

UNIONEN

MOTIONER SAMT YTTRANDE TILL KONGRESS 2019

Innehåll

| | |
|---|----|
| Motion 1. Information om Avtalsrörelsen..... | 1 |
| Motion 2. Hängavtalsstöd begränsat för arbetsplats med medlem..... | 3 |
| Motion 3. Bankkonto som är anpassad till klubbar..... | 5 |
| Motion 4. Konto för klubbar..... | 6 |
| Motion 5. Höga bankavgifter för klubbar..... | 8 |
| Motion 6. Förtroendevalda behöver samma verktyg som ombudsmän..... | 9 |
| Motion 7. Modernare mötessystem ”In reality”..... | 11 |
| Motion 8. "Back to Basics"..... | 14 |
| Motion 9. Åtkomst Facklig Grundkurs..... | 16 |
| Motion 10. Improve the availability..... | 18 |
| Motion 11. Utbildning/information om olika kollektivavtal..... | 21 |
| Motion 12. Facklig information i skolan..... | 22 |
| Motion 13. Utökad skolinformation..... | 24 |
| Motion 14. Stöd till arbetsplatser med internationellt ägande..... | 26 |
| Motion 15. Organisera klubbar..... | 28 |
| Motion 16. Ska man få vara 100% facklig?..... | 30 |
| Motion 17. Organisationsformer och medlemskap för plattformsekonomin..... | 32 |
| Motion 18. CSR Corporate Social Responsibility, inte bara en företagsangelägenhet..... | 35 |
| Motion 19. Organisatorisk struktur..... | 37 |
| Motion 20. Stärka APO med informationsmandats roll..... | 39 |
| Motion 21. Underlätta bildandet av riksklubb för anställda på olika orter ... | 41 |
| Motion 22. Det är tufft att vara hjälte på jobbet!..... | 43 |
| Motion 23. EWC vad är det?..... | 46 |
| Motion 24. Organisera egenföretagare..... | 48 |
| Motion 25. Hållbar värningsstrategi av Egenföretagarmedlemmar..... | 50 |
| Motion 26. Utbildning för HAMO..... | 52 |
| Motion 27. Utbildning i OSA till medlemmar och LFO..... | 54 |

| | |
|--|-----|
| Motion 28. Varför finns vi? – vad är meningen med föreningen?..... | 56 |
| Motion 29. Utöka erbjudandet av digitala utbildningar..... | 58 |
| Motion 30. Hävda våra avtal och lagar | 60 |
| Motion 31. Nätverk för egenföretagare | 62 |
| Motion 32. Information till de som vill starta eget | 63 |
| Motion 33. Ett tryggt och säkert privatliv lägger stabil grund för ett lyckat arbetsliv | 65 |
| Motion 34. Gör Unionen lättillgängligt för flera..... | 67 |
| Motion 35. Kraven för inkomstförsäkringen bör vara samma som för A-kassan | 69 |
| Motion 36. Motion angående inkomstförsäkringen..... | 74 |
| Motion 37. Fler dagar i inkomstförsäkringen..... | 76 |
| Motion 38. Bättre lönestatistik..... | 78 |
| Motion 39. Rätten till utvecklings- och lönesamtal på svenska..... | 80 |
| Motion 40. Unionen är världens bästa fackförbund..... | 82 |
| Motion 41. Ökat stöd från Unionens region till medlemmar utan klubb..... | 84 |
| Motion 42. Branschtidningar till Unionens medlemmar..... | 86 |
| Motion 43. Hjälp för medlemmarnas privatekonomi med fokus på pensionen..... | 88 |
| Motion 44. Stärka medlemserbjudandet | 90 |
| Motion 45. Införande av tandvårdsförsäkring inom Unionen..... | 92 |
| Motion 46. Tandvårdsförsäkring som medlemsförmån | 94 |
| Motion 47. Utöka erbjudandet av digitala utbildningar..... | 96 |
| Motion 48. Öppna kontorslandskap gör människor sjuka och dödar effektiviteten | 98 |
| Motion 49. Stärka skyddet för den som skadas i eller blir sjuk av sitt arbete..... | 100 |
| Motion 50. För ett hållbart arbetsliv ända till pension -Fler semesterdagar | 103 |
| Motion 51. Kortare arbetsdagar..... | 105 |
| Motion 52. Rätt till tjänstledighet..... | 107 |
| Motion 53. Utökad semester | 109 |
| Motion 54. Fler semesterdagar..... | 110 |

| | |
|---|-----|
| Motion 55. Kransledighet..... | 112 |
| Motion 56. Intressepolitik för egenföretagare | 114 |
| Motion 57. 30 dagars betaltid till egenföretagare | 116 |
| Motion 58. Inga undantag i turordningsreglerna! | 118 |
| Motion 59. Slå vakt om LAS..... | 121 |
| Motion 60. Ändrat verksamhets innehåll för likabehandlingsnätverket..... | 124 |
| Motion 61. Utredning av titlar inom Unionen..... | 127 |
| Motion 62. Gör tillgänglighet och användbarhet till en arbetsmiljöfråga.... | 129 |
| Motion 63. Respekterar vi människor med verkliga superkrafter? | 131 |
| Motion 64. Höj kompetensen om NPF i Unionen..... | 134 |
| Motion 65. Att utreda individuell lönesättning | 137 |
| Motion 66. Stoppa rabatt på flygresor och semesterboende i utlandet | 139 |
| Motion 67. Klimat, Agenda 2030 och Unionen..... | 141 |
| Motion 68. Unionen är den ledande gröna kraften! | 143 |
| Motion 69. Pensionsmål – 80% av slutlönen | 148 |
| Motion 70. Konsekvenser av höjd pensionsålder..... | 151 |
| Motion 71. Slopas karensavdrag vid sjukskrivning..... | 152 |
| Motion 72. Statens åtstramade hjälp..... | 154 |
| Motion 73. Uppräkning av sjukpenninggrundande inkomst (SGI) i samband med lönerevision | 157 |
| Motion 74. Nej till inskränkningar i strejkrätten | 159 |
| Motion 75. Försvara strejkrätten | 161 |
| Motion 76. Motion rörande bemanningsföretag..... | 163 |
| Motion 77. Lika villkor för olika medlemsgrupper..... | 165 |
| Motion 78. Demokrati och kommunikation | 168 |
| Motion 79. Klubblös = Klubbfri?..... | 170 |
| Motion 80. Fler unga förtroendevalda!..... | 172 |
| Motion 81. Varför har vi studentmedlemmar?..... | 176 |
| Motion 82. Införande av rådgörande referensgrupp för egenföretagare | 179 |
| Motion 83. Facklig utbildning på lika villkor..... | 181 |
| Motion 84. Utbildning för förtroendevalda med högre uppdrag..... | 183 |

| | |
|--|-----|
| Motion 85. Förenkling av motionskrivning..... | 185 |
| Motion 86. Återkoppling på motioner med bifall..... | 187 |
| Motion 87. Delaktighet, ansvarsutkrävande, icke-diskriminering, transparens | 189 |
| Motion 88. Motion transparens..... | 192 |
| Motion 89. Insyn i förbundskontoret | 193 |
| Motion 90. Fler deltagare på dialogmöten | 195 |
| Motion 91. Använd 500-gruppen!..... | 197 |
| Motion 92. Motion angående Unionens internationella arbete..... | 199 |
| Motion 93. Angående en nationell samverkansgrupp med inriktning på internationella frågor | 201 |
| Motion 94. Miljövänliga färdmedel..... | 203 |
| Motion 95. Klimatkompensering för Unionens resor | 205 |
| Motion 96. Vegetarisk mat som standard på Unionens större sammankomster..... | 206 |
| Motion 97. Motion om Unionens reklamprylar | 208 |
| Motion 98. Gör Unionen grönare! | 210 |
| Motion 99. Miljövänliga profilprodukter | 213 |
| Motion 100. Samma arbetsplats olika organisationsnummer | 215 |
| Motion 101. Öppenhet och transparens..... | 217 |
| Motion 102. Hotell upp till 4-stjärnig enkelrum | 218 |
| Motion 103. Ökad transparens | 219 |
| Motion 104. Unionen – ett transparent förbund med kloka och genomtänkta policies..... | 220 |
| Motion 105. Fler medlemmar!..... | 222 |
| Motion 106. Uppdatering av Mina sidor / Mitt Unionen | 224 |
| Motion 107. Regionindelning | 226 |
| Motion 108. Regionala postmottagare för Riksklubbar | 228 |
| Motion 109. Dokument på lättläst svenska..... | 230 |
| Motion 110. Unionen är grön | 232 |
| Motion 111. Hederstecken | 234 |
| Motion 112. Tydliggör regionstyrelsens ansvar för bemanning | 236 |

| | |
|---|-----|
| Motion 113. Digitaliserad information..... | 238 |
| Motion 114. Motion gällande förbundsövergripande ”basverksamhet” | 240 |
| Motion 115. Digitalt såklart! Bra verktyg behövs för reseräkning | 242 |
| Motion 116. Bokning av resor via digitala kanaler..... | 244 |
| Motion 117. Förtroendevalda ges reducerad medlemsavgift hos Unionen. | 246 |
| Motion 118. Sänkt avgift..... | 248 |
| Motion 119. Sänkt medlemsavgift för skuldsatta | 249 |
| Motion 120. Medlemsavgift | 251 |
| Motion 121. Medlemsmöte | 253 |
| Motion 122. Samma regler för tillhörighet i uppdrag på lokala som regionala uppdrag..... | 257 |
| Motion 123. Val av regionrådsombud för klubblösa arbetsplatser | 259 |
| Motion 124. Val av regionombud för medlemmar utan klubb | 261 |
| Motion 125. Stadgemotion §5.4..... | 263 |
| Motion 126. Ökat demokratiinflytande för medlemmar utan LFO på sin arbetsplats | 265 |
| Motion 127. Tydligare skrivning om regionrådsombud och sektioner | 267 |
| Motion 128. Ändrat datum för nomineringar till regionstyrelsen..... | 269 |
| Motion 129. Textförändring i stadgarna gällande Regionråds- utskottet §5.6..... | 271 |
| Motion 130. Projektförtroendevald..... | 273 |
| Motion 131. Kollektivavtalsombud | 275 |
| Motion 132. Rösträtt för ungdomsombud | 277 |
| Motion 133. Ge våra ungdomsombud rösträtt..... | 278 |
| Motion 134. Ungdomsombud i Förbundsstyrelsen..... | 280 |
| Motion 135. Inbjudan till avtalskonferens | 281 |
| Motion 136. Avtalsrörelser tätare än vart tredje år | 283 |
| Motion 137. Stärkt nationell demokrati vid hantering av kongressmotioner | 285 |
| Motion 138. Motion om dubbelarbete under kongresser och förbundsråd | 287 |

Motion 1.

