



Avtalspolitiskt program

Unionen om kollektivavtalen



Inledning

Kollektivavtalen är Unionens främsta verktyg för att skapa trygga och bra villkor för medlemmarna. Det avtalspolitiska programmet beskriver hur Unionen ser på kollektivavtalen och hur avtalen bör utformas. Utöver inriktning så beskriver även det avtalspolitiska programmet vilka mål Unionen långsiktigt vill uppnå i kollektivavtalen. Det avtalspolitiska programmet fastställs av förbundsrådet och utgår från Unionens politiska plattformar.

I dagsläget finns det tre politiska plattformar som beskriver hur Unionen vill att lönebildning och lönesättning ska gå till (Unionens lönepolitiska plattform), hur Unionen ser på arbetstiderna och allas rätt till en god arbetsmiljö (Unionens arbetsmiljöpolitiska plattform) och vikten av kompetensutveckling, utveckling och trygghet i arbetslivet och vilka behov som finns på samhälls-, arbetsplats- och individnivå (Unionens politiska plattform för kompetensutveckling). Det pågår även ett arbete med ett förslag till en fjärde politisk plattform som beskriver Unionens syn på jämställdhet och mångfald samt hur Unionen ser på ett inkluderande arbetsliv fritt från diskriminering (Unionens plattform för jämställdhet och mångfald). Unionens kongress är det beslutsfattande organ som beslutar om de politiska plattformarna och kommer under 2019 fatta beslut om den fjärde politiska plattformen.

Medan de politiska plattformarna är en bredare viljeinriktning inom tre olika områden, så utgår det avtalspolitiska programmet från vad Unionen vill åstadkomma med kollektivavtalen.

För att vara framgångsrik kräver varje avtalsrörelse prioriteringar. Med utgångspunkt i det avtalspolitiska programmet finns det bra förutsättningar för att föra diskussioner om mål, inriktning och prioriteringar i varje enskild avtalsrörelse. Det avtalspolitiska programmet ger även möjlighet till en mer långsiktig opinionsbildning. Det ska inte ses som styrande vid varje avtalsrörelse utan mer som en viljeinriktning med långsiktiga mål där Unionen ibland behöver ta olika vägar för att nå de målen.

Kollektivavtalen behöver utvecklas gemensamt men där det samtidigt lämnas förutsättningar och möjligheter för det branschspecifika att utvecklas. Utgångspunkten är att tjänstemännens arbetsförhållanden har mycket gemensamt oavsett bransch. Flertalet av villkoren kan, bör och ska vara lika för tjänstemännen. På branschnivå behöver vi däremot kunna hitta lösningar utifrån aktuella behov och de branschspecifika förutsättningar som finns.

Unionen har tre politiska plattformar fastställda av kongressen:

- Unionens lönepolitiska plattform (2015)
- Unionens arbetsmiljöpolitiska plattform (2015)
- Kompetensutveckling för framgång och trygghet, Unionens politiska plattform för kompetensutveckling (2011)

Inför kongressen 2019 pågår arbete med förslag till en plattform för jämställdhet & mångfald.

Den svenska modellen

Det är Unionens uppfattning att arbetsmarknadens parter ska reglera villkoren i arbetslivet.

Kollektivavtal ger anställda som är medlemmar i en facklig organisation möjlighet till inflytande över arbetsvillkoren. Villkoren på arbetsmarknaden blir bäst om fackliga organisationer och arbetsgivare själva tar ansvaret för dem. Det gör vi genom förhandlingar och kollektivavtal. Det är bra att det finns lagstiftning som säkerställer grundläggande regler, men utgångspunkten måste vara att politiken låter parterna forma villkoren för olika sektorer, branscher och grupper. På så vis får vi regleringar som tar hänsyn till att behoven och förutsättningarna ser olika ut. Den svenska partsmodellen underlättar därmed företags och organisationers utveckling och gynnar tillväxten. För fackliga organisationer och arbetsgivare bör det vara naturligt att i första hand ta upp nya frågor med motparten. De politiska partierna bör därför agera så att arbetsmarknadens parter ges ökade möjligheter att reglera frågor via kollektivavtal. Inriktningen bör vara att nya frågor och problem som rör arbetslivets villkor i första hand ska hanteras med kollektivavtal.

När nya sätt att anställa växer fram så är kollektivavtal det verktyg som bör användas för att reglera villkoren. För arbete som utförs i andra former än genom traditionella anställningar behöver vi också reglerade och goda villkor.

