

Vilka frågor ska Unionen driva?



Nu är det dags för dig och dina kollegor att tycka till! Det är ni som medlemmar i Unionen som påverkar vad som ska lyftas fram och prioriteras i kommande avtalsrörelse. För att göra det enklare för dig att få en överblick och komma med input är det här diskussionsunderlaget indelat i fyra olika områden. Varje område grundar sig på Unionens gemensamma politik.

Varje område har ett eget arbetsblad med plats för era förslag och synpunkter på baksidan.

Lön – bra jobb ska löna sig

Är du nöjd med din löneutveckling? Har du några förbättringsförslag när det gäller lönesättning? Läs mer och fyll i dina svar på blad 3.

Balans i arbetslivet – arbetstid och arbetsmiljö

Har du balans i arbetslivet idag? Vad kan förbättras i arbetsmiljön på din arbetsplats? Läs mer och svara på frågorna på blad 4.

Ett utvecklande arbetsliv – kompetens, trygghet och pension

Får du tillräckligt med kompetensutveckling idag? Hur viktigt är det med trygga villkor och pension? Läs mer och lämna dina inspel på blad 5.

Jämställdhet & mångfald – ett arbetsliv för alla

Här handlar det om hur vi kan uppnå ett jämställt arbetsliv. Vad i kollektivavtalet tycker ni skulle kunna påverka förutsättningarna för ett mer inkluderande arbetsliv? Läs mer på blad 6.

Stora utmaningar

Det är stora utmaningar som väntar under kommande avtalsrörelse. Läs förhandlingschefen Niclas Hjerts brev på baksidan av detta blad. Han berättar mer om avtalsrörelsen och vikten av att du tar chansen att påverka.

Formuleringsfasen nästa

När alla synpunkter och idéer är insamlade börjar nästa fas i avtalsrörelsen, dvs formuleringsfasen. Ett inriktningsbeslut fattas på förbundsrådet i juni 2019. Sedan ska de frågor som Unionens medlemmar tycker är viktigast att driva formuleras till konkreta krav i avtalsrörelsen 2020.

Skicka in era förslag

När ni är klara med diskussionen kan ni kontakta ert regionkontor alternativt maila in er sammanställning till avtal2020@unionen.se.

Stort tack för din medverkan!





Hej!

Niklas Hjert heter jag och jobbar som förhandlingschef på Unionen.

Mycket av det som gäller på din arbetsplats regleras i ett kollektivavtal som är det främsta verktyget vi har för att skapa trygga och goda villkor. Exempel på frågor som regleras är löneutveckling, tjänstepension, arbetstider, anställningsformer, restidsersättning, semestertillägg, sjuklön, uppsägningstider och omställningsstöd.

Under 2020 går de flesta av våra kollektivavtal ut, och det innebär att Unionen ska teckna nya avtal. Vi har nu möjlighet att lyfta fram de behov som finns på olika områden i syfte att både försvara och förbättra dina anställningsvillkor. Vilka frågor som är viktiga är det ni som är medlemmar i Unionen som är med och bestämmer.

I Sverige har vi ett system – en partsmodell – som innebär att fackliga organisationer och arbetsgivare tar ett gemensamt ansvar för villkoren på arbetsmarknaden, det vill säga dina och dina kollegors arbetsvillkor. Politiker ska ordna grundläggande regler men låta parterna ta hand om att forma villkor genom kollektivavtal så att de passar olika branscher och grupper.

Stora utmaningar väntar under kommande avtalsrörelse, till exempel genom att vår lönebildningsmodell, ifrågasätts av både arbetsgivarorganisationer och även av andra fackliga organisationer. Den lönebildningsmodell vi har innebär att den konkurrensutsatta Industrin sätter normen för hur stora löneökningar det ska vara under en avtalsperiod, modellen har visat sig gynna både anställda, företag och organisationer genom en stabil arbetsmarknad och reallöneutvecklingar.