KENNETH STRASCHKO
SYDVÄST

Information om Avtalsrörelsen

En del av våra avtalskonferenser är inte särskilt välbesökta, ibland är där fler ombudsmän än medlemmar. Detta trots att våra avtal tillhör vår absoluta kärnverksamhet och påverkar arbetslivet för hundratusentals tjänstemän.

Ett problem är nog att kunskap och kännedom om avtalsrörelsen är låg bland våra medlemmar. Det behövs lättillgängligt informationsmaterial (kanske en film) om hur avtalsrörelsen går till och om hur krav kommer in i kollektivavtalen och påverkar arbetslivet. Betoningen bör vara hur medlemmar och lokalt förtroendevalda kan bidra genom att delta i avtalskonferenser och lämna in avtalsmotioner, men även genom att ta på sig uppdrag som avtalsförbundsrådsombud och branschdelegationsombud.

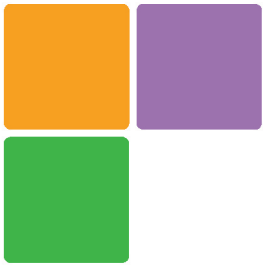
Jag föreslår kongressen:

Att Unionen tar fram lättillgängligt material om avtalsrörelsen, med betoning på hur medlemmar och lokalt förtroendevalda kan bidra.

Förbundsstyrelsen yttrande:

Det är helt klart av stor vikt att Unionens medlemmar är delaktiga i en avtalsrörelses insamlingsfas och kommer med inspel kring vilka frågor som är viktigast att driva. Ett sådant underlag ligger i sin tur till grund för det inriktningsbeslut som sedan fattas och blir till branschspecifika avtalskrav i formuleringsfasen.

Inför kommande avtalsrörelse, Avtal 2020, har ett antal åtgärder gjorts i syfte att just höja medvetenheten om en avtalsrörelses innehåll och faser, att öka kunskapen och nomineringar till delegationsuppdrag samt att bredda möjligheten att tycka till i avtalsfrågor. På unionen.se/avtal2020 fanns det mellan den 4 februari och 17 april 2019 möjlighet för alla Unionens medlemmar att i inloggat läge tycka till om vilka avtalsfrågor som är viktigast att få upp på förhandlingsbordet när de centrala avtalen går ut under 2020. Information om denna möjlighet har spridits genom en film som påvisar hur ditt engagemang som medlem kan påverka ditt arbetsliv genom innehållet i kollektivavtal. Vidare har möjligheten att t(r)tycka till spridits genom inlägg på sociala medier, i olika utskick, i Hetluft samt Kollega m.m.



På unionen.se/avtal2020 finns även lättillgänglig information om avtalsrörelsens faser och vad som händer i respektive fas i form av en tidslinje och på samma sida finns information om Unionens branschdelegationer. För att öka antalet nomineringar och kunskapen om branschdelegationernas arbete togs en film fram under hösten 2018 som spridits i olika forum som t ex via Hetluft och branschutskick.

I syfte att göra det enklare att ha diskussioner om avtalsfrågor på arbetsplatsen har ett specifikt material tagits fram för detta ändamål som speglar både diskussionsmaterialet till regionala avtalskonferenser samt formuläret på unionen.se. Det finns även en mejllåda upprättad i syfte att göra det tydligt och enkelt att ställa frågor, skicka sammanställningar av diskussioner samt hålla dialog gällande avtalsrörelsen.

Under hösten 2019 kommer en Avtalsrörelseskola med primär målgrupp (ny)anställda på Unionen tas fram. När detta material är färdigställt är bedömningen att detta i sin tur kan ligga till grund för att ta fram material och hitta former för att ytterligare påvisa hur medlemmar och förtroendevalda kan bidra i en avtalsrörelse.

Det ligger också i planeringen att i ett utvärderingsarbete av insamlingsfasen kopplat till avtalsrörelsen 2020 ha särskilt fokus på regionala avtalskonferenser inklusive deltagande.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

Att motionen är besvarad.



Motion 2.

REGIONSTYRELSEN ÖSG
ÖSTRA SÖRMLAND/GOTLAND

Hängavtalsstöd begränsat för arbetsplats med medlem

I dag så tecknas hängavtal med arbetsgivare som saknar kollektivavtal.

Hängavtalen är till sin konstruktion svårare att övervaka än traditionella kollektivavtal där vi även har en kunnig motpart.

För att eliminera ”fusk/oärliga avsikter” med hängavtal där det inte finns Unionen medlemmar föreslå vi att endast teckna hängavtal med arbetsplatser där det finns Unionen medlemmar så att förbundet/regionen kan följa upp att hängavtalen efterföljs.

Vi yrkar på

Att Unionen endast tecknar hängavtal där det finns Unionen medlemmar och övriga förfrågningar hänvisas till arbetsgivarförbund.

Förbundsstyrelsen yttrande

Den svenska modellen bygger på att kollektivavtal tecknas mellan arbetsmarknadens parter. I kollektivavtalen regleras villkoren för de anställda på arbetsplatsen. Unionens avtal om allmänna anställningsvillkor ska tillämpas på samtliga tjänstemän på arbetsplatsen, oavsett om de är medlemmar i Unionen eller inte.

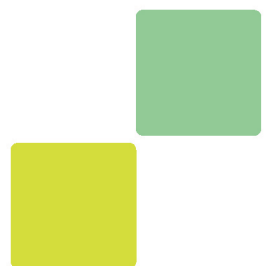
För att upprätthålla den svenska modellen ser vi det som Unionens skyldighet att teckna hängavtal när en arbetsgivare ber om att få göra det. Vi delar dock motionärens syn gällande att det är viktigt att se till att arbetsgivare inte tecknar hängavtal med oärliga avsikter, som att till exempel utnyttja kollektivavtalet för att ansöka om lönebidrag, i migrationsärenden eller vid upphandlingar gentemot kommun och landsting.

För att motverka detta har vi internt tydliga rutiner som säger att vi endast tecknar hängavtal med arbetsgivare som har anställda tjänstemän. Dessa rutiner kvalitetssäkras och uppdateras regelbundet så att samtliga regionkontor arbetar på samma sätt vid hängavtalstecknande. Unionen följer också upp att arbetsgivaren rapporterar in anställda tjänstemän till Collectum och betalar tjänstepension för dessa.



Unionen hänvisar alltid företag att i första hand kontakta en arbetsgivarorganisation för att teckna kollektivavtal genom medlemskap där. Det finns dock ibland anledningar för både större och mindre företag att välja att stå utanför en sådan organisation och istället teckna hängavtal direkt med Unionen. Hängavtalet ger oss en bra ingång till att träffa tjänstemännen på företaget för att i första hand värva medlemmar och på sikt hjälpa dem att organisera sig för att påverka på arbetsplatsen.

**Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta
att** motionen ska avslås



Motion 3.

THOMAS ANDERSSON
DALARNA

Bankkonto som är anpassad till klubbar.

Alla klubbar måste hantera pengar och tidigare kunde ett vanligt kassaskrin användas.

Numera är det ett måste att ha ett bankkonto, bla för att kunna ta mot bidrag från Unionen.

Ett Föreningsbankkonto är ganska så dyrt och för små klubbar går en stor del av kassan till kostanden för kontot.

Jag föreslår kongressen:

Jag vill gärna att Unionen undersöker om det finns möjlighet att någon bank kan ta fram en betydligt billigare produkt, som är anpassad till klubbarnas kassahantering

Förbundsstyrelsen yttrande

Ett bankkonto i klubbens namn är ofta ett bra alternativ som underlättar hanteringen av klubbens ekonomi. Precis som motionären skriver tar bankerna ut en avgift som kan vara en betydande kostnad för mindre klubbar.

Unionen har tidigare gjort försök att hitta en bank som kan erbjuda bankkonto till reducerad kostnad men utan framgång hittills. Unionen behöver dock fortsätta arbetet med att undersöka möjligheter till en billigare och smidigare banklösning för Unionens klubbar.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att motionen ska bifallas.

Motion 4.

REGIONSTYRELSEN MELLANNORRLAND
KUBAL KLUBBEN
MELLANNORRLAND

Konto för klubbar

Unionen klubben på Kubal fick drygt 1300 kr i startbidrag från Regionen.

Att öppna ett bankkonto i klubbens namn skulle kosta 900 kr hos Swedbank och liknande belopp hos andra banker. Liknande problem bör samtliga klubbar ha.

Nu betalade Regionen ut det till företagets konto men klubben har beslutat att kassören öppnar ett till konto privat, för klubbens räkning, i enlighet med Unionens rutin för utbetalning av klubbanslag till ett privat konto, dit framtida klubbanslag utbetalas.

Unionen är ju via Collectum väldigt fokuserad på låga avgifter i pensionssparandet för medlemmarna, så varför inte vara lika fokuserad på låg avgift/ingen avgift för klubbarnas bankkonto?

Därför motionerar vi att:

Unionen ser över möjligheten till centralt förhandlade bankerbjudanden för Unionens klubbar.

Unionen centralt förhandlar fram bättre villkor gällande banktjänster för Unionens klubbar hos några av de större etablerade bankerna.

Unionen verkar för att då ned klubbarnas kostnader för banktjänster

Unionens egna upphandlingar av bank, villkorar klubbarnas avgifter

Förbundsstyrelsen yttrande

Ett bankkonto i klubbens namn är ofta ett bra alternativ som underlättar hanteringen av klubbens ekonomi. Precis som motionären skriver tar bankerna ut en avgift som kan vara en betydande kostnad för klubbarna.

Motionärens intention om att Unionens ska verka för en lägre kostnad för att hantera klubbens ekonomi är därför både angelägen och viktig. Unionen behöver fortsätta arbetet med att undersöka möjligheter till en billigare och smidigare banklösning för de klubbar som väljer att öppna bankkonto.

För att nå dit kan det finnas flera olika lösningar och tillvägagångssätt. Ett exempel är centralt förhandlade banktjänster, så som motionären föreslår.



Vilken eller vilka lösningar som bäst lämpar sig för att nå intentionen med lägre kostnad för att hantera klubbens ekonomi behöver dock grundas på utredning eller annan kartläggning. Unionen planerar för att starta ett sådant arbete.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att motionens första att-sats ska bifallas.

att motionens andra, tredje och fjärde att-sats ska beaktas.



Motion 5.

REGIONSTYRELSEN ÖST
ÖST

Höga bankavgifter för klubbar

Varje år betalar vi ut anslag för att stötta alla våra klubbar och vi förväntar oss att de förvaltar sina medel på ett föredömligt sätt. För att göra det behöver de ha ett konto att förvara pengarna på. Att inneha ett konto kostar idag cirka 1000 kr per år vilket betyder att många mindre klubbar använder största delen av sitt anslag till att betala den årliga avgiften. Detta resulterar i att ett antal klubbar valt att ha handkassa, vilket inte alls är en acceptabel lösning för våra klubbar. Vi tycker självklart att pengarna ska användas till medlemsnytta, men med dagens nivå på avgifter hamnar en stor del av anslagen hos bankerna istället för hos medlemmarna.