Kollektivavtalet ger trygghet och utvecklingsmöjligheter. Kollektivavtalet bidrar till ordning och reda på arbetsplatsen. Det är en fördel för de anställda, för företag och organisationer. Ett kollektivavtal ger större möjligheter till anpassningar, efter exempelvis branschmässiga förutsättningar, än vad lagstiftning gör. Med kollektivavtal på nationell nivå med tvingande verkan, rätt att vidta stridsåtgärder för att få till stånd kollektivavtal och därefter fredsplikt när kollektivavtal träffats blir ansvaret för reglernas tillämpning och utveckling också tydligt. Det är parterna som är ansvariga för avtalets efterlevnad. Parter som finns representerade på arbetsplatsen och väl känner de villkor som avtalet reglerar.

De centrala avtalen bör, när det är lämpligt, kunna anpassas lokalt eller kompletteras via lokala avtal. De centrala branschavtalen är dock grundläggande.

Vår samverkan med andra fackliga organisationer

Unionen samverkar med andra fackförbund för att på bästa sätt tillvarata medlemmarnas intressen i bland annat avtalsförhandlingar. En branschvis samordning av förhandlingarna ökar möjligheten att ta tillvara gemensamma intressen. Samverkan bygger på solidaritet och suveränitet. Samverkan ger ökad styrka och ska ske när den utgör en nytta för medlemmarna. Genom suveränitet behåller vi handlingsfriheten.

Vår övergripande avtalspolitiska inriktning

- Unionen tecknar rikstäckande kollektivavtal om villkor för tjänstemän inom den privata sektorn. Kollektivavtalen tecknas per bransch med en viss arbetsgivarorganisation eller samordnat för flera arbetsgivarorganisationer. Unionens utgångspunkt är att när det så är lämpligt och möjligt så ska antalet avtalsområden med en och samma motpart minska om det inte finns tydliga branschskillnader som motiverar flera olika avtal.

- I kollektivavtalen utvecklar Unionen både de kollektivavtalsvillkor som gäller för alla Unionens kollektivavtal, det vill säga de villkor som är förbundsgemensamma, och de villkor som är branschspecifika och regleras på olika sätt på olika avtalsområden. Unionen beaktar behovet av konkurrensneutralitet mellan avtal för att undvika arbetsgivares val av arbetsgivarorganisation och avtal på grund av värdeskillnader.
- Kollektivavtalens ställning ska stärkas och målet är att alla Unionens medlemmar ska omfattas av kollektivavtal.
- I avtalsförhandlingar säkerställer Unionen vår berättigade andel av den ekonomiska utvecklingen för förbättrade villkor. Den internationellt konkurrensutsatta sektorns normerande roll är vår utgångspunkt och Unionen deltar i normsättningen. I förhandlingarna balanseras utrymme för förbättringar för anställda mot behoven av investeringar och långsiktig sysselsättning. Det utrymme som finns kan användas för olika förbättringar på olika avtalsområden.
- Unionen tecknar avtal som stärker det lokala fackliga inflytandet på arbetsplatsen. Avtalen behöver också ta hänsyn till om det finns facklig representation på arbetsplatsen eller inte.
- Den tid som Unionens medlemmar ställer till en arbetsgivares förfogande ska kompenseras och den tid som är ledig ska ge ostörd fritid och möjlighet till återhämtning.



Bra jobb ska löna sig

Lönen och kompensationen för arbetet

Vår lönepolitiska plattform beskriver hur Unionen ser på lön och löneökningar och hur vi vill att lönebildningen och lönesättningen ska fungera.

Alla ska kunna se resultatet av sin arbetsprestation, kompetensutveckling och vilja att ta sig an mer kvalificerade arbetsuppgifter i form av högre lön. Lönesättningen ska vara sakligt grundad och ska uppfattas som rättvis. Alla ska veta på vilka grunder lönen är satt och hur den kan påverkas. Vi ska kunna förutse vad vi får i lönekuvertet varje månad och lönen ska ge en ekonomisk självständighet. Införande av lönesystem med rörliga lönedelar ska aldrig behöva betalas genom att avstå från fast lön.

Delaktighet och möjlighet att påverka den egna löneutvecklingen motiverar till bättre arbetsinsatser som i sin tur är en viktig del av att göra företag och organisationer framgångsrika. Alla Unionens medlemmar bidrar till utvecklingen av de företag och organisationer som de arbetar i och de ska därför få del av framgången i form av löneökningar.

De löneökningar som vi gör anspråk på säkerställer att vi får ta del av produktivitetens utvecklingen samtidigt som de är väl avvägda för att säkra företagets fortsatta konkurrenskraft på en global marknad.

Ett fungerande och väl utvecklat arbete med lön och lönesättning på arbetsplatsen säkrar vi genom delaktighet och inflytande från Unionens lokala representanter.

