

Bilaga Unionens ekonomi – extra fördjupning från kongresskolan del 1

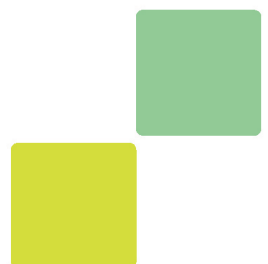
Logiken i ett fackförbunds ekonomi

Som fackförbund skiljer sig vår ekonomi på flera sätt skiljer sig från ett företags. Vi mäter inte vår framgång i ekonomisk vinst utan i förmågan att tillvarata medlemmarnas intressen idag och i framtiden. Pengarna vi har ska betala det vi gör för att tillvarata medlemmarnas intressen, som att förhandla, ge rådgivning, utbilda förtroendevalda, förhandla kollektivavtal, teckna kollektivavtal, påverka politiker och andra beslutsfattare, bygga kunskap om arbetsliv och arbetsmarknad med mera. Dessutom ska våra medel placeras för att växa så att vi kan sätta kraft bakom orden och strejka om det skulle behövas. De ska också växa för att säkerställa att det förbund vi lämnar över till nästa generation är fortsatt starkt. Styrka handlar om förhandlingsstyrka lokalt som centralt, om organisatorisk styrka i form av att vi är många medlemmar och representativa för alla delar av det privata arbetslivet och om konfliktstyrka nu och i framtiden.

Ett medlemskap i Unionen är inte som en vara eller tjänst på en köp/säljmarknad. Våra medlemmar är heller inte kunder som i ett vinstdrivande företag. För oss är det viktigt att så många som möjligt av de som jobbar i det privata arbetslivet är medlemmar hos oss för att vi därigenom ska veta hur förhållandena förändras på arbetsmarknaden och kunna driva på för rätt intressen. Det är också viktigt med många medlemmar för att vi ska kunna vara många som är engagerade och bildar lokala fackliga organisationer på arbetsplatserna och företräder kollegorna mot arbetsgivaren. Det är också viktigt att vara tillräckligt många medlemmar i varje bransch för att ses som rätt företrädare att förhandla kollektivavtal för branschens tjänstemän. Och så klart för att kunna strejka om det skulle behövas.

Därför är vår ekonomi annorlunda än i ett företag. Till exempel är kostnaderna för ett medlemskap högre än den avgift vi tar ut av medlemmarna. Idag är kostnaden per medlemskap i genomsnitt 330 kronor/månad medan den högsta medlemsavgiften för medlemmar som tjänar över 19 000 kronor/månad är 225 kronor. Vi subventionerar alltså medlemskapet för varje medlem med minst 105 kronor/månad.

Värdet varje medlem får av sitt medlemskap är också mycket högre än vad den betalar för sitt medlemskap. En stor del av ”valutan för medlemsavgiften” kommer av den modell vi tillsammans med andra fackförbund och arbetsgivarorganisationer byggt upp för att komma överens om villkoren på svensk arbetsmarknad. Kollektivavtal brukar vi säga är värt cirka 80 000 kronor i snitt per år och medlem (löneökningar, övertidsersättning, föräldralön,



sjuklön, tjänstepension med mera). 2 av 10 medlemmar har inte kollektivavtal på sin arbetsplats, då kompenserar vi i medlemskapet på olika sätt för att vi alla ska ha en grundtrygghet så att vi var och en kan upprätthålla det fackliga löftet. Några exempel på hur vi kompenserar är att när det inte finns kollektivavtal saknas omställningsförsäkring (TRR). Då tar inkomstförsäkringen hela delen upp till 80% av inkomsten upp till 60.000 kronor/månad. När en medlem saknar skydd via kollektivavtalad TGL (livförsäkring) så finns en automatisk försäkring för arbetslösa medlemmar. Så värdet är även för dessa medlemmar högre än de 225 kronor de som mest betalar.

Ytterligare en klurighet är att kollektivavtalets värde inte bara kommer medlemmarna till godo utan också deras kollegor som inte valt att gå med i något fackförbund och alltså inte är med och betalar eller bidrar. Samtidigt är det inte heller säkert att varje enskild medlem behöver använda allt stöd och alla möjligheter som finns i medlemskapet trots att hen är medlem ett helt arbetsliv. Så i korthet är det ganska långt från hur en vara eller tjänst på en marknad oftast fungerar. Inte ens ett försäkringsbolag skulle vi kunna likställa oss med eftersom våra medlemmar inte kan köpa den försäkring de vill ha. De får fullt ”skydd” bara om de väljer en arbetsplats med kollektivavtal, eller engagerar sig för att arbetsgivaren ska teckna kollektivavtal, och engagerar sig för att det ska finnas en lokal facklig organisation som ser till att arbetsgivaren lever upp till det som står i kollektivavtalet.

Vi är dessutom en demokratisk organisation och betalar för att vår demokrati ska fungera. Till exempel betalar vi för att styrelser på olika nivåer, samverkansgrupper, valberedningar och andra grupper som är viktiga för demokratin ska kunna verka. Vi betalar för att kongresser, förbundsråd, regionråd och andra möten ska kunna äga rum, så att vår demokratiska organisation ska kunna fatta beslut och vår verksamhet styrs av medlemmarna. En kostnad som inte företag har.

Allt detta sammantaget gör att vår ekonomi har en annan logik än hos vinstdrivande företag.

Två sätt att se på våra intäkter och kostnader denna kongressperiod

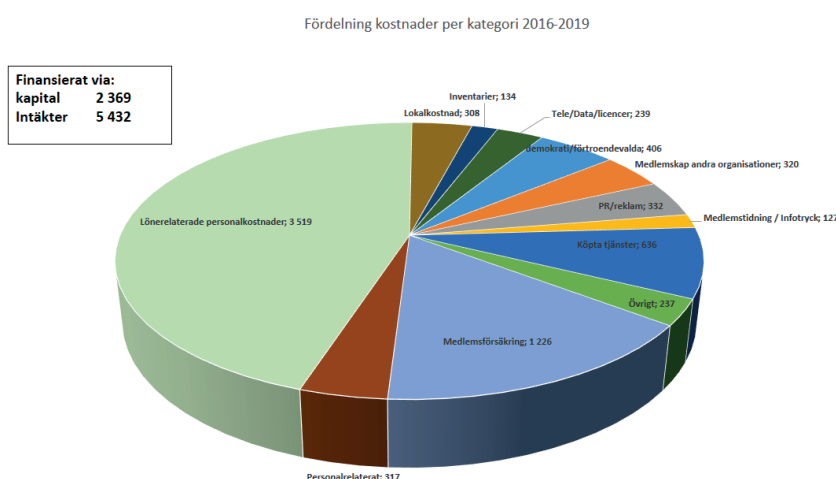
Intäkterna till vår verksamhet kommer från medlemsavgifter. Kongressperioden 2016-2019 fick vi in cirka 5,4 miljarder kronor från medlemsavgifter.