Vi som förbund har ett moraliskt ansvar att se till att våra klubbar har de bästa förutsättningar för att lyckas. Vi är övertygade om att Unionen som ett stort förbund har möjligheter att sätta press på banker för att få fram ett acceptabelt pris på ett företagskonto/föreningskonto som våra klubbar kan utnyttja.

Kongressen föreslås besluta om

Att Unionen arbetar för att klubbar ska kunna inneha bankkonto till en rimlig kostnad.

Förbundsstyrelsen yttrande

Ett bankkonto i klubbens namn är ofta ett bra alternativ som underlättar hanteringen av klubbens ekonomi. Precis som motionären skriver tar bankerna ut en avgift som kan vara en betydande kostnad för mindre klubbar.

Unionen har tidigare gjort försök att hitta en bank som kan erbjuda bankkonto till reducerad kostnad men utan framgång hittills. Unionen behöver dock fortsätta arbetet med att undersöka möjligheter till en billigare och smidigare banklösning för Unionens klubbar.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att motionen ska bifallas.

Motion 6.

UNIONENKLUBBEN SVT
STOCKHOLM

Förtroendevalda behöver samma verktyg som ombudsmän

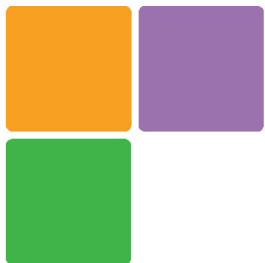
”Ge Unionens 30000 förtroendevalda tillgång till alla de verktyg, brevmallar och digitala relevanta rådgivningsdokument angående lagar och avtal som Unionens ombudsmän och facklig rådgivning har tillgång till. Nu finns endast ”Förhandlingsframställan”, ”Förhandlingsprotokoll” och ”Lönerevisionskalkyl” som stöd till förtroendevalda i deras förhandlingsarbete på Unionen.se. Unionens avtal ställer samma krav på och ger samma befogenheter till klubbarna som anställda regionala ombudsmän har. Då behöver de samma verktyg, för det ska vara lätt att göra rätt!”

Vi föreslår att

Unionens förtroendevalda ska få samma stöd i dokument och mallar som Unionens regionala ombudsmän har tillgång till.

Förbundsstyrelsen yttrande

På unionen.se under Mitt Uppdrag samlas allt stöd till förtroendevalda för att kunna agera i sitt uppdrag med att företräda Unionen och medlemmarna, att värva och välkomna nya medlemmar samt att bedriva lokalt fackligt arbete på arbetsplatsen i enlighet med Unionens riktlinjer och politik. Stödet är under ständig utveckling och nya funktioner, verktyg och mallar tas kontinuerligt fram och publiceras här. Unionen undersöker löpande behovet av nya stöd. Detta görs i samtal med de förtroendevalda i rådgivning och förhandlingsstöd eller via undersökningar och utredningar av de förtroendevaldas situation och behov. De dokument och mallar som de regionala ombudsmännen använder är anpassade till deras arbetsverktyg, arbetsrutiner och förutsättningar som föreligger med anledning av GDPR. Vid framtagande av stöd görs en bedömning om det även kan stötta i de förtroendevaldas verksamhet och uppdrag och tillgängliggörs då för de förtroendevalda, företrädesvis via Mitt Uppdrag. Förutom mallar i förhandlingsarbetet finns även A-cirkulär, tolkningstexter i avtalen och partsgemensamma vägledning. Stöd till förtroendevalda sker också via facklig rådgivning, utbildningar, nätverk och förhandlingshjälp vid behov. Intentionen är alltid att de förtroendevalda ska ha ett bra stöd för att kunna agera i sitt uppdrag.



Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta
att motionen är besvarad



Motion 7.

MARIE STRANDBERG
REGIONSTYRELSEN UNIONEN SMÅLAND
SMÅLAND

Modernare mötessystem "In reality"

Bakgrund: I dagens samhälle går allt snabbare och snabbare, och detta innebär att vi lätt blir stressade så snart något tar längre tid än förväntat. Det klassiska exemplet är ett program som inte svarar vilket gör att datorn låser sig eller att man inte ens kan logga in.

Med allt fler företag med arbetsställen på olika orter ökar dessutom ställtiden för alla viktiga möten. När våra kommunikationer inte heller klarar att hålla tidtabeller ökar frustration, stress och även kostnader allt mer. Vi i Unionen ska därför driva utvecklingen för att göra färre resor "i onödan" och tillgoda oss själva med bra mötesformer.

Idag tillhandahåller Unionen en typ av mötessystem som har sina bekymmer. När man från olika delar av verksamheten, både internt och extern, ska få till möten via befintliga systemet är det ofta krångligt att få tillgång till bra möten och de håller ofta dålig kvalitet.

Förtroendevalda ute på företagen har också behov av att kunna boka och ha bra effektiva möten. Vanligt är att förtroendevalda sitter på olika platser i Sverige och behöver ordna olika typer av möten, med bland annat styrelser och medlemmar.

Vi ser också att kunskapen om hur man använder och loggar in i mötessystem behöver ökas, information och utbildningar behöver bli mer lättillgänglig. Det är så mycket "teknikkrångel" helt enkelt.

Vi anser därför att ett eller flera typer av moderna mötessystem skyndsamt tas fram för att lösa dessa problem. Ett kan vara virtuellt. Förstärkt- och virtuell verklighet Augmented reality (AR) och Virtual reality (VR) är två tekniker som utvecklas snabbt i den pågående digitaliseringen. Ett distansmöte måste idag inte vara en opersonlig telekonferens.

Den nya tidens teknik kan ge oss så mycket mer än enbart en statiskt placerad videokamera i ett mötesrum. AR och VR kan faktiskt, på samma sätt som i moderna videospel, ge alla upplevelsen att alla mötesdeltagare kan sitta i samma rum.

Visst vore det spännande! Ta på sig hjälmen, gå in i ett rum och där kunna deltaga i mötet, både i tal och med ”fysisk” närvaro!

Vi föreslår därför kongressen:

- att** Unionen ska undersöka vilka olika behov som finns för att få fram och tillhandahålla ett eller flera moderna mötessystem.
- att** Unionen ska införa ett nytt virtuellt mötessystem som kan ses som ett komplement till ett eventuellt telefon- och videomötessystem.
- att** Unionen ska tillhandha att mötessystem som ska gå att boka och nyttjas av förtroendevalda.
- att** Unionen ska öka förtroendevaldas kompetens kring att använda mötessystem.

Förbundsstyrelsen yttrande

Motionären tar upp en väldigt viktig fråga avseende förtroendevaldas behov för att kunna agera i sina uppdrag. Effektivt och behovsanpassat digitalt stöd till förtroendevalda kan underlätta vardagen i uppdraget.

Sedan drygt ett år tillbaka pågår ett arbete med att fortsätta utvecklingen av det digitala stödet till förtroendevalda, där ett av områdena som arbetas med handlar om mötesstöd. Arbetet inleddes med ett gediget behovsinsamlade och användartestande som pekade ut ett par centrala användningsområden inom området för digitala möten. Dessa funktioner utvecklas nu, och lanseras under hösten 2019. Funktionerna som utvecklas handlar om att kunna dela och samarbeta på dokument - mellan individer eller specifika grupper (så som en klubbstyrelse eller valberedning), samt att kunna skapa aktiviteter och enkäter/omröstningar. Vidare kommer man att kunna skicka meddelanden (till individer eller utvalda grupper), samt publicera nyheter på en digital yta. Detta för att underlätta klubbens arbete såväl inom styrelsen som dialogen med medlemmarna.

Samtliga förtroendevalda kommer ges tillgång till dessa funktioner. Vid utvecklingen har ett stort fokus lagts på användarens behov, och enkelhet i att använda funktionerna. Guider för hur man använder verktyget kommer tillhandahållas och en supportfunktion inrättas.

Förbundsstyrelsen tror att det digitala stödet kommer att bli en allt större del av förbundets verksamhet framöver. Den digitalisering som pågår har vi bara sett början på och förväntningarna på att man ska kunna göra allt mer via digitala tjänster kommer fortsätta att öka. Motionärernas visioner i motionen är onekligen lockande men det finns olika faktorer som vi måste ha med i beräkningen. Kostnader för utveckling, drift och förvaltning är en, tillgång till



IT-kompetens en annan, mottagarnas vilja och förmåga att använda tekniken (både tekniskt och beteendemässigt) en tredje. Det gäller här att hitta lösningar som är lätta att utveckla och implementera och som samtidigt är ekonomiskt försvarbara sett i relation till Unionens samlade ekonomi. Vi behöver t ex undersöka vilka standardsystem som redan finns så att inte Unionen behöver utveckla egna tekniska lösningar. Därför föreslår vi att kongressen skickar med andra och tredje och fjärde att-satsen till kommande verksamhet.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att motionens första attsats är besvarad

att motionens andra, tredje och fjärde att sats ska beaktas



Motion 8.

REGIONSTYRELSE UPPLAND
UPPLAND

Back to Basics

Bakgrund

Ett problem som flertalet Förtroendevalda ständigt måste möta är den minskade kompetensen om fackföreningar och om den Svenska modellen bland potentiella medlemmar (de som är yngre än 40 år). Kortfattat ”varför ska jag gå med i facket?”, ”jag får ju alla fördelar ändå” är standardfraser.

Sett till Unionens nationella värvnings- och utträdesmål så blir det en upp-försbacke när flertalet Förtroendevalda i större och mindre utsträckning aktivt behöver förklara vad fackföreningar gör och varför den Svenska modellen är till nytta för oss löntagare.

Vi föreslår kongressen att:

- Att** Unionen, som Sveriges största fackförbund, tydligare skulle tillhandahålla, synliggöra och marknadsföra lättförståeligt informationsmaterial om vad ett fackförbund är, till tjänstemän som kan bli medlemmar, och om hur den fackliga styrkan säkrar arbetsmarknaden för alla parter.
- Att** Unionen tar fram ett grundläggande och lättförståeligt material med den viktigaste informationen gällande MBL, LAS och den Svenska modellens styrkor till oss förtroendevalda.

Förbundsstyrelsen yttrande

Förbundsstyrelsen har förståelse för motionärens ansats om ett ökat lärande om facket och fördelar och varför man bör vara med i en fackförening. Motionen tangerar åt folkbildning vilket är ett begrepp som lyfts upp i olika sammanhang och vad Unionen har för del i att öka kunskapen om fackföreningar och den svenska modellen. Vi arbetar idag på många olika fronter för att försvara och stärka den svenska partsmodellen. I det liggande förslaget till nytt handlingsprogram kommer detta arbete att få ytterligare fokus den kommande kongressperioden.