Vi vill att kollektivavtalen ger:

Förutsättningar för en saklig och systematisk lönesättning på arbetsplatserna

En väl fungerande lönesättning utgår från sakliga kriterier och bedömningarna utifrån kriterierna ska vara väl motiverade, metodiska och konsekventa. Det är grunden för att lönesättningen ska upplevas som rättvis.

Vid individuell lönesättning bestäms lönen utifrån arbetsuppgifterna och prestationen. Det är därför viktigt att de principer och kriterier som ligger till grund för den individuella lönen är genomtänkta och uttryckta på ett sätt som gör att det klart framgår vad som ska bedömas och värderas. Detta skapar en motiverande arbetsmiljö som i sin tur utvecklar arbetsplatsen.

En lägsta lön ska finnas fastställd och tillförsäkrad som är ny på arbetsmarknaden en rimlig nivå. Denna lägsta lön bör vara likartad i Unionens avtal och enbart tillämpas under en kort tid. Utifrån branschens och avtalsområdets förutsättningar behöver behovet av kompletterande regler för lönesättningen övervägas.

Genom kollektivavtal ska:

- förutsättningar skapas för en tydlig och väl motiverad lönesättning där löneskillnader är sakligt grundade och uppfattas som rimliga.
- en lägsta lön, avsedd för att kunna tillämpas när tjänstemannen är ny på arbetsmarknaden, finnas fastslagen.

Vi vill att kollektivavtalen ger:

Ett fastställt löneökningstrymme

Ett löneökningstrymme ska finnas för att säkerställa vår andel av den ekonomiska tillväxten och ge hållbara löneökningar som balanserar mot behoven av investeringar och långsiktig sysselsättningstillväxt.

Genom kollektivavtal ska:

- för varje avtalsperiod finnas ett fastställt löneutrymme för sakligt grundade årliga löneökningar i syfte att ge reallöneökningar.

Vi vill att kollektivavtalen ger:

Rätt till individuell löneutveckling

Vår utgångspunkt är att alla medlemmar bidrar till företagets eller organisationens utveckling och därmed ska ha del av löneökningstrymmet genom årliga löneökningar.

Genom kollektivavtal ska:

- löneökningstrymmet fördelas utifrån löneprinciper för en saklig och systematisk lönesättning där alla medlemmar tillförsäkras individuell löneutveckling.

Vi vill att kollektivavtalen ger:

Jämställda löner

Förekomsten av diskriminerande eller omotiverade löneskillnader ska undanröjas. Årlig lönekartläggning ska genomföras där löneanalys är ett bra och viktigt verktyg för att uppmärksamma löneskillnader på arbetsplatsen. Långsiktigt behöver vi samtidigt skapa normer, värderingar och praxis som bidrar till likvärdiga möjligheter kring yrkesval, utveckling och karriär oavsett kön.

Genom kollektivavtal ska:

- arbetet med att uppnå jämställda löner utvecklas och integreras i den ordinarie löneprocessen.
- årlig analys av bestämmelser om lön och andra anställningsvillkor genomföras i syfte att förhindra osakliga skillnader.
- bestämmelser i övrigt införs som bidrar till att skillnader mellan kvinnors och mäns löner utjämnas.

Vi vill att kollektivavtalen ger:

Inflytande och delaktighet i lönesättningen

I kollektivavtal ska det framgå att det är Unionens lokala fackliga representanter som i förhandlingar med arbetsgivaren fastställer de individuella löneökningarna utifrån de ramar och löneprinciper som sätts i löneavtalet. Inflytande och delaktighet i lönesättning, både för medlemmar och deras förtroendevalda, är viktigt för att skapa en väl utvecklad lönesättning som stimulerar till bra arbetsinsatser och ger motivation.

Medlemmen ska ha inflytande över den egna lönesättningen genom fungerande utvecklings- och lönesamtal. Kopplingen mellan utvecklingsamtal och lönesamtal ska vara tydlig. Alla ska veta på vilka grunder lönen är satt samt vad tjänstemannen kan göra för att påverka sin lön.

Genom att utveckla sina färdigheter och sin kompetens ska alla ges möjlighet att utvecklas i sitt yrke. Löneutvecklingen ska följa den individuella utvecklingen och den enskilde medlemmen ska tydligt se kopplingen mellan den egna ansträngningen och utvecklingen i lön. En åtgärdsplan för de individer som har fått en ringa eller ingen löneutveckling ska säkerställa förutsättningarna för en positiv löneutveckling. I åtgärdsplanen ska det tydligt framgå vad som förväntas av den enskilde individen för att få en bättre löneutveckling. Det finns ingen motsättning mellan klubben och medlemmens inflytande utan detta är två parallella processer som ger stöd åt varandra. Inflytande över lönesättning och löneutveckling måste säkerställas även på de arbetsplatser som saknar lokal facklig representation och en särskild förhandlingsordning behöver finnas i avtalen för sådana arbetsplatser.