I Unionen har vi byggt upp ett kapital på cirka 25 miljarder. Det gör oss till ett stort och starkt förbund och det gynnar våra medlemmar. Vi förvaltar detta kapital och våra kapitalförvaltare har lyckats väl under en lång rad år och det ger oss utdelningar som vi använder till verksamhet. Från dessa utdelningar använde vi under denna kongressperiod cirka 2,4 miljarder kronor.

Av dessa totalt cirka 7,8 miljarder kronorna (5,4 från medlemsavgifter och

2,4 från kapitalavkastning) användes den största delen, det vill säga 3,5 miljarder kronor, till att betala lön för anställd personal på Unionen. Vi har idag ca 1 000 anställda i Unionen och brukar räkna att det kostar oss ungefär 1 miljon kronor/år att ha en anställd.

Den näst största utgiften under kongressperioden var sedan att finansiera vår inkomstförsäkring med cirka 1,2 miljarder kronor och betala ut ersättning till de medlemmar som varit arbetslösa under perioden.



Ett annat sätt att se på hur vi använt våra pengar under nuvarande kongressperiod ser du i tabellen nedan. Den beskriver att vi lagt 97,5 miljoner kronor på investeringar, cirka 2,1 miljarder kronor på den del av verksamheten som genomförs av regionerna och 4,2 miljarder på den del av verksamheten som genomförs av förbundskontoret.

UTVECKLING KONGRESSPERIOD - INTÄKTER OCH KOSTNADER FÖRBUNDET

Förbund	Jämförelse 2015	2016		2017		2018		2019		Total kongressperiod 2016-2019	
	Utfall	Tillgängligt / Budget	Utfall	Tillgängligt / Budget	Utfall	Tillgängligt / Budget	Utfall	Tillgängligt / Budget	Budget	Tillgängligt / Budget	Utfall (budget för 2019)
Medlemsintäkter	1 203 002	1 255 361	1 276 873	1 305 717	1 298 879	1 306 064	1 331 217	1 342 424	1 342 424	5 209 566	5 249 393
RK	-489 052	-504 363	-462 086	-518 725	-499 497	-520 413	-521 494	-525 141	-571 090	-2 066 061	-2 054 788
RK-pott	0	-12 833	-13 301	-13 301	-306 697	-10 121	-39 557	-13 465	-14 051	-48 820	-14 051
Medlemsförsäkring	-325 953	-307 309	-307 837	-309 604	-306 697	-307 438	-306 028	-305 600	-305 600	-1 229 951	-1 226 162
Strategimedel	0	-50 000	-1 776	-50 000	-9 479	-50 000	-39 557	-50 000	-46 745	-200 000	-97 556
FK	-1 005 075	-1 019 536	-1 011 325	-1 067 198	-1 086 055	-1 051 716	-1 044 235	-1 063 802	-1 063 803	-4 222 242	-4 225 418
Totalt rörelseresultat	-617 118	-638 799	-506 751	-653 101	-602 648	-633 623	-580 099	-635 695	-678 865	-2 561 108	-2 388 562
Kapitalutnyttjande	33,0%	33,0%	27,7%	32,5%	30,9%	32,0%	31,8%	31,5%	33,0%	33,0%	30,4%
Utnyttjande av ansattat resultat		-4 288	0	-7 299	-2 206	-33 001	-9 980	-46 134	-90 722	-90 722	-57 320
Kapitalutnyttjande inkl. utnyttjande av ansattat resultat		30,6%	27,7%	30,8%	30,8%	31,5%	31,8%	31,5%	31,5%	32,2%	29,9%

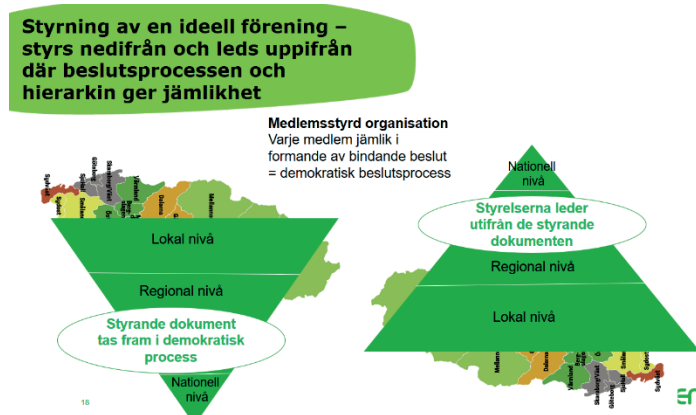
Sammanställningen ovan visar tillgängliga medel enligt kongressbeslut 2015 samt utfall / budget per år

Men vi har fler nivåer i förbundet. Anslag till lokala fackliga organisationer betalar regionerna ut och regionkontoren stöttar också lokala förtroendevalda och enskilda medlemmar på olika arbetsplatser i regionen. I förbunds-kontorets ekonomi ingår också stöd till alla de medlemmar som inte har en lokal facklig organisation och även rådgivning, centrala förhandlingar med mera som stöttar lokala förtroendevalda och medlemmar.

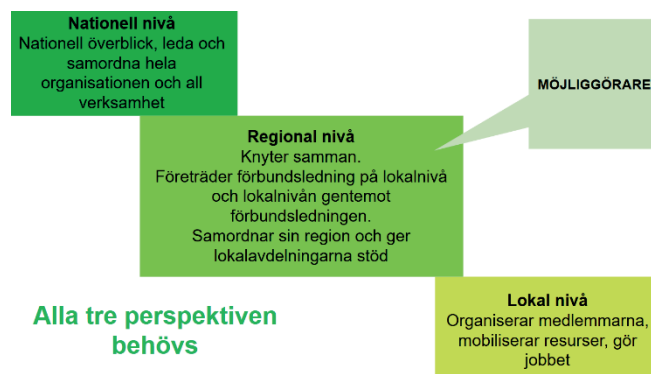
Vi har alltså en gemensam verksamhet för alla förbundets medlemmar och vi

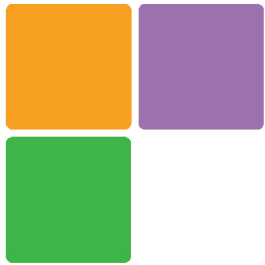
är likt de flesta idéburna organisationer som bildades under 1900-talet organiserade som en folkrörelseorganisation.