Vi vill lyfta fram några saker som redan görs. Unionen är en aktör inom Arena skolinformation där syftet är att nå gymnasieelever genom skolinformationsmaterial för att nå unga och förhoppningsvis blivande medlemmar tidigt. Arena skolinformation har varit ett framgångsrikt projekt med



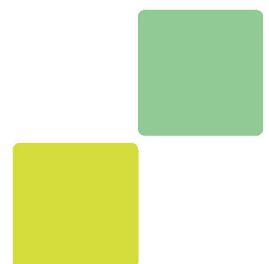
stor spridning av det skolinformationsmaterial som finns framtaget. Materialet har beställts över 1 miljon gånger och förra året beställdes/laddades det ner 60 000 gånger. Projektet har även varit framgångsrikt såtillvida att det samlar fackföreningar från alla tre centralorganisationer i gemensam kommunikation gentemot elever där alla fackförbunden genom gemensamt åtagande får ett större och bättre genomslag.

Inom ramen för demokratiutvecklingsprojektet pågår många spännande delprojekt som syftar till att synliggöra fackets roll för välbefinnande och demokrati och under kommande kongressperiod kommer projektet att breddas och fördjupas och nå ut till fler. Unionen arbetar också brett med såväl opinionsbildning, marknadsföring och kommunikation om den svenska partsmodellen och fackets roll. Vi kommunicerar i många kanaler och i många medier viktiga frågor som Unionen vill lyfta både vad gäller erbjudanden och inriktning på politik.

En viktig pusselbit är också våra förtroendevalda som blir viktiga ambassadörer ute på arbetsplatserna att påvisa nyttan med facket, här ges förutsättningar genom utbildningar och informationsmaterial för ökad kunskap om såväl erbjudanden som den ”Svenska modellen”.

Förbundsstyrelsen föreslå kongressen

Att motionen är besvarad



Motion 9.

REGIONSTYRELSE UPPLAND
UPPLAND

Åtkomst Facklig Grundkurs

Bakgrund

En bristande kompetens som samtliga engagerade inom fackliga organisationer någon gång möter från allmänheten är kompetensen om vad ett fackförbund är, och hur fackliga organisationer påverkar, stärker och bidrar till utvecklingen av den svenska arbetsmarknaden.

En särskild grupp med fantastiskt låga kunskaper inom ämnet är yngre än 20 år, och ligger därmed inte inom Unionens målgrupper. Men många av dessa, sett till att en stor andel av dagens ungdomar kommer att bli framtida tjänstemän inom privat sektor, är helt oförstående om den modell och samverkansmodell som fackligt arbete eller engagemang innebär.

Unionen, som Sveriges största fackförbund, borde med enkla medel kunna göra grundutbildningar eller informationsmaterial tillgängliga för delar av Sveriges studerande.

Jag föreslår kongressen:

Unionen tillgängliggör ”Facklig Grundkurs på webben” (eller en anpassad version av denna) till samtliga individer med CSN/Studentkortet-inloggning.

Förbundsstyrelsen yttrande

Frågan om hur unga kan få ökad kännedom om den svenska modellen och om facketts roll är ständigt aktuellt. Unionens kongress har i flera omgångar diskuterat förslag om att satsa på skolinformation på olika sätt. Det har resulterat i att Unionen varit pådrivande att starta Arena skolinformation tillsammans med flera andra fackförbund från alla centralorganisationer.

Fokus i Arena skolinformation är att nå gymnasieelever genom skolinformationsmaterial. Materialet utvecklas av Arena skolinformation i nära samarbete med de deltagande förbunden och material är framtaget i samarbete med pedagoger och har tydliga kopplingar till kursplaner i flertalet ämnen enligt GY11, gymnasieskolans läroplan.

Arena skolinformation har varit ett framgångsrikt projekt med stor spridning av det skolinformationsmaterial som finns framtaget. Projektet har även



varit framgångsrikt så tillvida att det samlar fackföreningar från alla tre centralorganisationer i gemensam kommunikation gentemot elever där alla fackförbunden genom gemensamt åtagande får ett större och bättre genomslag.

När det gäller motionärens specifika önskemål att erbjuda Facklig grundkurs på webben så tror vi inte att en facklig grundkurs är rätt väg att nå denna målgrupp. Vi tror vi når ett bättre resultat genom Arena skolinformation och att Unionen fokuserar på att utveckla stödet till medlemmar och förtroendevalda.

Facklig grundkurs i sin nuvarande form är inte aktuell då den riktar sig både innehållsmässigt och pedagogiskt till en målgrupp som innehar ett förtroendeuppdrag.

Förbundsstyrelsen föreslå kongressen besluta

att motionen ska avslås



Motion 10.

EMMA WÅSTRÖM
GÖTEBORG

Improve the availability

Knowledge makes for a more secure work life. A lot of us are using the information at www.unionen.se, in the collective agreements and the courses for elected representatives to improve our knowledge about our rights and responsibilities as employees and/or elected representatives. However, for a person that does not speak Swedish it is more difficult to get the information that you need from Unionen. This motion brings up several issues regarding Unionen having limited information available in English.

It puts pressure on elected representatives and the Unionen staff to act as translators for the members that do not speak Swedish. From basic questions regarding the information that is stated in Swedish on the Unionen website to explaining the meaning of specific collective agreements. If the website and the collective agreements are translated to English it will save time, because more members will find the information they need online.

Because of how the Swedish model works a lot of people's employment conditions are regulated in the collective agreements so this clearly limits the possibility for people to understand all their rights and responsibilities.

The membership registration page and "My pages" on the Unionen website only exist in Swedish. Again, this puts pressure on elected representatives and Unionen staff to help people with things on the website that should be easy to use. We risk losing members because of it.

There are only two courses for elected representatives that are held in English, and they are held in Stockholm. That creates an issue for the local branches to educate English-speaking elected representatives to a good level. To have online courses held in English would help with this problem and it could improve the diversity amongst the elected representatives.

As the biggest union in Sweden it is the responsibility of Unionen to take steps towards solving these issues. There should be no difference between the information that is given in Swedish and English on the Unionen website. The collective agreements should be available in English. There should be more courses in English for elected representatives. It will help a lot of people to become better equipped in the Swedish work life. It will relieve pressure of the elected representatives and the Unionen staff and it will make it easier for people to become members.

Therefore I want the congress to decide that:

When new collective agreements have been negotiated, Unionen will work towards having them translated to English.

Unionen will keep the website www.unionen.se updated so that the information there will be available in both Swedish and English.

Unionen will make it easier to become and be a member by making the membership registration page and My pages in an English version.

Unionen will offer more courses held in English for elected representatives.

Förbundsstyrelsen yttrande

Fler medlemmar med annat modersmål än svenska ökar som en följd av förändringar på arbetsmarknaden.

Det innebär att Unionen måste hänga med i utvecklingen och anpassa sin kommunikation till medlemmar genom att bli se över vilket informationsmaterial som är mest viktigt att översätta till andra språk (framförallt engelska). Förbundsstyrelsen delar därför motionärens intentioner att se över hur vi bättre kan möta alla medlemmars behov genom att översätta mer till engelska.

Vi har under nuvarande kongressperiod översatt "Om Unionen" till 11 språk och det finns tillgängligt på unionen.se Vi har också frekvent översatt informationsmaterial om KAV för såväl arbetstagare som arbetsgivare. Att översätta alla avtal i sin helhet är något som vi inte rekommenderar, det för att undvika feltolkningar. Kollektivavtal är juridiska texter som ska kunna avgöras i svenska domstolar. Det är viktigt att vi har kontroll över skrivningar och tolkningar som lätt kan förvanskas i översättningar Det är heller inte säkert att den lokala klubben blir starkare i relation till en utländsk arbetsgivare bara för att det finns ett översatt avtal. Är man inte kunnig om svensk arbetsmarknad hjälper sannolikt inte ett översatt avtal. Vi måste framhålla vår rätt att förhandla på svenska och att våra avtal ska vara på svenska. Däremot behöver vi utveckla informationen på flera språk så att både utländska arbetsgivare och icke svenskspråkiga medlemmar och förtroendevalda kan förstå vad text ett kollektivavtal är och innehåller. Därför bör frågan lyftas för genomlysning och om möjligt kan delar av medlemmens avtal kommenteras och förklaras samt finnas under "Mina sidor" framåt.

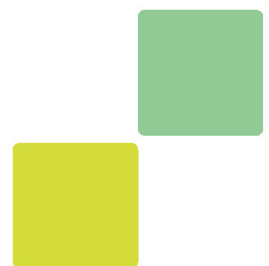
Vad gäller medlemskap via unionen.se finns idag en guidning "In English" för dig som vill bli medlem i Unionen. Här finns en potentiell utveckling att tidigare och mer enkelt möta en potentiell medlem som ej kan svenska i flödet "Bli medlem".



Unionen arbetar även för ett ökat utbud av kurser på engelska. I början på 2019 erbjöds såväl Facklig grundkurs som Bättre arbetsmiljö på engelska. Då det är svårt att få deltagare till dessa kurser följer vi noga efterfrågan och verkar för att i samarbete med andra parter ta fram utbildningar på engelska till våra och andra fackliga förtroendevalda, detta gäller även e-kurser på engelska.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

Att motionen ska beaktas



Motion 11.

MARITA HOLKKO
REGIONSTYRELSEN UNIONEN SMÅLAND
SMÅLAND

Utbildning/information om olika kollektivavtal

Vill att Unionen gör informationsfilmer för att tydliggöra nyttan av kollektivavtal och för att lätt visa nyttan för medlem som är tveksam till vad Unionen gör för skillnad gentemot att inte ha ett kollektivavtal.

Vill att Unionen tar fram och förklarar med filmer, till exempel två minuter och tio minuter långa. Medlemmen kan då själv välja hur djup information medlemmen vill ha.

Vi föreslår kongressen:

att Unionen ska ta fram informationsfilmer för att få fram nyttan av ett kollektivavtal.

Förbundsstyrelsen yttrande

Det pågår ett arbete med att se över hur information och utbildningsinsatser ska se ut i Unionen i framtiden utifrån nya digitala möjligheter. Nya tekniska lösningar och verktyg ger möjligheter att nå ut med information och kunskap på ett annat sätt än tidigare. Att visa på nyttan av kollektivavtal är en av Unionens grundläggande uppgifter och här ska absolut de nya tankarna och idéerna användas men formen på hur det ska göras behöver anpassas till olika målgrupper, förutsättningar och situationer, där filmer är ett exempel. Ett exempel på redan publicerat material är de nya e-kurserna kring kollektivavtalen på Mitt Uppdrag. Även medlemmar kommer under hösten att få uppdaterad info och utbildning kring kollektivavtal. När det gäller film om nyttan så finns det redan en sådan som man kan se och länka till på unionen.se. Även PTK och TCO har fler olika informationsmaterial som beskriver nyttan med kollektivavtal på ett pedagogiskt och lättillgängligt sätt.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att motionen är besvarad

Motion 12.

