



**Regionråd 2021**

**Unionen SjuHall**

**14 april 2021, digitalt möte**

UNIONEN

## Dagordning vid Unionen SjuHalls regionråd 14 april 2021

1. Upprop
2. Årsmötes stadgeenliga kallande
3. Fastställande av dagordning
4. Val av mötesordförande
5. Val av mötessekreterare
6. Val av 2 protokolljusterare, som tillsammans med mötesordföranden justerar protokollet
7. Val av 2 rösträknare
8. Val av utskott för beredning av nomineringar till ny valberedning
9. Motioner till regionstyrelsen under året
10. Motioner till förbundsrådets årsmöte
11. Motioner och förslag till regionrådet
12. Styrelsearvoden för 2021 enligt valberedningens förslag
13. Revisorsarvoden för 2021 enligt valberedningens förslag
14. Arvoden till regional valberedning för 2021 enligt revisorernas förslag
15. Ersättning vid uppdrag för regionens räkning 2021 enligt styrelsens förslag
  - a Kostnader i samband med resor
  - b Kostnader i samband med resor vid regionråd
  - c Förlorad arbetsinkomst
  - d Klubbanslag
16. Unionen SjuHalls verksamhetsberättelse 2020
17. Revisorernas granskningsrapport över verksamheten 2020
18. Beslut om ansvarsfrihet för regionstyrelsen 2020
19. Beslut om antal ledamöter och suppleanter i regionstyrelsen SjuHall enligt valberedningens förslag (Förslag 2021: 9 ordinarie ledamöter inklusive ordförande, 3 suppleanter varav 1 väljs till uppdrag som ungdomsombud)
20. Val av 1 regionordförande för 2 år
21. Val av 3 regionstyrelseledamöter för 2 år
22. Val av 3 suppleanter till regionstyrelsen för 1 år, att inträda i den ordning som bestäms vid valet
23. Val av 1 ungdomsombud till regionstyrelsen för 1 år
24. Val av 1 revisor för 2 år
25. Val av 2 revisorssuppleanter för 1 år
26. Val av 4 ombud till Unionens förbundsråd för 1 år
27. Val av 4 suppleanter till Unionens förbundsråd för 1 år
28. Beslut om antal ledamöter (minst 3) i valberedningen
29. Val av ledamöter till valberedning för 2 år, varav en sammankallande
30. Val av 3 ombud till Unionens Arbetslöshetskassa
31. Val av 3 suppleanter till Unionens Arbetslöshetskassa
32. Övriga frågor
33. Gäst – Martin Linder, Unionens förbundsordförande
34. Mötet avslutas

### **Bilaga till punkt 12\***

#### **Valberedningens förslag om arvoden 2021, enligt Förbundsstyrelsens rekommendationer\***

Regionordförande 17 100 kronor per år.

Vice regionordförande 12 300 kronor per år.

Ledamöter och suppleanter i regionstyrelsen 8 200 kronor per år.

### **Bilaga till punkt 13\***

Verksamhetsrevisor 4 100 kronor per år.

\*För att få fullt årsarvode gäller att individen deltagit vid minst 70 % (för revisorer 60 %) av de ordinarie mötestillfällena. Skulle frånvaron från ett möte bero på en av förbundsstyrelsens, eller regionstyrelsens, beslutade aktiviteter, räknas denna frånvaro dock som fullgjord närvaro. Är närvaron mindre än 70 % (för revisorer 60 %), utgår arvode enligt andelen närvarande möten. T ex vid 50 % närvaro utges 50 % av arvodet.

---

### **Bilaga till punkt 14**

#### **Verksamhetsrevisorernas förslag om arvoden 2021**

Valberedningens sammankallande 2 000 kronor per år och 550 kronor per mötestillfälle.

Valberedningens ledamöter 550 kronor per mötestillfälle.

---

### **Bilaga till punkt 15**

#### **Regionstyrelsens förslag om ersättningar vid uppdrag för regionens räkning samt förslag om anslag till regionens klubbar 2021**

##### **a) Kostnader i samband med resor**

Ersättning för kostnader i samband med resor utbetalas enligt Unionens fastställda regler; 32.90 kronor per mil (varav 18.50 kronor är skattefri del enligt Skatteverkets nuvarande regler).