Genom kollektivavtal ska:

- säkerställas en process där arbetsgivare och Unionens lokala fackliga representanter gemensamt verkar för att utveckla lönepolicy, lönestrukturer, löneprinciper, lönesättningskriterier och former för lönesättningen.
- alla medlemmar ges rätt till utvecklings-, löne- och lönemotiveringssamtal med god kvalitet.
- slås fast att det lokala utrymmet för löneökning ska förhandlas med Unionens representanter.
- särskild förhandlingsordning anges för arbetsplatser där lokala fackliga representanter med mandat att förhandla löner inte har utsetts.

Vi vill att kollektivavtalen ger:

Skälig kompensation för all den tid som ställs till arbetsgivarens förfogande

Ordinarie arbetstid som förläggs på obekvämt eller oregelbunden tid blir vanligare. Även övertid, beredskap och resande i tjänsten utanför ordinarie arbetstid ökar. Detta medför att vår fritid minskar och att möjligheten till återhämtning från arbete ibland uteblir. När arbetsgivaren utnyttjar sin rätt till ökat arbetstidsuttag, obekvämt arbetstidsförläggning, beordrade tjänsteresor och beredskap så ska detta kompenseras med ledig tid och ekonomisk ersättning. Den ekonomiska ersättningen ska på ett skäligt sätt spegla värdet av all den tid som vi ställer till arbetsgivarens förfogande.

Genom kollektivavtal ska:

- skälig kompensation ges för arbete på obekvämt tid, övertidsarbete, tjänsteresor utanför ordinarie arbetstid, beredskapstjänstgöring eller jour med mera. Möjligheten till undantag från dessa regler ska vara begränsade. Individuella överenskommelser om undantag ska vara skriftliga, uppsägningsbara och ge annan skälig kompensation.

Vi vill att kollektivavtalen ger:

En partsgemensam lönestatistik

Kunskap om lönelägen i respektive branschen och för olika yrken är en förutsättning för att sätta en lön som engagerar och motiverar. Marknadsmässig lön är viktig för att kunna behålla kompetens i företag och organisationer. Bra lönestatistik är också ett viktigt stöd till medlemmarna inför lönesamtal och löneförhandlingar. Det ger en möjlighet att bedöma hur den egna lönen, eller det löneanspråk tjänstemannen har, förhåller sig till lönen för liknande befattningar i den aktuella branschen.

Genom kollektivavtal ska:

- det finnas en kvalitativ partsgemensam lönestatistik som redovisar tjänstemännens löner och löneutvecklingen inom privat sektor.



Balans i arbetslivet

Arbetstiderna och arbetsmiljön

Vår arbetsmiljöpolitiska plattform beskriver hur Unionen ser på den goda arbetsmiljön och det goda arbetslivet. Balans mellan arbete och fritid, inflytande över arbetsuppgifternas utformning, att kunna växa personligt och professionellt i arbetet samt delaktighet och arbetsgemenskap utgör grundläggande förutsättningar för ett gott arbetsliv. För att uppnå en god arbetsmiljö krävs ett väl fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete i samverkan mellan arbetsgivare, de anställda och de anställdas valda representanter – arbetsmiljö-ombuden. Alla har rätt till en god arbetsmiljö – med hållbara arbetstider, oavsett arbetsplatsens storlek eller anställningsform. Unionen vill i högre grad än idag förbättra arbetsmiljön genom centrala och branschvisa arbetsmiljöavtal. Dessa avtal ska innehålla former för samverkan, kompetensförsörjning och stöd i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Sådana avtal förändrar dock inte arbetsgivarens ansvar för arbetsmiljön.