Folkrörelseorganisationer utgår från tanken att varje medlem går med i föreningen av fri vilja, att varje medlem ska ses som jämlike och därmed ha möjlighet till lika stort inflytande. Därför är organisationen uppbyggd utifrån att förtroendevalda väljs och bildar representativa församlingar på tre eller fyra nivåer. En demokratisk hierarki som samtidigt som den blir rikstäckande ska garantera varje medlems jämlikhet i de demokratiska beslut som fattas och påverkar alla. I Unionen har vi tre nivåer av beslutande församlingar; arbetsplatsnivån, regionala nivån och nationella nivån (se bild nedan). Vi är också organiserade i flera internationella organisationer tillsammans med fackliga medlemmar i hela världen. Bara i Europa utgör vi en rörelse på cirka 60 miljoner medlemmar.



En folkrörelseorganisation bygger på att varje nivå har sin roll. De generella rollerna ser du i bilden nedan. I en folkrörelseorganisation görs den största delen av jobbet lokalt på varje arbetsplats, vilket också är fallet för Unionen. Men i Unionen har antalet förtroendevalda lokalt minskat under en lång rad år, så vi är en bit från idealbilden av en folkrörelseorganisation. 42% av medlemmarna har inte någon lokal facklig organisation. Vi erbjuder därför medlemmar stöd från anställda på vårt förbunds kontor och våra regionkontor som en lokal facklig organisation eller engagerade medlemmar skulle kunna göra.





Verksamhet som utförs lokalt ser olika ut beroende på om det finns klubb eller arbetsplatsombud och det varierar också väldigt mycket från arbetsplats till arbetsplats beroende på en rad faktorer. Till exempel hur länge klubben funnits, vilken attityd arbetsgivaren har till partssamverkan och vilken kunskap, om det är ett utlandsägt bolag, hur erfarna förtroendevalda och engagerade medlemmar med mera. Övergripande kan man säga att de lokala fackliga organisationerna anordnar info/klubbmöten för medlemmarna, förhandlar med arbetsgivaren, värvar, anordnar årsmöte med mera.

Den regionala verksamheten ser lite olika ut beroende på hur många medlemmar som finns i olika delar av landet. Övergripande kan man säga att regionkontoren förhandlar, tecknar kollektivavtal, bildar facklig organisation på arbetsplatserna i regionen, stöttar och fortbildar förtroendevalda på arbetsplatserna, värvar fler medlemmar, anordnar seminarier, har kontakt med politiker i regionen och stöttar den regionala demokratin med mera.

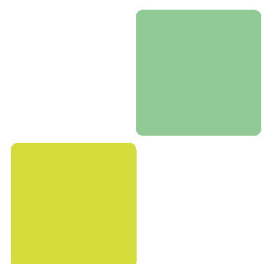
Övergripande kan man säga att förbundskontoret utvecklar webbplats, kommunikation, IT-stöd till förtroendevalda, medlemmar och anställda, utvecklar tjänster och service till medlemmar, utvecklar och levererar kurser till förtroendevalda, analyserar omvärld och förutsättningar för Unionen att verka, genomför centrala förhandlingar, utvecklar kollektivavtalen, ger arbetsrättslig och medlemsrådgivning per telefon och e-post, stöttar den nationella demokratin, utvecklar politik och demokrati med mera.

Hur våra kostnader, intäkter och kapitalutnyttjande utvecklats under kongressperioden och bedöms utvecklas 2020-2023

Under kongressperioden blev vi 37 488 fler medlemmar fler. Det innebär att vi vid årsskiftet 2018/2019 var totalt 664 464 medlemmar, varav 551 522 var yrkesverksamma inklusive egenföretagarmedlemmar. 48 333 var studerande-medlemmar och 64 609 var pensionärsmedlemmar.

I det privata arbetslivet där vi idag tecknar kollektivavtal (Unionens organisationsområde) finns det 1,3 -1,5 miljoner tjänstemän som egentligen skulle kunna vara medlemmar hos oss. Antalet tjänstemän inom organisationsområdet har ökat över tid och vi tror det kommer fortsätta så. Ser man till bransch så är ökningen av tjänstemän stor i flera branscher men ”Verksamhet inom juridik/ekonomi/vetenskap/teknik” är där det ökar mest i antal. Procentuellt sett är det däremot bygg som ökar mest.

Unionen är det klart största fackförbundet. Tillsammans med andra fackförbund som också tecknar avtal inom organisationsområdet ligger den fackliga organisationsgraden för tjänstemän privat sektor på knappt 68 % procent varav Unionens medlemmar står för drygt hälften.

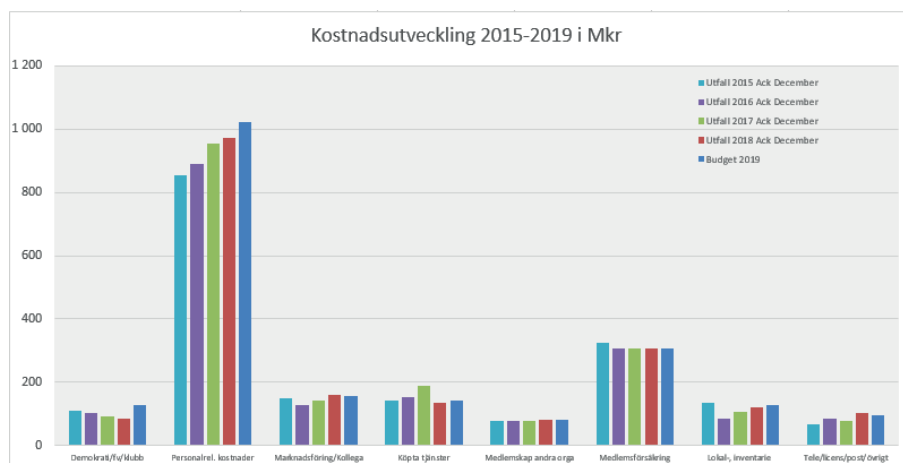


Det område där Unionen idag framför allt inte kan ses som representativa är bland privata tjänstemän med längre eftergymnasial utbildning. Av Unionens yrkesverksamma medlemmar har ca 20 % en högskoleutbildning längre än tre år. Motsvarande siffra bland tjänstemän privat sektor totalt är ca 40 %.

De högskoleutbildade är dock inte medlemmar i fackförbund i lägre utsträckning än andra, snarare tvärtom. Att Unionen inte är representativa beror på att vi i den här gruppen delar organisationsområde med Saco-förbunden.

Unionen har växt och blivit fler medlemmar och därför har det fackliga arbete som vi alla tillsammans genomför i förbundet växt. Vi kan nu glädjas åt att vi är det största fackförbundet i Sverige. För oss är det viktigt att vara många och vi har därför satsat mycket på att bli fler, både genom ett medlemskap som är mycket mer värt och kostar oss mer än det medlemmarna betalar och genom olika kampanjer och reklamsatsningar för att de som kan vara medlemmar hos oss ska känna till oss och välja oss som fackförbund. Detta gör att våra kostnader har ökat.