##### **b) Kostnader i samband med resor vid regionråd**

Vid regionråd ersätts resande ombud för tåg- eller bussbiljett, eller vid samåkning i bil (så att minsta antal fordon används) milersättning enligt Unionens fastställda regler.

##### **c) Förlorad arbetsinkomst**

Ersättning för förlorad arbetsinkomst, där deltagare inte omfattas av Förtroendemannalagen beträffande betald ledighet, utbetalas efter att verifierat ledighetsintyg kommit regionkontoret tillhanda.

##### **d) Klubbanslag**

Startanslag till nybildad klubb 2 000 kr och därefter verksamhetsanslag med 50 kr per medlem (enligt medlemsantalet per den 31 december), dock lägst 1 000 kr per klubb. Anslaget utbetalas efter att årsmötesprotokoll kommit regionkontoret tillhanda.

Valberedningens förslag till Unionen SjuHalls regionråd 14 april 2021

<b>Ordförande RS (2 år)</b>	<b>Övriga nominerade</b>
Christina Malm, Fristads	
<b>Ledamöter RS (2 år)</b>	<b>Övriga nominerade</b>
Reinhard Grote, Emballator Ulricehamns Bleck Mikael Isaksson, Releasy Customer Management Hans Lindau, Ellos	Patrik Wallén, Sveba-Dahlén Ludwig Weddig, RISE Research Inst. of Sweden Kimmo Luukkonen, CJ Automotive
<u>Kvarstår ytterligare ett år:</u> Gunilla Andersson, Kronans Apotek Anna Anderzén, Elastocon Annicka Asp, LBC Svenljunga Peder Hjertén, Ericsson Joakim Rönnlund, Svensk Bilprovning	
<b>Suppleanter RS (1 år)</b>	<b>Övriga nominerade</b>
Patrik Wallén, Sveba-Dahlén Ludwig Weddig, RISE Research Inst. of Sweden Kimmo Luukkonen, CJ Automotive	
<b>Ungdomsombud (1 år)</b>	
Ludwig Weddig, RISE Research Inst. of Sweden	
<b>Revisor (2 år)</b>	<b>Övriga nominerade</b>
Bertil Andrén, Stiftelsen Proteko	Monika Källerman, Parker Hannifin Manufacturing
<u>Kvarstår ytterligare ett år:</u> Andreas Larsson, Ericsson	
<b>Revisorssuppleanter (1 år)</b>	<b>Övriga nominerade</b>
Monika Källerman, Parker Hannifin Manufacturing Vakant	
<b>Ombud FR (1 år)</b>	<b>Övriga nominerade</b>
Christina Malm, Fristads Peder Hjertén, Ericsson Reinhard Grote, Emballator Ulricehamns Bleck Anna Anderzén, Elastocon	Ludwig Weddig, RISE
<b>Suppleanter FR</b>	
Gunilla Andersson, Kronans Apotek Joakim Rönnlund, Svensk Bilprovning Ludwig Weddig, RISE Kimmo Luukkonen, CJ Automotive	
<b>Regional valberedning</b>	<b>Intresseanmälan valberedare (2 år)</b>
<u>Kvarstår ytterligare ett år:</u> Patrik Larsson, Parker Hannifin Manufacturing Roland Josefsson, TRR Trygghetsrådet	Yvonne Jensen, H & M GBC Lena Gamalielsson, RISE Research Inst. of Sweden

<b>A-kassan Ordinarie ombud (1 år)</b>	<b>Övriga nominerade</b>
Monika Källerman, Parker Hannifin Manufacturing Nina Talbrant, RISE Peder Hjertén, Ericsson	
<b>A-kassan suppleanter (1 år)</b>	<b>Övriga nominerade</b>
Patrik Wallén, Sveba-Dahlén Yvonne Jensen, H & M GBC Anna Anderzén, Elastocon	

Till  
Förbundsrådet

Datum  
2021-02-25

Vår referens  
Förbundsstyrelsen

## Motion 1, FR 2021

Medlem  
Region Göteborg

### Höj A-kasseåldern

Nu när vi alla som kan jobba efter 67 mer eller mindre måste jobba på grund av den låga pensionen så måste också A-kasse åldern höjas över den nuvarande 65 års gränsen, till minst 70. Självt är jag tvungen att jobba deltid till 75.