Vi vill att kollektivavtalen ger:

Hållbara arbetstider och en hälsosam arbetsbelastning

Kollektivavtalen behöver utformas så att skyddsaspekterna på arbetstidens längd, förläggning och kvaliteten på viloperioderna inte eftersätts. Det är viktigt att arbetsgivaren vet hur mycket arbete som tjänstemännen utför för att kunna planera arbetsplatsens bemanning, ta arbetsmiljöansvar och undvika arbetsrelaterad ohälsa. Endast tjänstemän som har en faktisk frihet i arbetstidens förläggning kan träffa individuell överenskommelse om annan övertidskompensation än den särskilda övertidskompensationen per timme. I de fall tjänstemännen inte omfattas av vissa arbetstidsbegränsningar enligt kollektivavtal ska det finnas system för uppföljning av arbetad tid och dokumenterad bedömning av arbetsbelastning. Det måste vara självklart att kunna släppa

tankarna på jobbet och inte vara nåbar för arbete under sin fritid. Journalföring av arbetstid eller dokumenterad bedömning av arbetad tid ska ingå i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Genom kollektivavtal ska:

- den tid som vi ställer till förfogande begränsas vilket gäller såväl ordinarie arbetstid som övertid, beredskap, jourtid och restid. Tillräckliga viloperioder ska följa all tid som ställts till förfogande.
- slås fast att all tid till förfogande ska dokumenteras och ingå i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Även vid frihet i arbetstidshänseende så ska arbetsbelastning och arbetstidsuttag kontinuerligt följas upp och dokumenteras skriftligt.

Vi vill att kollektivavtalen ger:

Ett flexibelt arbetsliv för tjänstemannen, men inte utan skydd i det gränslösa

Det ska, om möjligt, vara naturligt att frivilligt kunna förlägga en del av arbetet på annan plats eller tid än den vanliga. Sådant arbete kan ge förutsättningar för en bättre balans mellan arbete och fritid, minskad miljöpåverkan och göra det enklare att bedriva kvalificerat arbete utanför storstadsområdena. Arbete på annan plats innebär dock också nya arbetsmiljörisker. Det kan vara svårt att bedöma vad som är en rimlig arbetsinsats och gränsen mellan arbete och fritid kan upplösas i för stor utsträckning. Behovet av, och rätten till en ostörd fritid, är viktig för ett hållbart arbetsliv. Har arbetsgivaren ett behov av tillgänglighet från tjänstemannen under vissa tider utöver ordinarie arbetstid så ska det regleras genom beredskapstjänst. Förväntningar på annan tillgänglighet, som orsakas av hur verksamheten är organiserad, otydliga förväntningar och arbetsplatskultur, ska vid behov förebyggas.

Genom kollektivavtal ska:

- tydliga riktlinjer för flexibelt arbete finnas.
- förutsättningar finnas för att lokalt kunna ta fram en policy som säkerställer ostörd fritid.

Vi vill att kollektivavtalen ger:

Förutsägbar och hållbar förläggning av arbetstiden där arbetstid förkortas vid O-arbetstider

Fler företag och organisationer bedriver hela eller delar av sin verksamhet från tidig morgon till sen kväll, eller ibland dygnet runt alla dagar i veckan. Allt fler tjänstemän har arbetstider utanför traditionell kontorsarbetstid. Många gånger har också inflytandet över arbetspassens längd och förläggning minskat. Schemaläggning ska planeras utifrån ett hälsoperspektiv och med respekt för tjänstemans familjesituation och sociala liv. Oförutsägbar, ohälsosam, osocial och oregelbunden (O-arbetstid) ska regleras så att tid ges för återhämtning och kompenseras genom förkortad arbetstid (veckoarbetstid). Avgörande för arbetstidsförkortningens storlek ska vara när på dygnet arbetet sker och om arbetet sker på lördag/söndag och helgdag.

Genom kollektivavtal ska:

- alla anställda i god tid få veta hur den ordinarie arbetstiden är förlagd och hänsyn tas till tjänstemannens förutsättningar vid förläggningen.
- arbetstid ska i första hand förläggas dagtid måndag-fredag och o-arbetstider kompenseras genom förkortning av arbetstiden för att ge möjlighet till återhämtning utöver ekonomisk kompensation.
- sammanhängande arbetspass med en rimlig lägsta längd säkras.

Vi vill att kollektivavtalen ger:

En kortare arbetstid

Genom kollektivavtal ska den maximala årliga ordinarie arbetstiden sänkas. Det kan ske genom förkortad veckoarbetstid, betald ledighet vissa dagar eller timmar, eller genom extra semester.

Genom kollektivavtal ska:

- alla ha rätt till motsvarande 100 timmars arbetstidsförkortning per år.

Vi vill att kollektivavtalen ger:

Möjlighet till friskvård

Friskvård är en viktig del av det förebyggande arbetet mot ohälsa och förbättrar ofta även förutsättningarna för tjänstemannens arbete. I avtalska möjligheten till friskvård stärkas.

Genom kollektivavtal ska:

- alla ha möjlighet till friskvård på arbetstid.