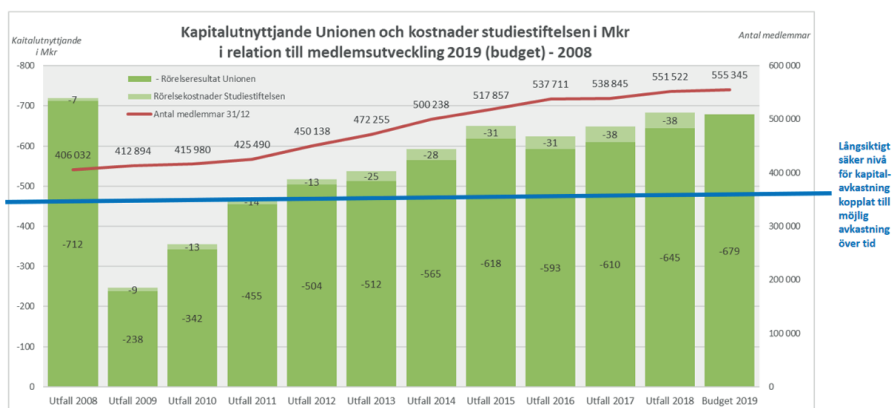
I bilden nedan ser du hur kostnaderna ökat under nuvarande kongressperiod. Under perioden har vi som sagt ökat med 37 488 medlemmar och intäkterna från medlemsavgifter har på så sätt ökat med 129 miljoner kronor. Kostnaderna har dock samtidigt ökat med 190 miljoner kronor. 166 miljoner kronor av den ökningen är personalkostnader. Det innebär att trots att vi blivit fler medlemmar och därmed ökat intäkterna så ökar kostnaderna mer. Detta har vi löst genom att använda mer av utdelningar från kapitalet. Under kongressperioden har vi därför ökat kapitalutnyttjandet med 61 miljoner kronor. Som du ser nedan har inte kostnaderna för marknadsföring eller inkomstförsäkring ökat så mycket under perioden utan det är framförallt kostnader för personal som ökat.



Eftersom det är så viktigt för oss att vara många medlemmar har vi sagt att vi ska betala en viss del av verksamheten från kapitalavkastningen, det kallar vi för kapitalutnyttjande. Men vi kan inte öka detta användande hur mycket som helst. Under denna kongressperiod har vi haft ett mål att succesivt

minska kapitalutnyttjandet med 0,5% per år. Det har vi lyckats med.

Trots att vi blir effektivare är det inte tillräckligt. Det beror på att vi blir fler medlemmar och att kapitalutnyttjandet därför ändå ökar i kronor räknat. I bilden nedan ser du hur kapitalutnyttjandet ökat i kronor sedan 2009. 2008 är stapeln extra hög för att vi slog samman två förbund och då bland annat hade dubbla kontor och fler anställda än vad medlemsantalet krävde. Den röda linjen är medlemsutvecklingen under perioden, det vill säga hur många fler medlemmar vi blivit år för år. Som du ser så följer staplarna den röda kurvan rätt nära. Det betyder att med ju fler medlemmar vi blir desto mer kapitalavkastning använder vi i kronor räknat. I slutet av 2019 kommer vi enligt beräkningar ha använt 679 miljoner kronor av kapitalavkastning. Så trots att vi minskar det procentuella kapitalutnyttjandet ökar det i kronor proportionellt med antalet medlemmar.



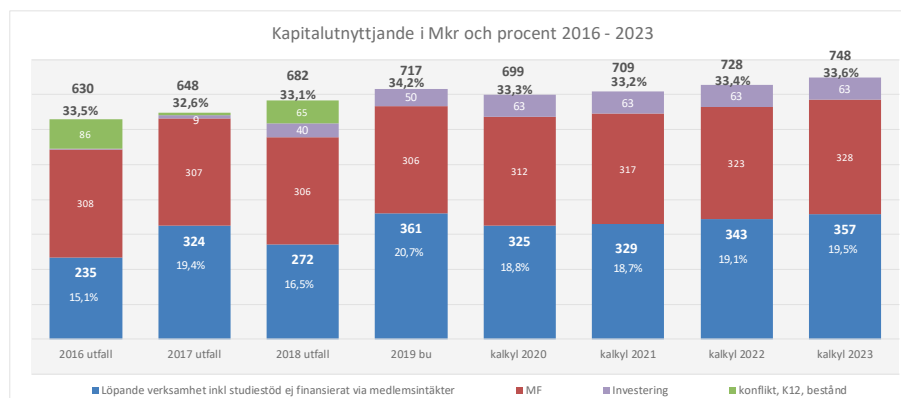
Under nuvarande kongressperiod har vi som sagt fokuserat på att bli effektivare, bland annat genom att digitalisera, utveckla kulturen, genomföra löpande verksamhetsutveckling, utveckla våra processer, hitta direkta effektiviseringar i kostnader med mera. Trots detta ökar alltså kapitalutnyttjandet.

Även kapitalets marknadsvärde har växt under perioden och vi har kunnat undvika att behöva ta av kapitalet under denna kongressperiod. Men långsiktigt bygger vi upp en alldeles för stor risk när vi nyttjar så mycket kapitalavkastning. Vi tror därför att ett samlat grepp behöver tas. Om vi fortsätter ha ett medlemskap som kostar så här mycket mer än avgiften subventionerar vi medlemskapet så mycket att vi inte kan bli fler än 800 000 medlemmar utan att vi börjar använda inte bara vår kapitalavkastning utan också vårt kapital. Det är inte hållbart med tanke på att det alltså finns 1,3-1,5 miljoner tjänstemän i det privata arbetslivet som vi vill ska vara medlemmar hos oss. Det är inte heller hållbart eftersom vi ska ta ansvar för att inte bara denna generations utan också framtida generationers medlemmar ska ha ett förmånligt medlemskap och en stark organisation.

För att vara ännu tydligare kommer kapitalutnyttjandet att vara 748 miljoner kronor i slutet av kommande kongressperiod, år 2023, om vi fortsätter på samma sätt (se bilden nedan). Våra kapitalplaceringar som får våra pengar att

växa säger att de eventuellt kan garantera att vi på de 25 miljarder vi nu har i kapital kan få en avkastning på 400-450 miljoner kronor per år. Det blir alltså redan nu 2019 en skillnad på över 200 miljoner kronor och skulle 2023 vara en skillnad på nästan 300 miljoner kronor. Vilket betyder att risken ökar för att vi behöver använda vårt kapital och då få mindre pengar att få avkastning på vilket innebär en olycklig och oönskad ond spiral.