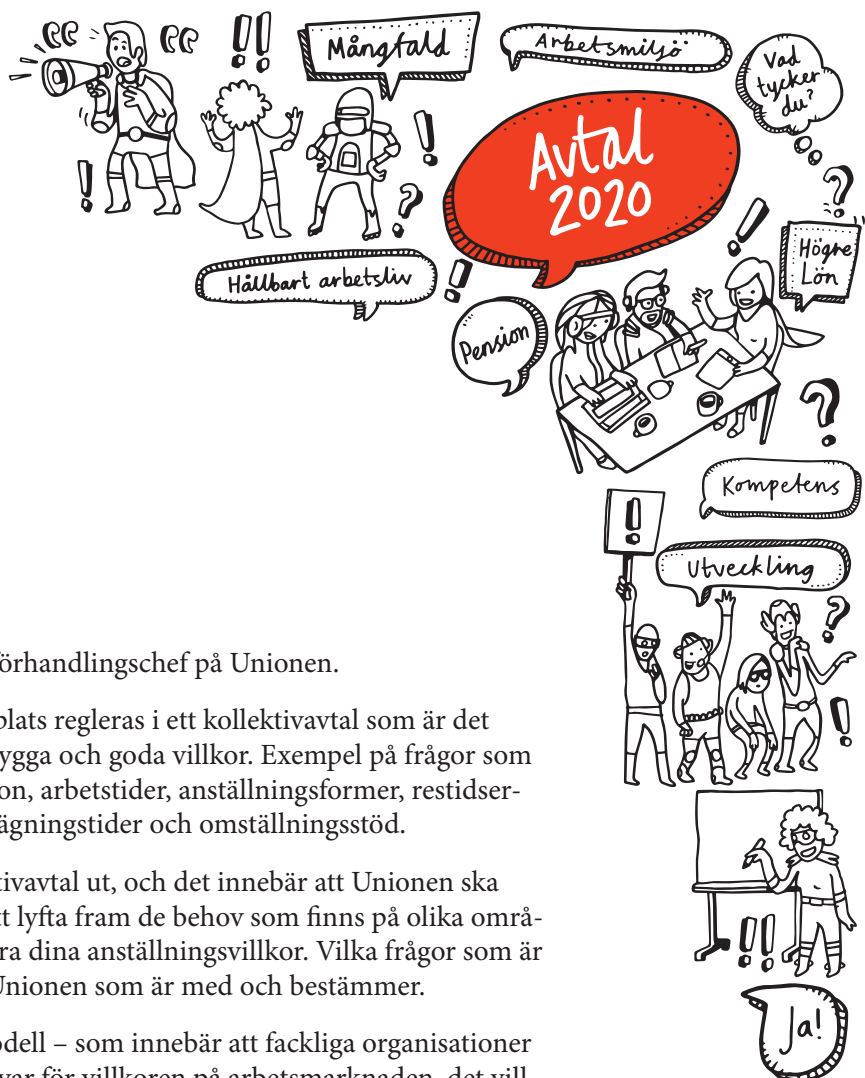
På varje avtalsområde – stora som små – bygger vår framgång på det tryck vi skapar i förhandlingarna, genom hur relevanta vi och våra krav uppfattas, våra argument, vårt engagemang och vår gemensamma styrka.

Hur är det på din arbetsplats? Vad skulle behövas för att uppnå bättre villkor?
Vilka frågor tycker ni är viktigast att Unionen driver i kommande avtalsrörelse?

Ta chansen att påverka.

Välkommen till avtalsdiskussion på din arbetsplats!

Niklas Hjert
Förhandlingschef, Unionen



Lön – bra jobb ska löna sig



Hur tycker du att det fungerar med din lönesättning och löneutveckling idag? Hur borde den fungera? Vad vill du behålla när det gäller lön, vad saknar du och har du nya förslag?