**att** unionen kämpar för att höja A-kasse åldern

#### Förbundsstyrelsens yttrande

Motionären föreslår att Unionen ska verka för att den övre åldersgränsen i arbetslöshetsförsäkringen höjs. Motionären lyfter fram att de som kan jobba efter 65 års ålder känner sig nöjda att jobba vidare på grund av låga pensioner. Enligt motionären är en förutsättning för att fler ska jobba längre att den övre gränsen i arbetslöshetsförsäkringen höjs från 65 år till minst 70 år.

Unionen delar motionärens synpunkt att ett längre arbetsliv förutsätter att den övre åldersgränsen i arbetslöshetsförsäkringen höjs och anpassas till åldersgränserna i de andra trygghetssystemen. I det nuvarande systemet har individen rätt till ersättning till och med den sista månaden före man fyller 65 år. Unionens utgångspunkt är att alla som är aktiva på arbetsmarknaden, i möjligaste mån, ska behandlas lika och omfattas av samma regler inom trygghetssystemen, oavsett ålder. När allt fler personer som når 67 år är friska och har en arbetsförmåga som de vill ta tillvara är det viktigt att de har möjlighet till det på samma villkor som yngre medarbetare, både för den enskilde och för samhället i stort.

Unionen har under en längre tid arbetat med frågan om att höja den övre åldersgränsen i arbetslöshetsförsäkringen. Vi har bland annat tagit fram rapporten *Ett*

*långt arbetsliv förutsätter ett gott arbetsliv* där vi tar ställning för en höjd övre åldersgräns i arbetslöshetsförsäkringen och att den anpassas till åldersgränserna i de andra trygghetssystemen.

I februari 2019 lämnade Socialdepartementet en promemoria (Ds 2019:2) om höjda åldersgränser i pensionssystemet och andra trygghetssystem, däribland arbetslöshetsförsäkringen. Unionen har tillstyrkt förslaget om att åldersgränserna i de omkringliggande trygghetssystemen höjs.

Den 1 januari 2020 infördes begreppet riktålder i socialförsäkringsbalken. Syftet är att pensionsåldrarna automatiskt ska anpassas när medellivslängden förändras. Att riktåldern skrivs upp i takt med att medellivslängden stiger innebär en anpassning av trygghetssystemen utifrån ett längre arbetsliv. Unionen har i ett eget remissyttrande på SOU 2020:37 Ett nytt regelverk för arbetslöshetsförsäkringen tagit ställning för att den övre åldersgränsen ska anpassas till riktåldern, vilket också blivit TCO:s linje i frågan. I riksdagen finns en parlamentarisk majoritet för att genomföra förslagen, men riksdagen har ännu inte beslutat att de ska höjas.

Höjd övre åldersgräns inom arbetslöshetsförsäkringen är en viktig fråga för Unionen och vi kommer fortsätta att arbeta med och bevaka frågan.

**Förbundsrådet föreslås besluta**  
**att** motionen anses besvarad.

Till  
Förbundsrådet

Datum  
2021-02-25

Vår referens  
Förbundsstyrelsen

## Motion 2, FR 2021

Medlem

Region Sydväst

### Onlinekontrakt

Under pandemin har övervägande del av tjänstemän arbetat hemifrån, online. För att förespråka en ökad liv/jobbs balans anser jag att speciella kontrakt där de anställda kan välja att skriva online kontrakt istället för att gå till kontoret varje dag.

Detta kommer att främja en minskning av trafik och kollektiv trafiken genom en minskning av pendlning. Detta kommer också ge minskad kostnad för företagen som på detta vis behöver mindre kontorslokaler.

#### Att-satser

- att möjliggöra kontrakt där den anställda jobbar online istället för på kontoret
- att förespråka online arbete där möjligt
- att minimera kontorslokaler för företagen



## **Förbundsstyrelsens yttrande**

Arbete online – eller distansarbete – har utförts i stor utsträckning under pandemin. Precis som motionären beskriver kan distansarbete ha flera positiva effekter. Forskningen visar bland annat att distansarbete kan underlätta vardagslogistiken och skapa en bättre balans mellan arbete och privat- och familjeliv. Distansarbete kan också öka arbetstillfredsställelse, leda till ökad produktivitet och innebär minskad restid till och från arbetet. Forskningen pekar också ut risker förknippade med distansarbete, så som utsuddade gränser mellan arbetsliv och privatliv (vilket kan påverka återhämtningen negativt), social isolering (vilket kan leda till nedstämdhet och ensamhet), sämre karriärutveckling, minskad tillit i organisationen, ökad arbetsmängd och sjuknärvaro. Lite förenklat kan man säga att vissa positiva effekter av distansarbete avtar med omfattningen av distansarbete, medan vissa risker ökar med omfattningen. Det ska också understrykas att forskning om distansarbete har bedrivits på frivilligt distansarbete. Effekterna av påtvingat distansarbete är idag i stort sett okända.