Ytterligare ett problem är att vi idag använder en hel del av kapitalavkastningen till vår ordinarie verksamhet (alltså vid sidan av det vi använder till investeringar och inkomstförsäkringen). Fortsätter vi på samma sätt skulle vi under nästa kongressperiod använda totalt 162 miljoner kronor mer till vår ordinarie verksamhet jämfört med nuvarande period.



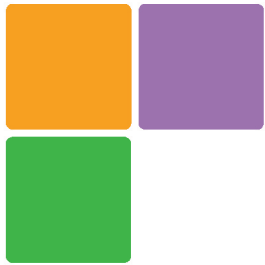
Detta innebär en långsiktig utmaning som kräver kraftfulla lösningar - men inte panikåtgärder.

Investeringar under kongressperioden

Denna kongressperiod har vi haft 50 miljoner kronor per år i strategimedel och 12,5 miljoner kronor per år i en regionpott. Strategimedel och regionpott har kunnat sökas för varje år och inte kunnat rullas över åren. Vi bedömer att vi behöver ha ett högre tempo i våra digitaliseringsinitiativ under nästa kongressperiod. Å andra sidan har vi denna kongressperiod bara använt 51 av cirka 188 miljoner kronor fram tills slutet av 2018, det vill säga inte ens en tredjedel av de medel som funnits att tillgå för investeringar. Otydliga kriterier för vad som räknas som investeringar är en orsak som flera regioner pekat på.

Inkomstförsäkring

Som framgått i bilderna och beskrivningarna ovan lägger vi varje år cirka 300 miljoner kronor på vår inkomstförsäkring. Under denna kongressperiod är kostnaden 1,2 miljarder kronor för inkomstförsäkringen. Inkomstförsäkring är en del av vårt medlemskap och det som många medlemmar anger som huvudorsak till att de har gått med hos oss. Professor Anders Kjellberg som



forskat mycket och länge på fackliga organisationer både i Sverige och internationellt beskriver det som att de fackliga inkomstförsäkringarna fungerar som en förlängning av vår uppgift att ta hand om a-kassorna (även om den finansieras av staten) vilket är något som är unikt för de Sverige, Finland, Danmark och Belgien. Kjellberg menar att just att vi tar hand om a-kassorna är en av huvudorsakerna till att vi har en så hög organisationsgrad. Detta för att nyttan med fackligt medlemskap blir tydligare för medlemmen.

2010 beslutades om en premiestrategi för inkomstförsäkringen där ett av huvudsyftena var att vi inte ville upprepa situationen efter finanskrisen 2008-2009 då det försäkringsbolag vi bildat för att hantera inkomstförsäkringen inte hade tillräcklig finansiering inom bolaget.

Denna strategi har fungerat bra men också haft några negativa konsekvenser har den:

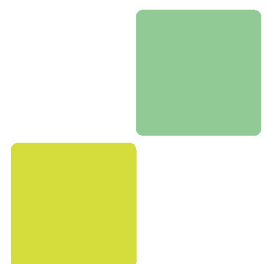
- Premiekostnaden har varit svår att uppskatta eftersom många olika faktorer både i och utanför förbundet påverkar årskostnaden. Till exempel hur många fler medlemmar vi blir under året, hur många medlemmar som blir arbetslösa, politiska beslut om a-kassan med mera. Det har gjort att det blivit stora skillnader i vad medlemsförsäkring kostat Unionen år från år.
- Säkerhetsreserven som skulle säkerställa att det finns pengar om en liknande kris uppstår är i nuläget cirka 1 miljard kronor. Pengar som inte används då strategin också innebär att en ökad kostnad direkt överförs till förbundet som premiekostnad.

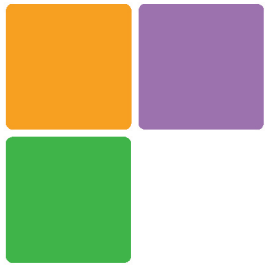
Det här blivit ett problem under nuvarande kongressperiod eftersom medlemsförsäkringen ingått i samma fasta yttre ekonomiska ram som löpande facklig verksamhet och investeringar. Det har gjort att det utrymme som funnits till löpande verksamhet på förbundskontoret varierat år från år med premiernas storlek.

Förbundsstyrelsen beslutade i juni 2019 om förändrad premiestrategi. Premierna baseras nu på en mer långsiktig beräkning och varierar på så vis mindre år från år. Dessutom tas den årliga variationen i kostnader från säkerhetsreserven i inkomstförsäkringen, så att den används först. Säkerhetsreserven tillsammans med övriga tillgångar i bolaget uppgår till cirka 1 miljard kronor. För att vara ännu mer förberedda för en situation likt finanskrisen 2008-2009 finns ett åtgärdssystem som innebär att försäkringsbolaget och/eller förbundsstyrelsen tar till olika åtgärder vid olika nivåer av risk. I allra sista hand genom att förändra villkoren i inkomstförsäkringen.

Konfliktfond

Idén bakom varför vi finns som fackförbund är att det finns en intressekonflikt i arbetslivet, mellan arbetsgivare och arbetstagare, och vi har som uppgift att tillvarata våra medlemmars intressen. I Sverige har det sedan början





av 1900-talet utvecklats ett system för att hantera denna intressekonflikt, kallat den svenska partsmodellen, där arbetsmarknadens parter i form av arbetsgivarorganisationer och fackförbund tar gemensamt ansvar för villkoren på arbetsmarknaden och lönebildningen genom kollektivavtal.

En viktig del i denna partsmodell är en bred och ömsesidig konflikträtt. Det slutliga medlet för att få till stånd kollektivavtal, när alla förhandlingslösningar är uttömda, är konflikt. Det gör att konfliktfondens storlek är en viktig förutsättning för Unionens styrka i förhållande till uppdraget. Detta gäller både när vi träffar rikstäckande kollektivavtal och vid förhandlingar på en enskild arbetsplats.

Både fackförbund och en del arbetsgivarorganisationer har därför kapital som kan användas vid konflikt. Olika fackförbund räknar och redovisar på lite olika sätt hur mycket pengar de kan sätta bakom orden vid en konflikt, det vill säga vilken konfliktstyrka de har. En del redovisar hela sitt kapital, andra beskriver som Unionen en del av kapitalet som konfliktfonden.

Storleken på Unionens konfliktfond utgår ifrån beräkningar som gör det möjligt för förbundet att vid behov genomdriva minst en konflikt med samtliga yrkesverksamma medlemmar som omfattas av kollektivavtal i 10 dagar.

Under kongressperioden har vi använt 3 miljoner kronor från konfliktkontot.

Vad avgör konfliktfondens storlek

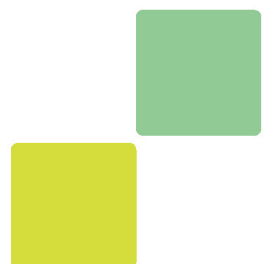
För att ge en bild av gällande kollektivavtals omfattning så kan nämnas ITP-avtalet som omfattar cirka 300 000 medlemmar, Industriavtalet cirka 125 000 medlemmar och Almegaförbunden cirka 100 000 medlemmar.