Det här tycker Unionen är viktig när det gäller lön och lönebildning:

- Du ska kunna se resultatet av din arbetsprestation, kompetensutveckling och din vilja att ta dig an mer kvalificerade arbetsuppgifter i form av högre lön.
- Lönesättningen ska vara sakligt grundad och du ska förstå varför du får den lön du får, det vill säga en lönesättning ska vara underbyggd, tydlig och uppfattas som rättvis.
- Fungerande utvecklings- och lönesamtal är en förutsättning för att du ska veta på vilka grunder din lön är satt och hur den kan påverkas.
- Behålla vår lönebildningsmodell för fortsatt stabilitet på arbetsmarknaden och god reallöneutveckling. Unionen vill därmed fortsätta låta den konkurrensutsatta industrin normera löneökningarna eftersom modellen är framgångsrik och har visat sig gynna både företag, organisationer och anställda.

- Du och dina kollegor är med och bidrar till utvecklingen av det företag eller den organisation ni jobbar i. Därför vill vi se löneökningar i kommande avtal som säkerställer att ni får ta del av framgångar och produktivitetsutveckling.

Vad tycker du? Fyll i på baksidan

Vilka behov ser ni hos er inom området lön? Vad tycker ni är viktigast att Unionen driver i kommande avtalsrörelse inom området lön?

På baksidan av det här bladet finns plats för dina förslag och synpunkter!

Stort tack för din medverkan!

Balans i arbetslivet – arbetstid och arbetsmiljö



Vad är balans i arbetslivet för dig? Finns det något som kan förbättras? Vad innebär en bra arbetsmiljö på er arbetsplats?

För att skapa möjlighet till balans i arbetslivet tycker Unionen bland annat att detta är viktigt:

- En grundläggande förutsättning för ett gott arbetsliv är delaktighet och arbetsgemenskap.
- Inflytande över arbetsuppgifternas utformning och möjlighet att inom vissa gränser påverka arbetstidens förläggning.
- Ett väl fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) där din arbetsgivare, du som anställd och de representanter ni anställda väljer som arbetsmiljöombud samverkar för att uppnå en god arbetsmiljö.
- Motverka stress och för hög arbetsbelastning. I dagens arbetsliv och arbetsorganisation skapar faktorer som för hög arbetsbelastning, otydlighet i mandat, befogenheter och ansvar, slimmade organisationer, ständig tillgänglighet och otydligt

ledarskap ökad risk för ohälsa. Arbetet riskerar att bli en för stor del av livet och det är ohållbart.

- Det behövs bättre förutsättningar för återhämtning. I föreskriften om organisatorisk och social arbetsmiljö* nämns exempel på risker med arbetstidens förläggning i form av förväntningar på att vara ständigt nåbar.

Vad tycker du? Fyll i på baksidan

Vilka behov ser ni hos er inom området balans i arbetslivet? Vad är viktigast att Unionen driver i kommande avtalsrörelse inom området balans i arbetslivet?

På baksidan av det här bladet finns plats för dina förslag och synpunkter!

Stort tack för din medverkan!



* SEDAN DEN 31 mars 2016 finns en föreskrift från Arbetsmiljöverket om organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA). Syftet med föreskriften är att göra det tydligare vad som förväntas av din arbetsgivare i frågor som till exempel tydlighet kring arbetsuppgifter du ska utföra, vad du ska prioritera när tillgänglig tid inte räcker till och var du kan få stöd om du behöver. Föreskrifterna säger också att chefer ska ha kunskaper om hur man hanterar och förebygger ohälsosam arbetsbelastning och kränkande särbehandling.

Ett utvecklande arbetsliv – kompetens, trygghet och pension



Vad är ett utvecklande arbetsliv? Hur ser din möjlighet till kompetensutveckling ut idag? Hur viktigt är det med trygga villkor under arbetslivet och en tryggad pension?