Vi vill att kollektivavtalen ger:

Stärkt inflytande över arbetsmiljöfrågorna och ett systematiskt arbetsmiljöarbete av god kvalitet med stöd av företagshälsovård

Det systematiska förebyggande arbetsmiljöarbetet ska ges hög prioritet och vara relevant för de risker som tjänstemännen möter på sin arbetsplats. Genom arbetsmiljöavtal ska det fackliga inflytandet över arbetsmiljön, och formerna för samverkan stärkas. Kontinuerliga och återkommande utbildningar för förtroendevalda, chefer, arbetsledare och arbetsmiljöombud och stöd till det systematiska arbetsmiljöarbetet i övrigt är viktigt. Alla i arbetsledande ställning och alla arbetsmiljöombud ska genomgå utbildning i grundläggande arbetsmiljöarbete och ges goda förutsättningar för att kunna omsätta sina kunskaper i praktiken. Målsättningen är arbetsmiljöombuden ska bedöma att det bedrivs ett systematiskt arbetsmiljöarbete av god kvalitet på den egna arbetsplatsen.

Alla anställda ska ha kunskaper i arbetsmiljöfrågor relevanta för den egna arbetsplatsen. Arbetsplatser ska ha tillgång till en oberoende företagshälsovård av hög kvalitet. Företagshälsovården ska vara en av parterna oberoende expertresurs, som arbetar både förebyggande och stödjande i rehabilitering samt vara relevant för arbetsförhållandena på arbetsplatsen.

Genom kollektivavtal ska:

- utbildning av chefer, arbetsledare och arbetsmiljöombud i arbetsmiljöfrågor regleras och det fackliga inflytandet över samverkan i arbetsmiljöfrågor säkras.

- de anställda tillförsäkras en oberoende företagshälsovård, av hög kvalitet, som arbetar både förebyggande och som ett stöd i arbetsanpassning och rehabilitering på sina arbetsplatser.
- det lokala fackliga inflytandet över arbetstidsuttag och arbetsbelastning stärkas och lokala regelverk säkra att arbete, oavsett var och när det utförs, inte medför risk för ohälsa.



Ett utvecklande arbetsliv

Utvecklande, tryggt och för alla

Vår plattform för kompetensutveckling beskriver hur Unionen ser på möjligheterna till kompetensutveckling både i nuvarande jobb och på möjligheterna till utveckling för att kunna byta jobb. I plattformen lyfts behov av ökade investeringar och nya lösningar för kompetensutveckling på både samhälls- och arbetsplatsnivå. Unionen anser att staten tillsammans med arbetsmarknadens parter bör bidra till en trepartslösning för finansiering av tjänstemännens återkommande kompetensutveckling.

Vi ser även att staten har ett ansvar att anpassa det offentliga utbildningssystemet efter yrkesverksammas förutsättningar. På arbetsplatsen är det arbetsgivares ansvar att i samverkan med Unionens representant bedriva verksamhetsintegrerat strategisk och systematiskt kompetensutvecklingsarbete. Som en del i det ska individuella utvecklingssamtal genomföras med alla tjänstemän och det ska finnas individuella utvecklingsplaner för alla. Arbetsgivaren ansvarar för att organisera verksamheten så att kompetensutvecklingen kan genomföras i praktiken. Det ska vara möjligt att vara tjänstledig för att prova annat arbete.

Under området "Ett utvecklande arbetsliv" återfinns utöver det som inryms under vår plattform för kompetensutveckling även förutsättningarna för det fackliga arbetet och tryggheten vid sjukdom och arbetsskada samt tryggheten inför och efter pensionen.

Vi vill att kollektivavtalen ger:

Rätt till kompetensutveckling i och för arbetet

En arbetsgivare har ansvar för att alla anställda ska ges möjlighet att genomföra den kompetensutveckling som krävs för att kunna möta nuvarande och framtida kompetenskrav inom företaget/organisationen. Kompetensutvecklingsinsatserna ska planeras genom regelbundna utvecklingssamtal och individuella utvecklingsplaner. Dessa ska vara tydligt kopplade till verksamhetens strategiska mål och kompetensbehov. Arbetsgivaren behöver skapa förutsättningar som möjliggör att den uppdaterade kompetensen kan implementeras i verksamheten, och för att erfarenheter tas till vara genom utvärdering. För att lyckas är det väsentligt att tjänstemannen har inflytande och delaktighet i hela processen. Unionen erbjuder arbetsgivaren stöd i det här arbetet, genom till exempel användning av förbundets modell för systematiskt kompetensutvecklingsarbete (SKA).