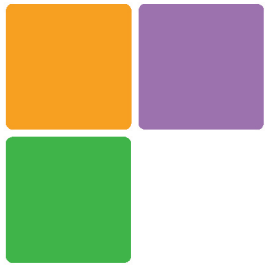
Vid avtalsrörelsen 2016, då frågan om Flexpensionen ställdes på sin spets främst i förhandlingarna med Almega, hade Unionen förberett ett varsel som omfattade cirka 10 av 23 avtal och 18 000 medlemmar i en första "varselvåg". Vi hade lagt ett varsel på ungefär hälften av dessa när Almega gjorde en fredspliktsinvändning, där AD vid en intermistisk prövning gav Almega rätt. Frågan blev sedan aldrig rättsligt avgjord eftersom vi hittade en förhandlingslösning. Vid de arbetsplatser som då valts ut hade vissa strategiska undantag från varslet gjorts utifrån samhällsfarliga eller på annat sätt känsliga funktioner (exempel nyhets- och barnredaktionen vid SVT/SR/UR), men i övrigt omfattade varslet samtligt tjänstemannaarbete.

Bedömning av behov kommande kongressperiod

Avtal 2020

Unionen står som bekant inför en avtalsrörelse med insamlingsfas, formuleringsfas och förhandlingsfas med början 2019. Industriavtalets berättigande är starkt ifrågasatt av såväl med- och motparter som andra aktörer på arbets-





marknaden. Argumenten är delvis nya och förtjänar framåtsyftande svar. Industriavtalet tryggar villkor i anställningen och reallöneökningar även för svagare grupper på arbetsmarknaden och har inte tjänat ut sitt syfte som vissa påstår i debatten. Hotet mot märkessättningen är därmed större än den vanliga motpartsdialog vi är vana vid avtalsrörelser. Som tidigare nämnts omfattas cirka 125 000 av Unionens medlemmar av Industriavtalet, och utöver detta innebär normeringen att Unionens samtliga avtal och alla medlemmar som omfattas av dessa även omfattas av märkessättningens nivåer och villkor.

Inom Almega är avtal med bibehållen siffersatt individgaranti hårt ifrågasatta och det var enbart genom en innovativ förhandlingslösning vi kunde undvika konflikt 2017. Vi vet att frågan kommer att hamna på förhandlingsbordet igen 2020.

Det finns en politisk majoritet i riksdagen för att genomföra lagändringar kring höjd pensionsålder, vad gäller rätt att kvarstå i anställning, tidigast uttag av pension med mera. Med anledning av detta tillkommer behovet av att omförhandla villkor i anställningen för tjänstemän över 65 i branschavtalen (se även ITP-avtalet nedan). Samtliga Unionens kollektivavtal omfattas.

Höjd pensionsålder

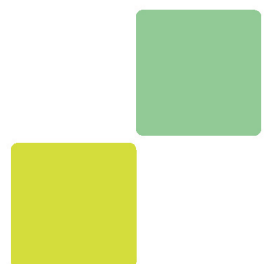
Den politiska enigheten kring höjd pensionsålder påverkar även villkoren i ITP-avtalet, när det gäller regler för både intjänande och uttag. Även om en uppsägning av ITP-avtalet inte står högt på agendan kan vi inte bortse ifrån att en sådan uppsägning kan komma att behövas, vilket i så fall skulle omfatta 300 000 medlemmar.

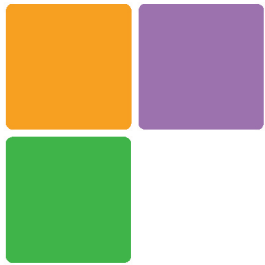
Turordningsregler

I nuvarande omställningsavtal regleras möjligheten för lokala parter att träffa så kallad avtalsturlista och därmed frångå turordningsreglerna i 22 § LAS. Unionen har genom PTK bedrivit omfattande förhandlingar om ett utvecklat omställningsavtal som avslutades 2015 när Svenskt Näringsliv lämnade förhandlingsbordet. Ett förberedande arbete för att återuppta förhandlingarna har pågått sedan dess. Målet är bland annat att öka möjligheterna till snabb omställning och kompetensutveckling genom hela arbetslivet för tjänstemän i en snabbt föränderlig arbetsmarknad. Politikernas hot om att ändra i turordningsreglerna har ökat trycket på frågorna och arbetsmarknadens parter vilket återför frågan till förhandlingsbordet, nu med ändrade förutsättningar och en tydlig tidspress. Omställningsavtalet omfattar cirka 300 000 medlemmar.

Medlemsavgift

Under kongressperioden har en avgiftsutredning genomförts som involverade omkring 25 ledamöter från 18 regionstyrelser runt om i landet. Syftet med avgiftsutredningen var att ta ett helhetsgrepp på avgiftssystemet,





stämman av att de bärande principerna fortfarande var giltiga och se över Unionens avgiftstrappa för att sedan ta fram ett förslag på Unionens medlemsavgifter som förbundet skulle kunna fatta beslut om 2017.

Fem träffar hölls om totalt sex dagar där vi fokuserade på att fördjupa oss i medlemmarnas uppfattning om avgiften och medlemskapet i stort. Två remisser gick ut till regionstyrelserna. I den första ställdes frågan om regionstyrelserna delade referensgruppens förslag om att gå vidare med att utveckla dagens avgiftsmodell snarare än att ta fram något helt nytt. I den andra remissen till regionstyrelserna gjordes en avstämning av förbundsstyrelsens förslag att lämna avgifterna oförändrade men justera modellen till att ha en enhetsavgift med reducerad avgift för lägre inkomster. De remissvaren låg sedan till grund för att förbundsstyrelsen föreslog att extrakongressen skulle ställas in för att i stället besluta om medlemsavgiften på kongressen 2019 i ett samlat grepp kring hela ekonomin.

Avgiftsutredningen landade i ett stort stöd för att lämna avgifterna oförändrade under nuvarande kongressperiod och ändra avgiftsmodell. Det fanns olika uppfattningar om var och när beslutet om en ny avgiftsmodell ska fattas. Frågan om kostnaden för en extrakongress togs också upp från några regioner utifrån att det inte var rimligt att hålla den utan det fanns ett förslag till förändrade avgifter under nuvarande kongressperiod. Ett antal regioner föreslog att skjuta upp beslutet till den ordinarie kongressen.

Utredningen konstaterade att förbundet fick en större samsyn när det gäller avgiftssystem och nivåer och det är viktigt att kunskapen tas tillvara i det framtida kongressarbetet. Utredningen såg ett värde i att ta ett samlat grepp kring avgiftssystem och nivåer kopplat till kongressens ekonomibeslut.