Det här tycker Unionen är viktigt för ett utvecklande arbetsliv:

- Bättre förutsättningar för yrkesverksamma att kompetensutvecklas. Ett livslångt lärande är en nödvändighet eftersom digitalisering, automatisering och globalisering förändrar arbetsmarknaden.
- Arbetsgivaren har ansvar för att alla medarbetare ges möjlighet att genomföra den kompetensutveckling som krävs för att möta både nuvarande och framtida kompetenskrav inom företaget/organisationen. Arbetsgivaren ska även skapa förutsättningar för att den uppdaterade kompetensen tas till vara.
- Att ha regelbundna utvecklingssamtal och en individuell utvecklingsplan som tar sikte på både planering, genomförande och implementering av den uppdaterade kompetensen är en grundläggande del av processen.

- Det är viktigt med stabila former för anställning och Unionens ståndpunkt är att tillsvidareanställning är utgångspunkten. Det behöver vara tydligt reglerat under vilka förutsättningar former av tidsbegränsade anställningar kan ske.
- En arbetsmarknad med goda möjligheter för de som vill byta jobb, inte bara när man måste, utan med en hög grad av frivillig rörlighet. I de fall arbetsuppgifter förändras helt eller försvinner behövs en omställning som fungerar så effektivt, bra och smidigt som möjligt.
- Fortsatt utbyggnad av flexpensionspremien*

Vad tycker du? Fyll i på baksidan

Vad betyder ett utvecklande arbetsliv för er? Vad är viktigast att Unionen driver i kommande avtalsrörelse inom området ett utvecklande arbetsliv?

På baksidan av det här bladet finns plats för dina förslag och synpunkter!

Stort tack för din medverkan!

Flexpension

* **SEDAN 2017** omfattas 99,6% av Unionens medlemmar med kollektivavtal av det vi kallar flexpension. Det innebär att arbetsgivare betalar in mer pengar till din tjänstepension och att du får en förstärkt möjlighet att gå ned i tid mot slutet av arbetslivet. Det är en gemensam ambition att flexpensionspremien ska byggas ut till totalt 2 % utöver nuvarande tjänstepensionsavsättningar och där har vi kommit olika långt i olika avtal. Premienivån byggs ut stegvis och är en av de saker som bestäms under de kommande centrala avtalsförhandlingarna.



Jämställdhet & mångfald – ett arbetsliv för alla

Hur kan ett jämställt arbetsliv uppnås? Vad i ett kollektivavtal skulle kunna påverka förutsättningar för ett mer inkluderande arbetsliv? Hur har ni det nu och hur vill ni ha det på er arbetsplats?~

Det här tycker Unionen utgör förutsättningar för jämställdhet och mångfald i arbetslivet:

- Ett arbetsliv där alla har lika möjligheter och rättigheter, kan och får arbeta och utvecklas till sin fulla potential utan att hindras av stereotypa normer, föreställningar och traditioner.
- En viktig sakfråga i sammanhanget är att förekomsten av diskriminerande eller omotiverade löneskillnader ska undanröjas. En årlig lönekartläggning och analys är ett bra och viktigt verktyg för att uppmärksamma löneskillnader på arbetsplatsen.
- Långsiktigt behöver vi verka för att skapa normer, värderingar och praxis som bidrar till likvärdiga möjligheter gällande yrkesval, utveckling och karriär.
- Unionens arbete med jämställdhet och mångfald är omfattande och sker på flera olika nivåer. Ett exempel på en fråga som Unionen tidigare drivit igenom i kollektivavtalen är frågan om föräldralön, det vill säga de extra pengar du som är föräldraledig får via kollektivavtalet.

- Utöver att utveckla kollektivavtalen görs ett brett arbete på området. Till exempel genom opinionsbildning och kampanjer, politisk påverkan för att få till politiska beslut eller lagstiftning som förbättrar arbetslivet utifrån ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv och även samverkan genom olika branschinitiativ.

Vad tycker du? Fyll i på baksidan

Vilka behov ser ni hos er på området jämställdhet och mångfald? Vad är viktigast att Unionen driver i kommande avtalsrörelse på området jämställdhet och mångfald?

På baksidan av det här bladet finns plats för dina förslag och synpunkter!

Stort tack för din medverkan!