En ytterligare viktig aspekt är att riskerna med distansarbete ser olika ut för olika arbetstagare. Utöver arbetets karaktär är boendesituation, socialt umgänge, funktionsnedsättning och ekonomi några faktorer som har betydelse för hur distansarbete upplevs för arbetstagarna och hur riskerna för ohälsa ser ut. Den som exempelvis bor stort, bor tillsammans med andra, har god ekonomi och ett rikt socialt liv utsätts för mindre risker vid distansarbete än den som bor litet, bor själv, har en liten umgängeskrets och begränsad ekonomi.

Unionen har under flera års tid sett positivt på att medlemmar ges möjlighet att, på eget initiativ och av egen fri vilja, då och då utföra arbete på distans. En sådan möjlighet tillför en extra flexibilitet i vardagen och uppskattas av många medlemmar. Unionen vill att fler ska ges möjlighet att på detta sätt arbeta på distans då och då. Det här innebär dock inte att Unionen förespråkar distansarbete framför arbete vid det gemensamma kontoret. Det är viktigt att det inte är de tekniska möjligheterna till distansarbete som styr i vilken omfattning distansarbete utförs på arbetsmarknaden, utan att frågan hanteras som en helhet där bland annat olika arbetsmiljöperspektiv, försäkringsfrågor, frågor om arbetssätt och ledarskap beaktas. Med anledning av det mycket omfattande distansarbetet som äger rum under covid-19-pandemin har Unionen dragit igång ett stort arbete där frågan om hemarbete och distansarbete i tiden efter covid-19 utreds och diskuteras.

Som motionären skriver skulle en större omfattning av distansarbete innebära en minskad beläggning vid kontoren vilket därmed kan väcka frågor om minskat behov av kontorsytor. En utveckling mot mindre kontorsytor är dock förknippad med flera risker. Bland annat skulle det kunna leda till att arbetsgivare tvingar arbetstagare till distansarbete för att hålla nere beläggningen – vilket vore ett stort bakslag för arbetet mot en inkluderande arbetsmarknad.

Unionen värnar kontoren och att varje arbetstagare ska kunna räkna med att det finns en kontorsplats att komma till på ens kontor. Unionen vill att distansarbete ska vara frivilligt för arbetstagaren. Och därför behöver förbundet verka för en kontorsutveckling där frivilligheten är möjlig att upprätthålla.

Motionären efterfrågar vidare möjligheten att genom individuella avtal reglera arbete på distans. Sådana möjligheter finns redan idag.

**Förbundsrådet föreslås besluta**

**att** första att-satsen anses besvarad,

**att** avslå andra och tredje att-satsen.

Till  
Förbundsrådet

Datum  
2021-02-25

Vår referens  
Förbundsstyrelsen

## Motion 3, FR 2021

Medlem

Region Småland

### Arbetstidsförkortning för Unionens medlemmar

Arbetstidsförkortning ökar avsevärt jämställdhet, minskar ohälsa och ökar uthållighet i arbetslivet samt leder till ökad gemensam tid för föräldrar och deras barn/ungdomar.

Arbetslivet präglas idag av ökad intensitet, stress och högt tempo. Detta leder i sin tur till ohälsa, stressrelaterade sjukdomar och sjukskrivningar.

En rad undersökningar visar t ex att de barn/ungdomar som har mer gemensam tid med sin förälder/sina föräldrar är mindre brottsbenägna, dricker mindre alkohol.

Jag är för egen del helt övertygad om att en förkortning av arbetstidsnormen, som innebär en tydlig förkortning av den dagliga arbetstiden ger de mest positiva effekterna vad gäller jämställdheten, en lägre ohälsa, ökad uthållighet och ett ökat umgänge mellan föräldrar och deras barn.