REGIONSTYRELSEN FÖR UNIONEN SYDVÄST
SYDVÄST

Facklig information i skolan

Under 2011 presenterades Ungdomsbarometerns rapport Generation, Livsstil och Identitet vid ett frukostseminarium på TCO. 15-24 åringar hade fått svara på frågor bl.a. om det svenska arbetslivet och förtroende för fackförbunden. Anders Hellgren på Ungdomsbarometern konstaterar: ”Våra undersökningar tyder på att ungas kunskaper om hur det svenska arbetslivet fungerar är näst intill obefintliga.”

Men vad har hänt sedan dess? Tja, inte mycket om man ska tro Ungdomsbarometerns rapport Generation engagemang & trygghet från 2018: ”Vi kan kort sagt konstatera att andelarna som är osäkra på fackets roll och funktion är hög. Förståelsen för hur centrala delar av det svenska samhället organiseras – hur partsmodellen faktiskt fungerar – verkar vara höljt i dunkel för en oroväckande hög andel av ungdomsgenerationen.”

Men vad händer när man inträder i arbetslivet? Tja, inte mycket då heller, Univärld 18 beskriver att yngre tjänstemän under 36 år har en relativt låg kunskap om den svenska modellen. I något annat sammanhang kunde de flesta yngre tjänstemän inte ens ange vad som avses med arbetsmarknadens parter.

Hur hänger då detta ihop med förtroende för fackförbunden? Återvänder vi till Ungdomsbarometerns rapport från 2011 så ser vi att hos dem som kommit i kontakt med något fackförbund den senaste tiden så var förtroendet fyrdubbelt högre än hos de övriga.

Vi föreslår kongressen:

Att vi satsar mer på facklig information i skolan

Att vi satsar mer på facklig information i gymnasieskolan

Förbundsstyrelsen yttrande

Frågan om hur unga kan få ökad kännedom om hur arbetslivet fungerar och om fackets roll är ständigt aktuell. Unionens kongress har i flera omgångar diskuterat förslag om att satsa på skolinformation på olika sätt. Det har resulterat i att Unionen varit pådrivande att starta Arena skolinformation tillsammans med flera andra fackförbund från alla centralorganisationer.



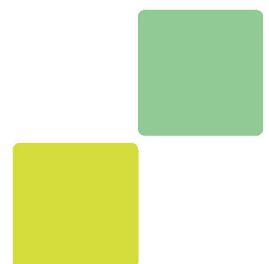
Fokus i Arena skolinformation är att nå gymnasieelever genom skolinformationsmaterial. Materialet utvecklas av Arena skolinformation i nära samarbete med de deltagande förbunden och material är framtaget i samarbete med pedagoger och har tydliga kopplingar till kursplaner i flertalet ämnen enligt GY11, gymnasieskolans läroplan.

Arena skolinformation har varit ett framgångsrikt projekt med stor spridning av det skolinformationsmaterial som finns framtaget. Materialet har beställts över 1 miljon gånger och förra året beställdes/laddades det ner 60 000 gånger. Projektet har även varit framgångsrikt såtillvida att det samlar fackföreningar från alla tre centralorganisationer i gemensam kommunikation gentemot elever där alla fackförbunden genom gemensamt åtagande får ett större och bättre genomslag.

Att materialet är professionellt framtaget och används av lärare inom ramen för läroplanen är oerhört viktigt för trovärdighet och genomslag. Förbundsstyrelsen tror inte att Unionen skulle klara denna uppgift bättre på egen hand utan att det görs bäst i samverkan med många andra.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att motionen är besvarad.



Motion 13.

REGIONSTYRELSEN MÄLARDALEN
MÄLARDALEN

Utökad skolinformation

Unionen har konstaterat att kunskapen rent allmänt kring nyttan av den svenska modellen och kollektivavtal är otillräcklig, trots att hela svenska arbetsmarknaden är uppbyggd på ett tvåpartssystem.

För att öka kunskapen om vikten av kollektivavtal och en fungerande svensk modell behöver information kring detta gå ut till potentiella medlemmar redan då de kommer i kontakt med arbetslivet första gångerna.

TCO har idag en skolinformation som på frivillig basis kan användas främst i gymnasieskolan men detta har inte riktigt nått ut och är inte tillräckligt.

Vi föreslår därför kongressen:

- att** Unionen jobbar fram en skolinformation gällande svenska modellen redan vid årskurs 9.
- att** Unionen jobbar för frågan inom ramen för TCO samarbetet.
- att** Unionen prioriterar ett långsiktigt arbete bland framtida yrkesaktiva.

Förbundsstyrelsen yttrande

Frågan om hur unga kan få ökad kännedom om hur arbetslivet fungerar och om fackets roll är ständigt aktuell. Unionens kongress har i flera omgångar diskuterat förslag om att satsa på skolinformation på olika sätt. Det har resulterat i att Unionen varit pådrivande att starta Arena skolinformation tillsammans med flera andra fackförbund från alla centralorganisationer.

Fokus i Arena skolinformation är att nå gymnasieelever genom skolinformationsmaterial. Materialet utvecklas av Arena skolinformation i nära samarbete med de deltagande förbunden och material är framtaget i samarbete med pedagoger och har tydliga kopplingar till kursplaner i flertalet ämnen enligt GY11, gymnasieskolans läroplan.

Arena skolinformation har varit ett framgångsrikt projekt med stor spridning av det skolinformationsmaterial som finns framtaget. Materialet har beställts över 1 miljon gånger och förra året beställdes/laddades det ner 60 000 gånger. Projektet har även varit framgångsrikt såtillvida att det samlar fackföreningar från alla tre centralorganisationer i gemensam kommunikation

gentemot elever där alla fackförbunden genom gemensamt åtagande får ett större och bättre genomslag.

Att materialet är professionellt framtaget och används av lärare inom ramen för läroplanen är oerhört viktigt för trovärdighet och genomslag. Förbundsstyrelsen tror inte att Unionen skulle klara denna uppgift bättre på egen hand utan att det görs bäst i samverkan med många andra.

Förbundsstyrelsen delar heller inte motionärernas bild av att Arena skolinformation inte nått ut ordentligt. Arbetet är gediget och populärt bland lärare och elever och har ett stort genomslag. 2018 beställdes fler exemplar av *Arbetslivet om arbetsmarknaden i Sverige och världen* och *Arbetsmiljö- så funkar det* än någonsin. Dessutom ökade beställningarna via den egna sajten www.arbetslivskoll.se med över 250 procent i jämförelse med föregående år. Utöver detta har Arena Skolinformation i ett riktat projekt mot målgruppen vuxna som ska etableras på den svenska arbetsmarknaden lanserat ett helt nytt material om arbetslivet på lättläst svenska. Under höstterminen beställdes över 52 000 exemplar.

Sen kan vi hålla med om att man alltid kan göra mer. Men att lägga ytterligare resurser på att nå ut till grundskoleelever tror vi inte är rätt prioritering. Däremot ska vi fortsätta att bedriva ett långsiktigt arbete för att höja kunskapen om den svenska partsmodellen på många olika sätt mot många olika målgrupper

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att motionens första och andra att-sats avslås

att motionens tredje att-sats är besvarad

Motion 14.

REGIONSTYRELSEN ÖSTRA SÖRMLAND/GOTLAND
ÖSTRA SÖRMLAND/GOTLAND

Stöd till arbetsplatser med internationellt ägande

När företag byter till en ny eller annan internationell ägare så blir spelplanen ofta en helt annan, tidigare överenskommelser och kontaktvägar förändras. Inflytandemöjligheterna förändras och klubben/lokal facklig organisation behöver stöd med tex

- kontakt med fackliga organisationer i de länder där ägaren finns
- när utländska chefer ska verka i Sverige så behövs verktyg för att utbildning och skapa förståelse i svenska modellen
- behöver definiera en stödprocess när det finns lokal facklig organisering sedan tidigare

I många fall så blir samarbetet och inflytandet bra så småningom men vägen dit kan vara onödigt krokig. Många missuppfattningar kring anställningsvillkor och brister kring erfarenhet om hur stor nytta en facklig samverkan kan ge även för företaget. Här skulle Unionen kunna spela en roll som erfarenhetsbank och nätverksskapare, både nationellt och internationellt. De Europeiska företagsråden spelar redan en viktig roll men det behövs något som är mer flexibelt och täcker mer än Europa.

Vi förslår kongressen

- att** Unionen under kommande kongressperiod ser över möjligheterna att sammanställa information som redan finns till stödpaket för lokal facklig organisation vid ägandeförändringar (nationellt till internationellt eller mellan olika internationella)
- att** Unionen undersöker möjligheten till fackliga företagsnätverk där målet är att lokala fackliga har nödvändiga kontaktytor för att matcha den ökade globaliseringen
- att** Unionen anordnar kurser för förtroendevalda i internationella företag (eller som står inför förändring)
- att** Unionen tar fram utbildningspaket för utländska chefer som är nya i sin chefsroll i Sverige

Förbundsstyrelsen yttrande

Den ökade globaliseringen innebär en utmaning för den svenska partsmodellen och våra möjligheter att kunna påverka arbetslivets villkor. Vi behöver öka kunskapen om hur det lokala fackliga inflytandet kan bidra till utveckling, konkurrenskraft och välfärd. Ett viktigt tillfälle att göra det är när våra företag får nya internationella ägare. Idag finns redan information och stöd till fackliga representanter på olika nivåer i att hantera utländskt ägande t ex i form av broschyrer, seminarier och individuellt stöd. Men vi kan bli ännu bättre på att samla stödet så att det lätt hittas vid behov.

Unionen ingår i många internationella forum där möjligheter finns att hitta kontaktytor mellan lokala fackliga organisationer i olika länder. Vi verkar också för att initiera, stötta och utveckla EWC i de företag där det finns ett fackligt engagemang över nationsgränserna. Detta arbete kan utvecklas för att ytterligare stötta de lokala fackliga företrädarna som behöver hitta kontaktvägar för att kunna verka i ett internationellt sammanhang.

Unionen ansvarar inte ensamt för dessa frågor utan vi behöver samarbeta med andra parter för att sprida kunskap om internationellt ägande och vi kan bli bättre på att föra ut budskapet kring den svenska modellen till nya chefer på den svenska arbetsmarknaden. Vi behöver arbeta brett med frågan där utbildningar och seminarier är exempel på nödvändiga aktiviteter men det kan också behövas andra typer av åtgärder. TCO, PTK och Prevent har redan idag utbildningar och seminarier som vänder sig till förtroendevalda och chefer på internationella företag och som handlar om internationellt ägande och fackligt inflytande samt regler på svensk arbetsmarknad. Även Facken inom industrin, ETUI och Europafederationerna erbjuder aktiviteter inom området. Våra motparter är också viktiga aktörer för att ta fram och sprida information och utbildningar kring internationellt ägande och vad den svenska modellen betyder för arbetet och villkoren på våra arbetsplatser. Det befintliga utbudet täcker mycket av det som motionären efterfrågar men vi behöver bli bättre på att möta upp behovet av stöd när och där det uppstår.