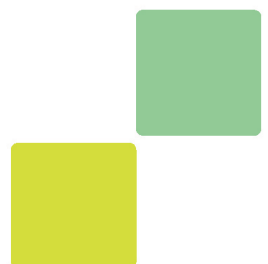
Vad är syfte och mål med Unionens medlemsavgift?

Unionens medlemsavgifter har det enkla huvudsyftet att finansiera förbundets verksamhet. 2015 beslutade kongressen att sätta en ram för och varje år öka andelen av verksamheten som ska finansieras med medlemsavgiften med 0,5 procentenheter i förhållande till kapitalavkastningen. På sikt innebär det att verksamheten huvudsakligen ska kunna finansieras med medlemmarnas avgifter.

Medlemsavgiften omfattas av fyra bärande principer (oviktade)

1. Rättvisa
2. Solidaritet
3. Prisvärde
4. Konkurrenskraft

I avgiftsutredningen 2016-2017 tillfördes även två principer för att kunna möta utredningens uppdrag om att ta ett helhetsgrepp:



- Transparens – enkelhet och tydlighet skapar medvetenhet och goda förutsättningar att ta ekonomiskt ansvar.
- Ekonomisk hållbarhet – avgiftsmodellen ska bidra till att säkra Unionens verksamhet långsiktigt.

Utöver detta har medlemsavgiften ibland använts för att uppfylla specifika mål på kort eller långt sikt. Exempelvis:

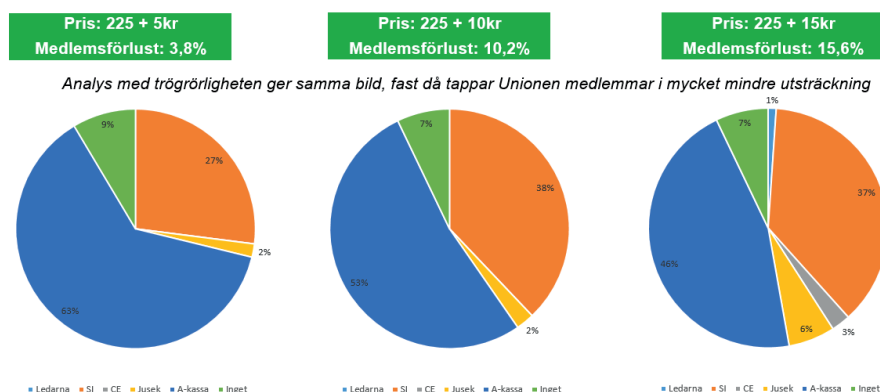
- Introduktionsrabatt (rent tekniskt ett eget medlemskap – introduktionsmedlemskap)
 - Bidra till värvningsmål (och utveckling av medlemsantal långsiktigt)
- K12 – Extra lång introduktionsrabatt i samband med strejkhöt kring flexpension
 - Bidra till mål om ökad organisering inom främst Almegas område

Hur medlemmarna upplever avgiften och värdet av medlemskapet

Medlemsavgiften hänger ihop med upplevelsen av medlemskapet och kunskapen om dess värde. Ett välkänt och ett välanvänt medlemskap ökar både nöjdheten och känslan av prisvärde hos medlemmarna.

Vi har genomfört flera prisstudier för att undersöka hur våra medlemmar ser på medlemsavgiften. De priskänslighetsanalyser som har gjorts (2011, 2014, 2016 och 2019) visar att medlemmarna är priskänsliga, det vill säga känsliga för att vi höjer avgiften och att medlemsantalet och därmed intäkterna sjunker om vi höjer avgiften för mycket. Till detta finns en dämpande trögrörlighet kring att byta fackförbund eller säga upp sitt medlemskap vid förändringar och att gå med som oorganiserad. Denna del har förtydligats i årets analys från Ipsos.

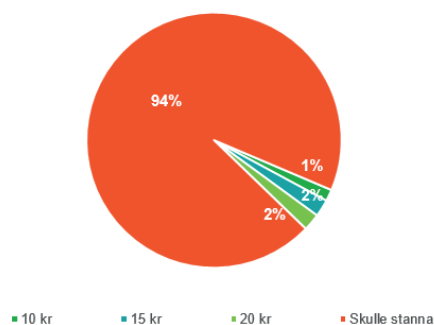
Men även med trögrörligheten inräknad är utrymmet för en avgiftshöjning liten. Priskänslighetsanalysen lämnar ett utrymme att höja medlemsavgiften inom spannet 10 kr med en bedömning att 1% av medlemmarna då lämnar oss efter att priskänsligheten kombinerats med trögrörligheten. Trögrörligheten gör att färre medlemmar som tycker att medlemsavgiften är för hög i förhållande till upplevt värde med medlemskapet aktivt begär utträde än om



det inte skulle finnas någon trögrörlighet. Nedan ser du bilder först på endast priskänsligheten där en avgiftshöjning bedöms göra att 10,2% av medlemmarna som får denna höjning lämnar.

När trögrörlighetsanalysen läggs till (se bilden nedan) beräknas alltså 1 % av medlemmarna lämna vid en höjning om 10 kronor.

Hur sannolikt är det att du skulle byta fackförbund om månadsavgiften ökade med...?

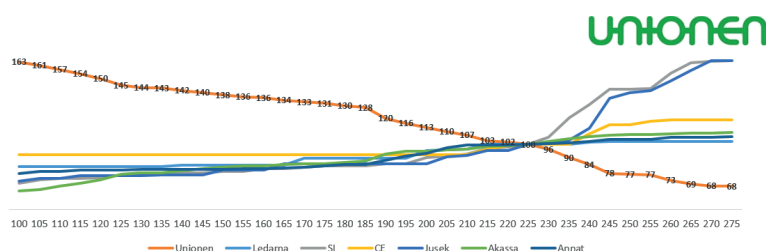


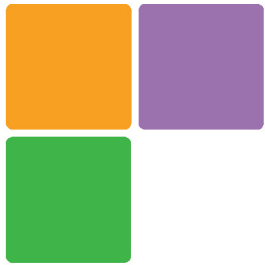
Analysen visar också att vi i Unionen är mer eller mindre känsliga mot andra förbund (se bilden nedan). Mot Ledarna har en avgiftsförändring en marginell påverkan oavsett en sänkning eller en höjning medan det har en stor påverkan då det gäller Sveriges Ingenjörer och Jusek. Därmed finns en tydlig signal om värdet att låta medlemsavgiften fortsätta ligga under förbund som kan påverka den fackliga organisationsgraden. Sveriges Ingenjörers medlemsavgift är 240 kr och en av de lägsta förbundsavgifterna utöver Unionens. Därmed finns en stor risk att höja medlemsavgiften allt för nära Sveriges Ingenjörer.

