baseras på föregående års inkomst).

Medlemsavgiften för yrkesverksamma medlemmar fastställs av Unionens kongress vart fjärde år. Medlemsavgiften utgår från fyra uppsatta principer; solidaritet, rättvisa, prisvärde och konkurrenskraft. Utifrån dessa principer sätts medlemsavgiften och vilken avgift en enskild medlem får baseras i dag på den inkomst medlemmen har. Utöver principerna för medlemsavgifterna finns tilläggsprinciper; att avgiften ska vara långsiktigt hållbar finansiering av förbundets verksamhet samt att ha en transparent avgiftsmodell som är enkel att förstå.

Avgiftsfrågan är komplex utifrån flera perspektiv. Inför Unionens kongress 2019 genomförde förbundet två stora avgiftsutredningar med representation från förbundets regionstyrelser. Då vägdes de fyra principerna i förhållande till varandra och mot ekonomisk hållbarhet och transparens. Den gav insikter om många delar och bekräftade också tidigare priskänslighetsundersökningar. En sådan var att priskänsligheten finns tydligast i två grupper. Dels medlemmar med låg inkomst av naturliga skäl. Dels medlemmar med hög inkomst - då de i praktiken ofta kunde byta till ett SACO-förbund p.g.a. att de har en högskoleutbildning. För att ha så låg avgift för låginkomsttagare behöver vi därmed även ta hänsyn till priskänsligheten hos de medlemmar som har högre avgift. I annat fall finns risken att medlemmar med låg inkomst kan få en högre avgift p.g.a. intäktsbortfallet från de medlemmar som lämnar med hög inkomst. Detta är något som utredningen, kongressen och förbundsstyrelsen har försöka undvika.

Unionens kongress 2019 beslutade även att Unionens medlemsavgifter ska finansiera de löpande verksamhetskostnaderna fullt ut på sikt. I dag finansieras omkring en tredjedel via kapitalavkastning vilket på sikt inte är hållbart.

För att hålla medlemsavgifterna så låga som möjligt men ändå kunna finansiera den fackliga verksamheten har Unionen en ständig ambition att minska de administrativa kostnaderna. Det är för att så stor del av avgifterna som möjligt ska komma medlemmarna tillgodo. Desto mer komplicerat ett avgiftssystem är desto mindre pengar riskerar komma fram till verksamheten på grund av ökade administrations- och utvecklingskostnader.

Förbundsstyrelsen stödjer fortsatt 2019 års kongressbeslut att medlemsavgiften ska utgå utifrån uppsatta principer och baseras på medlemmens inkomst.

Med hänvisning till detta beslut har förbundsstyrelsen beslutat avslå din motion.