Det är arbetsgivaren som har ansvaret för att cheferna känner till och följer reglerna på svensk arbetsmarknad. Unionens utbildningsutbud riktar sig främst till våra medlemmar och förtroendevalda så att de i sin tur kan påverka utländska chefer som är nya i sin chefsroll. För det kan stödet till förtroendevalda i att hantera utländskt ägande användas.

Förbundsstyrelse föreslår kongressen besluta

- att** motionens första och andra att-sats ska bifallas.
- att** motionens tredje att-sats ska beaktas
- att** motionens fjärde att-sats är besvarad

Motion 15.

REGIONSTYRELSEN FÖR UNIONEN SYDVÄST
SYDVÄST

Organisera klubbar

Vår fackliga verksamhet bygger i hög grad på en bred bas av fackliga klubbar. Klubbarna har många uppgifter, de förhandlar lokalt, de företräder medlemmar både inom förbundet och hos arbetsgivaren, de arbetar med kollektivavtalets tillämpning osv. Dessutom har samtliga innehavare av regionala och nationella fackliga förtroendeuppdrag lärt sig fackliga grunder inom en klubb. Utan klubbarna dör snart den fackliga verksamheten på alla nivåer.

Men tyvärr har intresset för eller möjligheten till klubbarbete minskat. Antalet klubbar och antalet som omfattas av LFO (lokal facklig organisation) ligger långt under önskad nivå.

Hur får man då till fler klubbar eller högre LFO-omfattning när för få är intresserade eller har möjlighet på en arbetsplats? Det är inte säkert att stora anonyma allmänna klubbar är lösningen. Kanske är det bättre att försöka hitta något gemensamt (utanför arbetsplatsen) som förenar och engagerar, och sedan organisera klubbar efter detta.

Här är några exempel (som till viss del redan finns):

- Branschklubb: Inom vissa branscher finns större sammanhållning och gemenskap. En klubbs verksamhetsområde skulle då med fördel kunna överspanna flera i någon bemärkelse närliggande företag eller organisationer inom branschen. Då blir det även lättare att dela med sig av branschspecifika fackliga arbetssätt och villkor.
- Avtalsområdesklubb: Motsvarande bransch, men istället inom avtalsområden.
- Koncernklubb: En klubbs verksamhetsområde kan överspanna flera företag med olika organisationsnummer.
- Utspridda klubb: Geografin blir allt mindre viktig i dagens arbetsliv, men den är fortfarande ett hinder för klubbar. Det måste bli lättare att bilda och driva utspridda klubbar.
- Klubb mellan förbund: Saco kan bilda klubbar mellan förbund, varför kan inte vi det? Gränsen håller ändå på att suddas ut mellan arbetare och tjänstemän, så varför inte gemensamma klubbar där också?

Det finns säkert många fler möjligheter och andra nya och kreativa sätt att organisera klubbar. F-märkning (att man får betalt från arbetsgivaren för fackligt arbete) går säkert att reda ut, men man kan eventuellt behöva definiera vilka personer eller delar av en klubb som har förhandlingsmandat i olika situationer.

Vi föreslår kongressen:

Att vi överväger nya och kreativa sätt att organisera klubbar

Förbundsstyrelsen yttrande

Att klubbarna är viktiga för den fackliga styrkan håller styrelsen helt med om. Det visar sig även tydligt genom att Unionen under 2019 särskilt fokuserar på att bilda fler klubbar samt att underlätta för klubbarna att agera på sina arbetsplatser. Vi tror att vår grundidé hur vi organiserar klubbarna håller även i framtiden men att fler alternativ behöver erbjudas. I arbetet med att få fler klubbar har vi uppmärksammats på att kunskapen om möjligheten att ha klubb och vilket inflytande en klubb kan ge medlemmarna är låg. Vi tror att detta är en av anledningarna som påverkar bildandet av nya klubbar.

Styrelsen håller helt med motionären om att vi som förbund behöver prova och överväga nya sätt att organisera klubbar. Inte enbart utifrån hur engagemang uttrycker sig utan även för att arbetsmarknaden förändras. Under senaste kongressperioden har vi bl a annat haft projekt kring organisering inom konsultbranschen för att se om vi kan hitta nya lösningar. Vi ser även att ny teknik delvis kan vara klubbar behjälpliga för att öka engagemang och möjliggöra att starta och driva klubbar.

Förbundsstyrelsen ser det som självklart att Unionen ska ha ett starkt inflytande även i framtiden och för att möjliggöra det så behöver vi utvecklas på ett sätt som stärker inflytandet.

Förbundsstyrelse föreslås besluta att

att motion ska bifallas.

Motion 16.

REGIONSTYRELSEN FÖR UNIONEN SYDVÄST
SYDVÄST

Ska man få vara 100% facklig?

I vissa klubbar finns någon som arbetar 100% fackligt, vanligtvis klubbordföranden. Det är förstås utmärkt att någon vill engagera sig så mycket. Men det finns också uppenbara nackdelar som egentligen inte är kopplade till graden av engagemang, utan snarare fördelningen av engagemang.

När någon tar på sig att utföra allt fackligt arbete i en klubb, så händer följande:

- Övriga i klubben får inte samma kunskap och erfarenhet av fackligt arbete
- Övriga i klubben känner inte samma engagemang och delaktighet
- När någon tar på sig allt riskerar dynamik, informationsutbyte och förhandlingsresultat i klubben bli sämre än om fler är involverade
- Den som tar på sig allt blir svår att ersätta, även (i de förhoppningsvis få fall) då övriga i klubben saknar förtroende och då tappar övriga istället intresset
- Den som tar på sig allt blir svår att ersätta när personen en gång slutar och då riskerar klubben att dö
- Den som tar på sig allt riskerar att förlora kontakten med verksamheten

Nu finns naturligtvis fall där det verkligen bara går att hitta en enda intresserad person, och då kan detta vara bättre än inget. Men man bör verkligen göra sitt yttersta för att flera i klubben ska vara engagerade och involverade. Detta är så viktigt att något av våra systerförbund infört en begränsning om att man inte får vara mer än 80% facklig. Men kanske handlar engagemanget även om på vilket sätt man organiserar klubben, t.ex. hur man definierar verksamhetsområdet.

Vi föreslår kongressen:

- Att** vi stöttar och uppmuntrar klubbar att involvera flera i det fackliga arbetet
- Att** vi organiserar klubbar på ett sätt som gynnar engagemang och delaktighet

Förbundsstyrelsen yttrande

Lokala förtroendevalda är grundbulten i vår organisation. Ett framgångsrikt lokalt fackligt arbete förutsätter att det finns en väl fungerande facklig organisation på arbetsplatsen. Förbundsstyrelsen delar motionärernas syn på att det måste finnas flera i styrelsen som är involverade och engagerade i klubbens verksamhet för att den ska fungera effektivt och för trygga klubbens långsiktiga överlevnad. Därför är arbetet med att stötta klubbar redan idag viktigt och prioriterat i förbundet. I arbetsprocesserna som handlar om att stötta och utveckla förtroendevalda, samt hur vi blir fler förtroendevalda, används genomgående perspektivet att involvera och engagera alla styrelseledamöter i en klubb.

När det gäller organisering av klubbar så kan klubben redan idag i hög grad bestämma hur de vill fördela roller och arbetsuppgifter inom klubbstyrelsen. Det finns redan idag mallar som stöd för att planera och fördela klubbens verksamhet. Det finns även stöd och rutiner för att stötta klubbarna i att uppmuntra och lägga en grund för att få medlemmar att engagera hela sin styrelse i klubarbetet.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

Att motionen är besvarad

Motion 17.

REGIONSTYRELSEN SYDVÄST
SYDVÄST

Organisationsformer och medlemskap för plattformsekonomi

Vi har svårt att bilda klubbar inom vissa områden inom tjänstesektorn. Tänk själv att du jobbar inom bemanning eller som konsult, du känner knappt dina kollegor eftersom den genomsnittliga anställningstiden är låg och dessutom sitter du ute hos kund. Tror du det är lätt att bilda klubb då?

Däremot är kanske kundföretaget ett gammalt svenskt industriföretag med en gammal stabil klubb. Kunde man inte få vara med där på ett hörn för att snappa upp lite facksnack?

Givetvis finns intressekonflikter, när det går dåligt för det gamla svenska industriföretaget, då vill förstås den gamla stabila klubben hellre slänga ut mig än sina egna medlemmar. Men det kan jag stå ut med, för så vet jag ju ändå att det är.

Värre är att det gamla svenska industriföretaget har kollektivavtal och då kan den gamla stabila klubben hålla sina möten på arbetstid. Då kan ju inte jag vara med och snappa upp något facksnack. Eller?

I en avlägsen framtid när plattformsekonomi konkurrerat ut min arbetsgivare och inte ens Skatteverket kan reda ut mina sysselsättningsförhållanden, då behöver jag ännu mer en klubb att hålla i handen.

Vid det här laget har det tidigare gamla svenska industriföretaget övergått i utländsk ägo och agerar mer som uppdragsgivare än som arbetsgivare. Den tidigare gamla stabila klubben finns inte mer, spiken i kistan var nog när den nya ledningen insåg hur mycket arbetstidsförkortning egen personal har i förhållande till inhyrda. Det var liksom inte lönt att behålla mer än en handfull egen personal och då kunde klubben inte överleva.

Än värre har arbetslivet blivit så stressigt, så för att hinna med har Almega-Omega-Zeit-Verdoppelung-AG utvecklat den lokala tidfördubblaren (jaja, vi kan vara stolta över att det är en halvsvensk uppfinning i alla fall). Man färdas helt enkelt en månad bakåt i tiden och arbetar den månaden en gång till. Någonstans här spårar den här redogörelsen ur, och det gör lyckligtvis även vår tidfördubblare. Vi drar i tidbromsen och kraschlandar på Unionens kongress 2019.

Här får vi möjlighet att med enkel logik och stor inlevelse förklara att i en framtida plattformsekonomi med uppluckrade anställningsförhållanden, så kan vi inte bygga klubbar baserade på anställningsförhållanden.

Sedan lyckas Martin Linder reversera fluxkondensatorn (han verkar ha erfarenhet av fordon) och skicka oss tillbaka till den avlägsna framtiden.

Där upptäcker vi att vägen varit krokig och lång. Vår nya organisationsidé har inte alltid gått ihop med lagstiftning, F-märkning, krav från arbetsgivarerna m.m. Men genom vår förmåga att inte förlita oss på lagstiftning utan hellre avtal mellan arbetsmarknadens parter, så är nu alla uppdragsgivare skyldiga att låta sysselsätta hos uppdragsgivaren (anlitade, inhyrda, anställda m.fl.) verka i s.k. uppdragsgivarklubbar. Ett nytt avtal om tidsreseersättning och tidfördubblingstillägg finns också på plats. Dessutom måste en Almega-Omega tidfördubblare alltid kombineras med en TCO-modul (time compensation orbiter).