**att** Unionen verkar för att förhandla fram en arbetstidsförkortning för alla Unionens medlemmar.

### **Förbundsstyrelsens yttrande**

Branschavtalen om löner och allmänna anställningsvillkor inklusive arbetstid har förhandlats om under 2020 (några branscher förhandlas även under våren 2021). Nya avtal har tecknats och gäller till våren 2023. Förhandlingarna har förts under de speciella förhållanden som Corona-viruset medfört.

Beslut om inriktning m.m. för 2020 års avtalsrörelse togs vid förbundsrådet 2019 och avtalskrav fastställdes därefter efter förslag från branschdelegationerna. I inriktningen ingick bl. a ”Bibehållen och /eller stärkt arbetstidsförkortning utifrån behoven på respektive avtalsområde”.

Om inte uppsägningar blir aktuella av sista 12-månadersperioden i nuvarande avtal så kommer nästa avtalsrörelse med omförhandling av avtalen ske under 2023. Inför det ska förbundsrådet under 2022 behandla inriktning och avtalsmotioner m.m.

### **Förbundsrådet föreslås besluta**

**att** motionen överlämnas till nästa förbundsråd som har att behandla avtalsmotioner.

Till  
Förbundsrådet

Datum  
2021-02-25

Vår referens  
Förbundsstyrelsen

## Motion 4, FR 2021

Regionstyrelsen Bergslagen

Bergslagen

### Arbetsmiljöansvar vid hemarbete

Med anledning av förändrade arbetsförhållande för många av våra medlemmar där distansarbete som sker i hemmet är vanligt förekommande anser vi att arbetsmiljöansvaret behöver ses över och förbättras. Vi tror att det förändrade arbetssättet kommer att kvarstå även efter denna pandemi i mer eller mindre omfattning. Nu är det många som sitter hemma vid provisoriska arbetsplatser, utan fullgod arbetsmiljö såsom ljus och anpassade möbler. Det är också, som det visas i många rapporter, att den psykiska påfrestningen är högre när man arbetar ensam hemifrån.

Vi har idag ganska bra verktyg för det organisatoriska och psykosociala arbetsmiljöarbetet men den är framtagen under tidigare ”normala” arbetsförhållanden. Vi har nu snabbt och drastiskt dragits in i nya arbetssätt och miljöer. En översyn behöver göras för att anpassas till de nya förhållandena vid arbete i egen bostad

**att** förbundet utreder och vidtar åtgärder som stärker medlemmens arbetsmiljö vid hemarbete

#### Förbundsstyrelsens yttrande

Motionärerna beskriver en för många privatanställda tjänstemän förändrad arbetsvardag, där nya eller fler arbetsmiljöfrågor aktualiserats till följd av ökat hemarbete. Unionens arbetsmiljöpolitiska plattform har som utgångspunkt att alla som deltar i arbetslivet har rätt till en god och riskfri psykosocial och fysisk arbetsmiljö, där den egna hälsan inte sätts på spel.

Arbetsmiljölagen (AML) anger att arbetsgivaren ska vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa eller olycksfall. Arbetsmiljölagen gäller för all verksamhet där arbetstagare utför arbete för en

arbetsgivares räkning, oberoende om arbetet utförs på en särskilt anordnad arbetsplats, från arbetstagarens hem eller genom andra former av distansarbete. Även vid hemarbete måste arbetsgivaren enligt 3 kap 2 a § AML ha ett systematiskt arbetsmiljöarbete och planera, leda och kontrollera verksamheten på ett sätt som leder till att arbetsmiljön uppfyller föreskrivna krav på en god arbetsmiljö.

Arbetsmiljölagen 2 kap 1 § anger att det ska eftersträvas att arbetet ger möjlighet till variation, social kontakt och samarbete. De förtydligade kraven enligt Organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) ska ingå i det systematiska arbetsmiljöarbetet även när arbetet sker på distans. Föreskriften om Ensamarbete (AFS 1982:3) anger att arbetsgivaren inför sådant arbete ska beakta arbetstagarens möjligheter till kontakt med andra människor, liksom dennes förutsättningar att kunna utföra arbetet ensam. Särskild hänsyn ska enligt föreskriften tas till arbetstagarens fysiska och psykiska förutsättningar för ensamarbete. AFS 1994:1 om Arbetsanpassning och rehabilitering ställer vidare krav på arbetsgivaren att, bland annat, fortlöpande ta reda på vilka behov av arbetsanpassning och rehabilitering som finns bland arbetstagarna samt vidta åtgärder. Arbete vid bildskärm (AFS 1998:5) och Belastningsergonomi (AFS 2012:2) är tillämpliga även vid distansarbete och hanterar bland annat arbetsgivarens ansvar att förbygga belastningsskador, tillse att arbetstagaren har kunskaper om de risker som finns och att göra anpassningar vid behov.