Genom kollektivavtal ska:

- det framgå att alla ska ges möjlighet till den individuellt planerade kompetensutveckling som behövs för att möta nuvarande och framtida kompetenskrav inom organisationen/företaget.
- det framgå att arbetsgivaren ansvarar för att bedriva strategiskt och systematiskt kompetensutvecklingsarbete, på ett sätt som är integrerat i övrig verksamhetsplanering och att arbetsgivaren ansvarar för att organisera och planera verksamheten i enlighet med detta.

Vi vill att kollektivavtalen ger:

Förutsättningar för bredare kompetensutveckling och omställning

Utöver den kompetensutveckling som faller inom arbetsgivarens ansvar finns ett stort och växande behov av egeninitierad yrkesinriktad kompetensutveckling som individen själv förfogar över. Kompetensutvecklingen ska vara proaktiv och syfta till att öka anställningsbarheten på arbetsmarknaden. Behoven berör såväl utbildning för att bredda och fördjupa sin kompetens, som utbildning i syfte att byta yrkeskarriär. Det

förutsätter att yrkesverksamma kan erbjudas rimliga möjligheter att finansiera studieledighet på hel- eller deltid under arbetslivet. Sådan kompetensutveckling bör till betydande del finansieras via kollektivavtal på central nivå. För att uppnå tillräcklig finansiering behöver staten bidra ekonomiskt till systemet, exempelvis genom anpassningar av det offentliga studiemedelssystemet. Genom kollektivavtal ska även förutsättningar för vägledning skapas där individens kompetensbehov kopplas till ett uppdaterat utbildningsutbud och till arbetsmarknadens efterfrågan.

Genom kollektivavtal ska:

- kollektivavtalsstiftelse ge individuell vägledning och finansiera inkomstbortfall i samband med yrkesverksammas egeninitierade yrkesinriktade kompetensutveckling.
- det finnas försäkringar som erbjuder omställningsstöd.
- rätt till tjänstledighet för att prova annat jobb införs.

Vi vill att kollektivavtalen ger:

Förstärkt och flexibel pension

Det kollektivavtalade tjänstepensionssparandet är väsentligt för trygga och goda pensionsvillkor för tjänstemännen. När vi får fler och friskare levnadsår behöver pensionerna stärkas och förutsättningar för ett längre yrkesliv skapas. Tjänstepensionsavsättningarna behöver öka. Möjligheten till en flexibel pension genom möjlighet till deltid ska skapas.

Genom kollektivavtal ska:

- möjligheten till flexibel pension skapas genom förstärkta pensionsavsättningarna under hela arbetslivet och möjlighet till deltid i pensionssyfte. De kompletterande avsättningarna till flexpension ska uppgå till minst 2 procent.

Vi vill att kollektivavtalen ger:

Trygghet i anställningen

Den egna kompetensen är allt viktigare för tryggheten i arbetslivet. Trygghet skapas också av företag och organisationer som går bra och utvecklas. Det behövs samtidigt stabila och sunda former för arbetsanlitandet. På arbetsmarknaden finns olika anställningsformer men också flera andra former för anlitande av arbetskraft, t.ex. anlitande av bemanningsföretag, konsulter, entreprenader eller egenanställningsföretag. Företags/organisationers permanenta arbetskraftsbehov ska i första hand tillgodoses genom tillsvidareanställningar. Visstidsanställningar ska vara möjliga för tillfälliga arbetskraftsbehov, men regleras för att förhindra att personer normalt blir anställda på mycket kort tid, intermittent, utan fastställd arbetstid eller anställs på rullande visstidsanställningar. Inhyrning av arbetskraft fyller en funktion på arbetsmarknaden, men ska inte användas för att lösa ett permanent arbetskraftsbehov och inte heller komma ifråga när det finns arbetstagare med företrädesrätt till återanställning.

Genom kollektivavtal ska:

- slås fast att tillsvidareanställning är utgångspunkten och under vilka förutsättningar tidsbegränsad anställning kan ske.
- framgå att när anställning ingås ska på lämpligt sätt anställningsavtal upprättas och när anställning upphör ska tjänstgöringsbetyg och arbetsgivarintyg upprättas.
- arbete som utförs på annat sätt än genom anställning, för det fall arbetet inte läggs ut under annans arbetsledning, vara tillåtet för tillfälligt arbete eller arbete av särskild beskaffenhet och den som anlitas ska på lämpligt sätt efter viss tid erbjudas anställning.

Vi vill att kollektivavtalen ger:

Trygghet vid sjukdom och arbetsskada

Avtalen ska ge en god trygghet vid sjukdom eller arbetsskada. Då arbete utförs mer flexibelt än tidigare är det viktigt att arbetsskadeförsäkring och andra försäkringar gäller vid allt arbete, oavsett var det utförs.