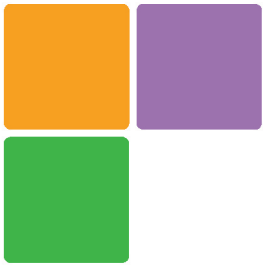
Varför kom vi inte på detta tidigare, undrar vi. Men det gjorde vi, påminner våra klubbkompisar, det började redan på Unionens kongress 2019.

Vi föreslår kongressen:

- Att** vi undersöker hur vi kan utveckla organisationsformer som är relevanta, engagerande och förenande för nya anställningsformer och andra anlitandeformer inom bl.a. plattformsekonomin
- Att** vi undersöker hur vi kan utveckla ett relevant, engagerande och förenande medlemskap för nya anställningsformer och andra anlitandeformer inom bl.a. plattformsekonomin

Förbundsstyrelsen yttrande

Inom den så kallade plattformsekonomin har digitala plattformar, i form av hemsidor och appar, en roll som förmedlare av arbete. Syftet med att använda plattformar är att underlätta för beställare av arbete och utförare av arbete att hitta varandra. Ofta rör det sig om uppdrag under en begränsad tid, ibland räknade i minuter eller enstaka timmar. Även om den svenska plattformsekonomin år 2019 fortfarande är relativt liten, med få utförare, finns det anledning att tro att exempelvis en växande del av bemanningsarbetet på tjänstemannasidan kommer att organiseras via digitala plattformar framöver. Unionen arbetar redan idag med hur vi bäst kan organisera och ge stöd till medlemmar som är bl.a. plattformsutförare. I det arbetet genomlysas både vilka medlemsförmåner som är relevanta och hur vi kan erbjuda sammanhang till medlemmar som sannolikt kommer att ha mycket svårt att delta i traditionell klubbverksamhet, om det alls finns klubbar på de plattformar där medlemmen är utförare. Som plattformsutförare, inte helt olikt den



som arbetar för ett bemanningsföretag eller som uthyrd konsult, kan det vara svårt att hitta vägar in i fackligt engagemang.

Arbetsmarknadens förändringar t ex med bemanningsbranschens intåg på svensk arbetsmarknad har gett Unionen nya utmaningar. Tidigare hade vi bara själva arbetsplatsen som är kopplad till arbetsgivaren att ta hänsyn till och organisera på. Nu har vi medlemmar som utövar sitt arbete på andra arbetsplatser än hos arbetsgivaren, medlemmar som utövar sitt arbete inom andra sektorer. Detta gör att det blir svårare för oss att organisera oss, det gör det svårare för klubbarna att nå sina medlemmar och det gör det också svårare för den lokala klubben att fånga engagemang hos medlemmarna.

Här har Unionen en viktig roll att spela. Vi arbetar därför bland annat utifrån frågeställningar som; Hur ger vi medlemmar som är plattformsförare eller konsulter en meningsfull facklig gemenskap? Hur kan ett system med förtroendevalda plattformsförare se ut? Vem ska sitta runt bordet i en partsgemensam dialog?

Här finns stort utrymme för nytänkande – inte minst då flertalet av de företag som utgör motpartssidan i dagsläget saknar ett självklart sammanhang i form av en arbetsgivarorganisation

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

Att motionen ska beaktas.



Motion 18.

REGIONSTYRELSEN STOCKHOLM
STOCKHOLM

CSR Corporate Social Responsibility, inte bara en företagsangelägenhet

CSR-Corporate Social Responsibility, företagets nyvaknade intresse för en hållbar utveckling och socialt ansvar har tagit rejäl fart de senaste åren. Dock saknas det en tydlig koppling till Unionens arbete på lokal nivå. CSR avdelningar växer upp och deras arbete behöver i dagsläget inte ske i samråd med lokala Unionenklubbar. Olika företagsinitiativ lanseras som sträcker sig långt in på våra områden. Att ha en verksamhet inom företag som så tydligt verkar inom vår gemensamma sfär skapar osäkerhet lokalt.

CSR avdelningar på våra företag arbetar ofta med att ta fram policies och riktlinjer för arbetsplatser och hur de ska hantera sociala faktorer och facklig anslutning globalt utanför Sverige. Denna verksamhet sker ibland i samarbete med HR, vår naturliga samarbetspartner, eller helt skiljt ifrån företagets HR avdelningar. Vi ser en risk att CSR avdelningar lever ett eget liv inom företagen och att de, ibland med konsulthjälp, enbart blir ett verktyg för att företag vill putsa upp sin image inom områden som är vår kärnverksamhet.

Vi föreslår kongressen:

- Att** det CSR arbete som bedrivs på företagsnivå ska ske i samverkan med de anställda och deras fackliga organisationer
- Att** det för fackliga företrädare i Europeiska Företagsråd ges möjlighet att utbilda sig i CSR frågor
- Att** för deltagande i CSR arbete på företag ska det utgå facklig tid och att det ges möjlighet till utbildning i CSR frågor

Förbundsstyrelsen yttrande

Unionen har sedan kongressen 2015 haft i uppdrag att utveckla sitt CSR-arbete och uppdatera politiken - Unionens politik om företagets sociala ansvar. Målet med Unionens CSR-arbete är att förtroendevalda ska kunna och vilja medverka i företagets CSR-arbete och bidra till konkreta förbättringar i Sverige och internationellt. Ambitionen är att företagen ska se värdet i att involvera fackliga representanter i alla delar av arbetet, från definitionen av hållbarhetsmålen via framtagandet av policies och uppföljningsprocesser till att bidra i rapportering och resultatredovisning. Det är de förtroendevalda i



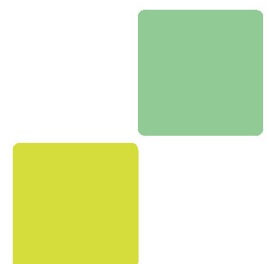
företagen som äger rätten att initiera samverkan i CSR-arbete på arbetsplatsen. Unionen erbjuder utbildning, verktyg och stöd för att förtroendevalda (förtroendevalda, EWC-ledamöter, bolagsstyrelseledamöter) ska kunna initiera samverkan och en dialog i olika forum. I den CSR-handledning som utvecklats under våren 2019 finns analysverktyg, stöddokument och information för förtroendevalda som vill starta upp samarbeten och projekt med sin arbetsgivare.

CSR tas också upp i de olika aktiviteter som organiseras för EWC-ledamöter. Det spåret ska utvecklas vidare för att EWC ska bli faktiska och effektiva forum för inflytande i företagets CSR-strategier.

Gällande facklig tid så driver Unionen frågan i sin politik om företagets sociala ansvar och i olika opinionsbildande utspel. Unionen har utrett huruvida det är möjligt att kunna hävda förtroendemannalagens regler om betald facklig tid för CSR-arbete, utöver medverkan i olika utbildningsinsatser, men bedömningen hittills är att så inte är fallet. Vi anser att företagsbaserade samarbets- och samverkansprojekt är ett bättre alternativ i nuläget för att driva CSR-frågorna på företagsnivå.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

Att motionen är besvarad



Motion 19.

FREDRIK HOLMGREN OCH GÖRAN BÖRJESSON ABB LUDVIKA
DALARNA

Organisatorisk struktur.

Hur skall UNIONEN vara organiserat inför förhandlingar med Företagen.

Normalt är UNIONEN organiserad med en lokal klubb.

ABB HVDC har en lokal UNIONEN sektion i ABB klubben Ludvika. Ca 95% av UNIONEN medlemmarna på ABB HVDC är skrivna på ABB klubben i Ludvika.

HVDC har en global organisation, för några år sedan skapades OWC som driver Offshore projekten.

På grund av lokal brist placerades detta kontor i Västerås, av skattetekniska skäl skrevs flera av dessa medarbetare i Västerås.

Dom flesta av dessa medarbetare har haft en fast plats i Ludvika och en flexiplats i Västerås eftersom att dom rest ofta till Ludvika.

Det finns ingen UNIONEN HVDC sektion klubb i Västerås så UNIONEN medlemmarna skrivna i Västerås har representeras av Västerås klubben.

Dilemmat är att HVDC har en HR, och UNIONEN framstår som oproffionella och veliga när man har två representerater från UNIONEN.

Risken är att vid någon förhandling har dessa två representerater inte samma åsikt.

Vi föreslår kongressen

Att Förslaget är att UNIONEN ser över möjligheten att klubb på huvudort organiserar alla medlemmar som tillhör samma HR organisatoriskt.

Att Förbundsstyrelsen ser över problematiken med att ha medlemmar på olika orter, under samma HR organisation.

Förbundsstyrelsen yttrande

Unionens stadgar utgör inga hinder för att organisera sig i samma klubb även om man har olika medlemmar på olika arbetsplatser eller t o m om de olika delarna har olika organisationsnummer. Medlemmarna har rätt att organisera sig på det sätt som skapar mest inflytande och ibland är det lämpligast att samla alla medlemmar i en och samma klubb, även om de finns utspridda på flera arbetsplatser eller om företaget organiserat sig i olika delar



som har olika organisationsnummer. Det som är viktigt är att ha samma motpart, så att man kan använda sig av förhandlingsmandatet enligt lagar och avtal. Det är också viktigt att ha kompletterande stadgar som tydligt visar vilka arbetsplatser och organisationsnummer som ingår i klubbens mandat. Alla klubbkonstruktioner har sina för- och nackdelar och förbundet behöver kontinuerligt arbeta med att stötta alla olika former som finns för att ge varje klubb det stöd de behöver,

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

Att motionen är besvarad



Motion 20.

REGIONSTYRELSEN ÖSTRA SÖRMLAND/GOTLAND
ÖSTRA SÖRMLAND/GOTLAND

Stärka APO med informationsmandats roll

Arbetsmarknaden har förändrats och företag med få anställda och eller med anställda på flera orter även inom olika regioner blir fler och fler.

Ett företag kan ha en sektion/avdelning som har samma kostnadsställe och chef men Unionen medlemmarna är lokaliserade på olika orter som tillhör olika regioner.

Ett första steg för facklig organisering på en arbetsplats är att ett APO med informationsmandat väljs men det är svårt att få ett APO på varje ort.

I dag är det inte möjligt att vara APO för medlemmar som arbetar på samma företag och avdelning/sektion med samma chef men arbetar på olika orter. Om detta vore möjligt skulle det öka möjligheten att få facklig organisering på flera arbetsplatser.

APO har inte heller möjlighet att administrera medlemmarna på Unionens web-plats vilket försvårar att kalla till möte för val av APO och information.

Det skulle underlätta om APO hade samma möjligheter att administrera medlemmar på samma sätt som en klubb har.

För att stärka och underlätta APOs roll vill vi att:

Vi förslår kongressen

Att APO har samma möjlighet att administrera medlemmar på Unionens web-plats som en klubb.