Distansarbete är en mångfacetterad företeelse som kan röra sig mellan *permanent* eller *partiellt* distansarbete, *egeninitierat/frivilligt* eller *anvisat/påtvingat*. Distansarbete kan ses ur både arbetsplats- och individperspektiv och området kan innefatta såväl arbetsmiljöaspekter som försäkrings- och villkorsaspekter. Då distansarbete inte är en enhetlig företeelse kan sådant arbete inte hanteras på ett och samma sätt. Arbetsmiljölagen och det systematiska arbetsmiljöarbetet är utformade för att hantera de risker som finns på just den arbetsplats, i den arbetsorganisation eller del av sådan som är aktuell. På så sätt är lagstiftningen och det systematiska arbetsmiljöarbetet väl anpassat för att hantera olika former av arbete och arbetsplatser, så även distansarbete.

Om än det nuvarande regelverket hanterar arbetsgivarens ansvar för en sund och säker arbetsmiljö även vid distansarbete, är det viktigt att på arbetsplatsnivå kunna hantera de frågor som uppstår med koppling till sådant arbete i dess olika omfattning och former. Det systematiska arbetsmiljöarbetet i samverkan behöver vara välfungerande även när arbetsformerna förändras och innefatta risker med distansarbete där sådant sker. Det är väsentligt att såväl arbetsgivare som arbetsmiljöombud och arbetstagare har kunskap om risker som kan finnas med koppling till distansarbete. Detta inte minst då arbetsgivarens insyn i hemarbetsmiljön är mindre än vid arbete från arbetsgivarens lokaler, varpå individen i praktiken får ett större ansvar för att rapportera risker och brister och tillse att arbetsmiljön är god. Arbetsmiljöverket behöver skapa tydlighet i regelverk och krav, samt göra information gällande krav tillgänglig. Unionen arbetar för detta genom såväl remissvar som påverkansarbete. Regeringen gav i december 2020 Arbetsmiljöverket i uppdrag att ta fram vägledning för arbetsmiljöarbetet under

pandemin. I uppdraget inkluderas vägledning gällande arbetsmiljön vid hemarbete och hur en god arbetsmiljö kan skapas vid hemarbete. Ett regeringsuppdrag har även ställts till Mynak (Myndigheten för arbetsmiljökunskap) med anvisning att kartlägga och analysera såväl förutsättningar för arbete hemifrån som hur hemarbete påverkar arbetstagares arbetsmiljö. Att arbetsmiljöansvaret ska vara tydligt vid distansarbete är även ett fokusområde i regeringens arbetsmiljöstrategi för de kommande fem åren.

Unionen har genom flertalet undersökningar följt hur arbetsmiljön upplevts och hanterats under pandemin. Att ett systematiskt arbetsmiljöarbete i samverkan gjort arbetsmiljön bättre, även under den oförutsedda kris som pandemin inneburit, har visat sig tydligt. Vägledning för arbetsmiljöarbete och samverkan med rutiner och riktlinjer vid distansarbete kan stötta de lokala parterna på arbetsplatsen i sitt arbete. Så även förbundets ombudsmän och regionala arbetsmiljöombud som stöttar medlemmar och förtroendevalda. Unionen har genom sakområdesgrupp arbetsmiljö under hösten 2020 utrett såväl forskningsläge som rättsligt läge med koppling till hem/distansarbete. Förbundet kommer att utifrån de behov som finns, hos såväl privatanställda tjänstemän som förtroendevalda och anställda i förbundet, arbeta vidare med kunskapsspridning och stöd vid distans/hemarbete under 2021. Information, handledning och praktiskt stöd med koppling till arbetsmiljön vid distansarbete har tagits fram och kommer även fortsättningsvis att uppdateras och utvecklas partsgemensamt genom Prevent.

Det är väsentligt att ytterligare forskning bedrivs på området. Inom ramen för AFA Försäkring har parterna därför beviljat medel till ytterligare forskning om pandemins effekter, bland annat gällande den psykosociala hälsan vid distansarbete.