Genom kollektivavtal ska:

- ges ett väl utvecklat skydd för trygghet vid sjukdom och arbetsskada under hela arbetslivet och för allt arbete, oavsett var det utförs.

Vi vill att kollektivavtalen ger:

Förutsättningar för fackligt arbete

En väl fungerande facklig verksamhet på arbetsplatsen är viktig för medlemmarna och för alla tjänstemän. Den ger också förutsättningar för en god verksamhet och utveckling av verksamheten hos företag och organisationer. Förutsättningar behöver också utvecklas för det fackliga arbetet inom företag och koncerner i Sverige och internationellt. Även företags och organisationers arbete med ansvarstagande för samhällsutveckling och hållbarhet ska bedrivas i samverkan med de fackliga organisationerna. Företag och organisationer förutsätts utveckla sitt arbete och ta ett större ansvar att tillgodose förutsättningar för fackligt arbete. För att det ska vara attraktivt att vara förtroendevald behöver det finnas goda förutsättningar för att kunna ta på sig uppdrag av större eller mindre omfattning, för kortare eller längre tid.

Genom kollektivavtal ska:

- förutsättningar för ett väl utvecklat fackligt arbete på arbetsplatserna, inom företag och inom koncerner, i Sverige och internationellt, skapas.
- bättre förutsättningar utvecklas för att kunna ta på sig fackligt uppdrag i större eller mindre omfattning.
- framgå att under fackligt uppdrag av större omfattning ska löpande planering och åtgärder genomföras för hur återgången till arbetet efter avslutat uppdrag ska ske på ett bra sätt.



Jämställdhet och mångfald

Lika rättigheter och möjligheter för alla

Jämställdhet betyder för Unionen ett arbetsliv där alla oavsett kön har lika möjligheter och rättigheter, kan och får arbeta och utvecklas till sin fulla potential och inte hindras av könsstereotypa normer, föreställningar och traditioner. Målet är att alla har lika mycket makt att påverka samhället, sitt arbete och liv. Mångfald innebär för Unionen att alla har lika rättigheter och möjligheter och behandlas likvärdigt. Unionens arbete med mångfald är inte begränsat till diskrimineringsgrunderna utan tar sitt avstamp i visionen att alla ska kunna nå sin fulla potential i arbetslivet.

Ett systematiskt arbete för jämställdhet och mångfald ute på arbetsplatserna är en viktig förutsättning för att vi ska kunna nå våra mål. Exempel på viktiga områden är jämställdhet och mångfald i ledningsgrupper och styrelser, åtgärder för att bryta den segregerade arbetsmarknaden, jämställd och inkluderande rekrytering, ett föräldravänligt arbetsliv och åtgärder som syftar till att minska lönegapet mellan kvinnor och män och en nolltolerans för trakasserier och sexuella trakasserier.

Vi vill att kollektivavtalen ger:

Ett jämställt och inkluderande arbetsliv

Ett aktivt och systematiskt arbete för lika rättigheter och möjligheter, oavsett kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder, ska bedrivas i samverkan på både central och lokal nivå. För att detta arbete ska bli så effektivt och ändamålsenligt som möjligt vill Unionen att diskrimineringslagens bestämmelser om aktiva åtgärder i arbetslivet ska vara semidispositiva.

Många tjänstemän är föräldrar och vi behöver ett föräldravänligt arbetsliv. Genom kollektivavtal kan vi förebygga och förhindra att löner, pensioner och kompetensutveckling påverkas negativt vid föräldraskap.

Könssegregeringen på arbetsmarknaden behöver minska. Kvinnor och män återfinns ofta i olika sektorer och branscher, men även ofta inom olika avdelningar, positioner och uppdrag. Dessa är ofta organiserade och avlönade på olika sätt. Unionen ska arbeta för en mer inkluderande rekrytering där personens kompetens är det centrala, för mer jämställda karriärmöjligheter och för att öka andelen kvinnor som chefer.

Kompletterande föräldralön vid föräldraledighet och vård av barn samt andra regler som utjämnar skillnader mellan män och kvinnor avseende föräldraskapet i förhållande till arbetslivet är viktiga beståndsdelar.

Genom kollektivavtal ska:

- parterna reglera hur det aktiva och systematiska jämställdhets- och mångfaldsarbetet ska bedrivas på ett ändamålsenligt sätt som tar hänsyn till de specifika förhållanden och förutsättningar som råder inom en viss bransch eller ett visst avtalsområde.
- partsgemensamma råd inrättas för att skapa förutsättningar för och stödja ett aktivt och systematiskt jämställdhets- och mångfaldsarbete på arbetsplatserna.
- kompletterande föräldralön under minst sex månader utges.