Utöver detta behöver vi även ha i åtanke att en del klubbar tar ut en klubbavgift på 5–25 kr i månaden. Det gör i praktiken att medlemsavgiften kan överstiga Sveriges Ingenjörers för dessa medlemmar, men samtidigt ser vi i medlemsundersökningar att där det finns en fungerande klubb anser medlemmarna i högre grad att Unionen bidrar positivt till att påverka förutsättningar i medlemmens arbetsliv.

VAD HÄNDER OM UNIONEN FÖRÄNDRAR SIN AVGIFT?

- Relativt sett tar man störst andel av medlemmar från Jusek, A-kassa och SI vid en avgiftssänkning. Vid avgiftsökning går de flesta till SI.





I analysen tog inte Ipsos hänsyn till externa faktorer som de ändå pekade på är viktiga:

- att priskänningen är låg, det vill säga att medlemmar inte riktigt håller reda på vad de idag betalar. Förändrar vi avgifterna behöver vi informera om det och plötsligt blir de medvetna om vad avgiften är. Detta kombinerat med att många inte har tillräckligt med kunskap om vad de får ut av sitt medlemskap kan leda till att en del överväger om medlemskapet är värt avgiften och bestämmer sig för att lämna oss.
- om vi skulle lyckas med att tydligt kommunicera bra skäl till varför vi höjer avgiften så kan det få färre att gå ur än analysen beskriver.
- om det samtidigt med förändringen av avgifterna sker något som påverkar förtroendet för Unionen eller fackföreningsrörelsen. Något som gör att fler går ur när vi dessutom höjer avgiften.

Ipsos konstaterade också att andra förbunds avgiftshöjningar har låg påverkan på vår priselasticitet. Priselasticitet är något man mäter för att undersöka hur förändringar av priset påverkar efterfrågan. Ipsos har undersökt om Unionens medlemskap efterfrågas mer när vi behåller vår avgift och några av våra konkurrenter höjer och kommit fram till att det inte förändras i någon högre utsträckning.

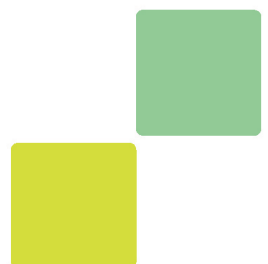
Medlemsavgiften hänger ihop med upplevelsen av medlemskapet och kunskapen om värdet. Insikter från våra undersökningar under kongressperioden är att främsta orsaken till att medlemmar rekommenderar Unionen är att de är nöjda med servicen. Men långt från alla medlemmar har behov av att använda vårt stöd. Våra studier visar att högre lojalitet troligen vinnas genom att vi ökar kunskapen om och användandet av innehållet i medlemskapet. Men fler faktorer påverkar också upplevelsen av ett prisvärt medlemskap, nöjdheten och lojaliteten. Det handlar om alltifrån vår externa image och de förväntningar på oss den skapar, till den faktiska upplevelsen av servicen och nyttan av tjänster och förmåner.

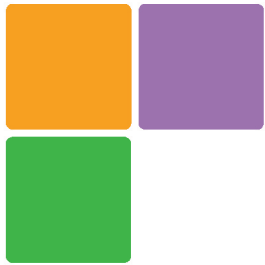
Tidigare analyser visar att de som tjänar under brytpunkten i a-kassan på cirka

25 000 är en riskgrupp när det gäller utträden. Bland medlemmar som tjänar över 50 000 per månad är det fler som säger att de inte tycker att medlemskapet är värt avgiften.

Medlemmar som varit i kontakt med oss på ett eller annat sätt är mer nöjda. Fördjupade analyser ger oss också en viktig insikt: ju fler kontaktsätt, desto nöjdare medlemmar.

När det gäller förmåner upplever hälften av medlemmarna att dessa är relevanta – en hyfsat stabil andel, oavsett ålder – samtidigt är kännedomen och användningen låg. Medlemmarna tycker inte att de känner till förmånerna,





använder dem sällan och orkar inte kolla upp dem – men när de får dem presenterade uttrycks ett intresse. Statistiska analyser visar också att det finns en koppling mellan om medlemmen har djupare kunskap om förmånerna och faktiskt känner till tre till fyra förmåner, och sannolikheten att de uppfattar medlemskapet som prisvärt. Sambandet är ännu starkare när förmånerna används.

Ett välkänt och ett välanvänt medlemskap ökar alltså både nöjdheten och känslan av prisvärde hos medlemmarna. Fler analyser av Förmånsutvärderingen stöder att medlemskapet behöver innehålla en bredd av tjänster och förmåner för att tillfredsställa olika medlemmar.

Vi kan också konstatera att det finns ett behov av att paketera och synliggöra de delar vi redan har i medlemskapet för att öka lojaliteten. Vi behöver göra medlemskapet känt och använt på ett så kostnadseffektivt sätt som möjligt.

Medlemsavgiften hänger alltså samman med hur hela vårt medlemskap uppfattas. Ett av förslagen till prioriteringar i handlingsprogrammet är att utveckla och försvara den svenska partsmodellen där en av de viktiga åtgärderna är att öka kännedomen om modellens förtjänster.

Den åtgärden finns där för att vi är medvetna om att kunskapen är för låg för att säkerställa det system vi tillsammans med andra fackförbund och arbetsgivarorganisationer under 100 år byggt upp. Den låga kännedomen påverkar alltså också synen på vad vårt medlemskap får kosta. För att bara nämna några nedslag från våra studier på denna kunskap:

- Kollektivavtal är okänt för majoriteten (bland anställda är det var tredje som anser sig känna till vad ett kollektivavtal innehåller) men det är ändå varannan anställd som tycker att det är viktigt vid framtida val av arbetsgivare .
- 1 av 5 har varit på ett fackligt möte någon gång under de senaste två åren, medan varannan aldrig har varit på ett fackligt möte.
- Bland de nya medlemmarna som har lokal facklig organisation på arbetsplatsen har 4 av 10 kontaktats av sina lokala företrädare.
- De medlemmar som har lokal facklig organisation upplever i högre grad att de har större inflytande på sitt arbetsliv, att Unionen driver viktiga frågor och förbättrar villkor. De stannar också längre som medlemmar.

Att som fackförbund vara både centraliserad, det vill säga ha förmågan att teckna rikstäckande kollektivavtal, och vara decentraliserade, det vill säga ha förhandlingsförmåga och engagemang på arbetsplatsen, menar professor Anders Kjellberg är en annan avgörande orsak till att svenska fackförbund lyckats så väl. Så detta är viktigt att bibehålla och påverkar alltså även upplevelsen av nytta av ett fackligt medlemskap.