Arbetsmiljö, distansarbete och det förändrade arbetsliv som följt med pandemin är och kommer fortsätta att vara stora och prioriterade frågor för förbundet.

*Arbetsmiljö för bättre balans* är därför ett av fyra fokusområden som förbundsstyrelsen fastslagit för 2021. Under första halvåret 2021 kommer förbundet att fokusera på omfattningen av förändringarna som följt med ökat hemarbete och på vilka problem och lösningar som finns och behövs, både nu och framöver. Distansarbetets plats i ett förändrat arbetsliv och förbundets fortsatta arbete i frågan är i centrum när regionerna tillsammans med förbundsstyrelsen och ledningsgruppen möts för dialogmöte i mars 2021.

**Förbundsrådet föreslås besluta**  
**att motionen är besvarad.**

Förbundsrådet

Datum  
2021-02-25

Vår referens  
Förbundsstyrelsen

## Motion 5, FR 2021

Regionstyrelsen Bergslagen

Bergslagen

### Försäkringsskydd vid hemarbete

Med anledning av förändrade arbetsförhållande för många av våra medlemmar så anser vi att försäkringsskyddet behöver ses över och förbättras. Vi tror att det förändrade arbetssättet kommer att kvarstå även efter denna pandemi i mer eller mindre omfattning. Medlemmar har signalerat att det är ganska otydligt idag vad som gäller om en olycka händer i hemmet under arbetstid. För att det ska vara tydligt arbetsrelaterat så gäller det t ex i dagsläget att man håller i sin arbetsdator och inte kaffekoppen om man snubblar.

Medlemmarna behöver ett säkrare skydd i denna fråga och översyn behöver göras så att försäkring gäller om något händer vid arbete i egen bostad.

**att** förbundet utreder och vidtar åtgärder som stärker medlemmens försäkringsskydd vid hemarbete.

### Förbundsstyrelsens yttrande

Rådande pandemi (covid-19) har medfört förändrade arbetsförhållanden för många medlemmar och det förändrade arbetssättet kommer sannolikt att kvarstå även efter denna pandemi i mer eller mindre omfattning. Motionen belyser att det är otydligt om och när arbetsskadeförsäkringen gäller vid olycksfall i hemmet under arbetstid och att försäkringsskyddet vid arbete i hemmet därmed behöver ses över och förbättras.

Arbetslivet förändras i en snabb takt och dagens teknik gör att arbetsuppgifterna för tjänstemän numera många gånger kan utföras, och också utförs, från andra platser än i arbetsgivarens lokaler. Det försäkringsrättsliga skyddet vid ett gränslöst arbetsliv, däribland hemarbete, har under flertalet år varit en viktig fråga för Unionen vilket också framgår av



vårt avtalspolitiska program. Där ingår t.ex. att kollektivavtalen bör ge ett väl utvecklat skydd för trygghet vid sjukdom och arbetskada under hela arbetslivet och för allt arbete, oavsett var det utförs.

Covid-19 har medfört en stor ökning av hemarbete bland våra medlemmar och det har även uppstått situationer där arbetsgivaren anvisar/beordrar eller starkt uppmanar arbetstagaren att arbeta hemifrån alternativt stänger sina kontor. Det finns, såsom påtalas i motionen, mycket som talar för att medlemmarna även efter pandemin kommer att fortsätta med hemarbete i större utsträckning än innan pandemin. Såväl arbetsmiljöfrågor som försäkringsrättsliga frågor kopplade till hemarbete har därför varit ett aktuellt område för Unionen sedan hösten 2020 och det har påbörjats ett arbete om hur förbundet ska förhålla sig i frågor som rör hemarbete i tiden efter covid-19. Frågan om behovet av ett utvidgat försäkringsskydd och utformningen av ett sådant är inkluderat i detta arbete. Arbetet kommer att fortsätta under 2021, som en del i ett prioriterat område för Unionen.

## **Förbundsrådet föreslår besluta**

att motionen är besvarad.

# UNIONEN

## SVERIGES STÖRSTA FACKFÖRBUND

Hos oss är alla tjänstemän i det privata arbetslivet välkomna, oavsett utbildning och befattning.

Bland våra medlemmar hittar du många chefer och dessutom både egenföretagare och studenter. Vår vision är att tillsammans skapa **framgång, trygghet** och **glädje** i arbetslivet.

# UNIONEN