Detta skulle underlätta arbetet med att hålla omröstning av APO, kanske få till ett APO med förhandlingsmandat.

Att APO inledningsvis kan väljas för medlemmar inom samma företag men har olika anställningsorter.

Detta skulle underlätta arbetet med att få facklig organisering på alla orter som företaget har och på sikt få ett APO på varje ort.

Förbundsstyrelsen yttrande

Motionären tar upp en mycket bra dimension för att stärka det lokala fackliga inflytandet. När medlemsadministrationen byttes ut till nya, stabilare funktioner på Mitt Uppdrag (inloggat läge för förtroendevalda på unionen.se) gavs även APO tillgång att administrera medlemmar.

För att säkerställa att Unionen ej bryter mot GDPR har APO utan förhandlingsmandat viss begränsning i vilken medlemsdata de har tillgång till, de har t ex inte tillgång till medlemmarnas fyra sista siffror i personnumret. I och med denna begränsning ges de ej exakt samma förutsättningar som en klubb – men motionens intention bedöms ändå vara uppfylld då man har alla uppgifter och funktioner som behövs för att organisera och kommunicera med medlemmarna på arbetsplatsen.

Utifrån Unionens stadgar väljs APO för ett arbetsställe. En eventuell ändring av detta skulle kunna medföra möjligheter – men också stora konsekvenser för det lokala inflytandet. En utmaning är att det enskilda uppdraget APO är ensamt och utsatt. Att lägga ansvar för att även kunna ha dialog och eventuellt företräda medlemmar på andra arbetsplatser än den egna tror vi inte är rätt väg att gå. Det finns också arbetsrättsliga aspekter gällande vilken rätt ett APO har till facklig tid för att exempelvis kunna resa runt till andra arbetsplatser. En klubb består av flera förtroendevalda och har ett bättre skydd än det enskilda uppdraget APO. Därför anser vi att Unionens strategi även fortsättningsvis ska vara att försöka bilda klubb eller riksklubb. Arbetet med att stötta och utveckla APO och medlemmar på arbetsplatser till att bilda klubb behöver prioriteras.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

Att motionens första att-sats är besvarad

Att motionens andra att-sats avslås

Motion 21.

LAGE BERGSTRÖM OCH PATRICK SJÖHOLM
REGIONSTYRELSEN ÖSTRA SÖRMLAND/GOTLAND
ÖSTRA SÖRMLAND/GOTLAND

Underlätta bildandet av riksklubb för anställda på olika orter

Arbetsmarknaden är i ständig förändring och företag med få anställda och eller med anställda på flera orter inom olika regioner blir fler och fler.

Ett företag kan ha en sektion/avdelning som har samma kostnadsställe och chef men Unionen medlemmarna är lokaliserade på olika orter som tillhör olika regioner.

Lokalt finns det inte tillräckligt med medlemmar för att bilda en klubb men om medlemmarna inom företaget på de olika orterna går samman så finns det tillräckligt stort underlag för att bilda en riksklubb vilket är det bästa både för medlemmarna och Unionen som facklig organisation men även positivt för företaget.

Ett första steg för facklig organisering på en arbetsplats är att ett APO med informationsmandat väljs men det är svårt att få ett APO på varje ort.

För att kunna bilda en riksklubb så bör det finnas en vald representant som är vald av medlemmarna på varje ort, detta för att få alla medlemmar på de olika orterna representerade.

För att underlätta möjligheterna att bilda riksklubb vill vi:

Vi förslår kongressen

Att APO har samma möjlighet att administrera Unionen-medlemmar på Unionens web-plats som en riksklubb.

Att denna möjlighet att söka och administrera Unionen-medlemmar på Unionens web-plats ska vara kopplat till företagets organisationsnummer.

Detta skulle underlätta arbetet med att hålla omröstning bland medlemmarna för att få till ett APO på varje anställningsort och på sikt bildandet av en riksklubb.

Att de olika regionkontoren samarbetar för underlätta bildandet av riksklubb.

Att APO får stöd och aktiv hjälp med att få igång en riksklubb och att den nybildade riksklubben under minst ett år får extra hjälp och stöd med utveckla denna.

Förbundsstyrelsen yttrande

Motionären tar upp en mycket bra dimension för att stärka det lokala fackliga inflytandet. När medlemsadministrationen byttes ut till nya, stabilare funktioner på Mitt Uppdrag (inloggat läge för förtroendevalda på unionen.se) gavs även APO tillgång att administrera medlemmar.

För att säkerställa att Unionen ej bryter mot GDPR har APO utan förhandlingsmandat viss begränsning i vilken medlemsdata de har tillgång till, de har t ex inte tillgång till medlemmarnas fyra sista siffror i personnumret, men de har alla uppgifter och funktioner som behövs för att organisera och kommunicera med medlemmarna inom arbetsplatsen.

För att hantera medlemmar vid flera arbetsplatser har Unionen stadgemässigt en möjlighet i bildandet av riksklubb. Innan riksklubb är bildad är varje arbetsplats en egen enhet med eget beslutsmandat. Om lokalt fackligt engagemang finns på flera arbetsplatser finns möjligheten att bilda en riksklubb. Regionerna stöttar i kommunikationen mellan arbetsplatserna så att arbetet med att bilda en riksklubb underlättas. Förfarandet att bilda en riksklubb finns beskrivet i Förbundsstyrelsens riktlinjer för riksklubb. Vid bildandet av riksklubb stöttar regionerna med att möjliggöra för samtliga arbetsplatser inom riksklubben att utse kontaktombud.

Det finns två framtagna arbetsprocesser som beskriver hur Unionen arbetar med att stödja och utveckla blivande och nya förtroendevalda. En process handlar om stödet inför att ett APO ska utses eller en klubb/riksklubb ska bildas. Den andra processen beskriver stödet till ett nytt APO eller en nybildad klubb/riksklubb och består av introduktionssamtal, avstämningssamtal och utvecklingssamtal. Vid dessa samtal undersöks behov och åtgärder planeras utifrån detta.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att motionen är besvarad

Motion 22.

THERÉSE PETTERSSON
REGIONSTYRELSEN UNIONEN SMÅLAND
SMÅLAND

Det är tufft att vara hjälte på jobbet!

Vi har blivit nöjdare i våra roller som förtroendevalda.

Det visade en undersökning som presenterades i vintras.

Det är mycket glädjande att trenden är positiv men fortfarande är vi många förtroendevalda som kämpar för att få skälig tid till våra förtroendeuppdrag.

Vi kämpar också för att våra arbetsgivare ska förstå att tiden vi behöver även är till nytta för dem.

I förtroendemannalagen står det att förtroendevalda har rätt till den ledighet som fordras för det fackliga uppdraget, men det står också att ledigheten inte får ha större omfattning än vad som är skäligt med hänsyn till förhållanden på arbetsplatsen.

Det kan uppfattas som en aning motsägelsefullt så vi vill ha hjälp att ta fram riktlinjer för vad som kan anses vara skäligt även om det säkert kan variera mellan såväl förtroendevalda med eller utan klubb/riksklubb som mellan olika företag.

Vi förtroendevalda vill även känna oss trygga i våra uppdrag, men om vi blir ifrågasatta när vi presenterar vårt behov av tid så skapar det inte bara stress utan även en känsla av att våra arbetsgivare inte har förståelse för att vi faktiskt bidrar till verksamheten. Vi vill att förtroendevaldas tid oavsett om behovet är på viss eller heltid ska ses som värdefull för våra arbetsgivare och inte bara ses som en kostnad.

Unionen Småland yrkar därför:

- att** Unionen tar fram riktlinjer för vad som kan anses vara skälig tid för våra förtroendeuppdrag.
- att** Unionen verkar för att våra arbetsgivare ska uppskatta och förstå värdet av att ha bra förtroendevalda.

Förbundsstyrelsen yttrande

Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning att ifrågasättande av tid för det fackliga uppdraget är ett stort och ökande problem på våra arbetsplatser. Det är allvarligt eftersom facklig tid för är en av de viktigaste faktorerna för att kunna agera i sitt uppdrag. Det lokala fackliga arbetet måste få ta den tid det behöver så att man som förtroendevald på bästa sätt kan företräda medlemmarna. Ett av problemen är, som motionären beskriver, attityden från arbetsgivarna.

Förbundsstyrelsen har identifierat att arbetet med att försvara, utveckla och stärka den svenska partsmodellen är en avgörande framtidsfråga för Unionen. I detta ingår de lokalt fackligt förtroendevaldas ställning på arbetsplatsen. Förslaget till handlingsprogram tar sikte på just detta. Det innebär att vi ska lyfta fram modellens alla fördelar för arbetsgivarna och vi ska beskriva partsmodellen som det framgångsrecept det är. Men också att, när det inte är tillräckligt, försvara grundläggande fackliga rättigheter.

Problemet är som sagt identifierat – men vi är långt ifrån framme i denna fråga. Vi kommer att intensifiera arbetet under kommande kongressperiod och nya strategier behövs för att möta de utmaningar vi står inför när det gäller att värna och stärka det lokalfackliga arbetet.

Förbundsstyrelsen har förståelse för motionärernas behov av att ha tydligare riktlinjer för det lokalfackliga arbetet och det finns redan idag en del stöd. Framför allt har vi lagstiftningen att luta oss mot. Av förtroendemannalagen framgår att omfattningen av ledighet och dess förläggning m.m. bestäms efter överläggning mellan arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen. Detta är något som vi som förbund fortsatt självklart ska hävda och stå upp för!

På många områden finns även ett Utvecklingsavtal som ger stöd i diskussionen om facklig samverkan på arbetsplatsen. Intentionen med avtalet är att de lokala parterna ska förhandla om former, och därmed också tid, för samverkan på den egna arbetsplatsen. För tillämpningen av Förtroendemannalagen och Utvecklingsavtalet finns på flera avtalsområden partsgemensamma handledningar.

Frågan om att ta fram mer konkreta riktlinjer om vad som kan anses vara skälig tid för det fackliga arbetet har diskuterats i flera omgångar. Vi har emellertid alltid landat i att sådana riskerar att undergräva Förtroendemannalagen och den uppgörelse som Utvecklingsavtalet innebär. Riktlinjer kan i värsta fall snarare bli en begränsning än ett hjälpmedel i diskussionen med arbetsgivaren. Därför föreslår vi att förslaget om egna riktlinjer avslås.

Unionen har i flera undersökningar konstaterat att arbetsgivarens inställning till lokalt fackligt arbete är den viktigaste faktorn som påverkar upplevelsen

av att kunna agera i sitt uppdrag. Det ligger till grund för det arbete som pågår inom ramen för Unionen prioriterade arbete (wig) för 2019 ”Stärkt lokalt inflytande”. Redan nu (i resultatet för tertial 1 i år) har vi sett positiva förflyttningar, men uppdraget kommer att fortsätta och utvecklas under nästkommande kongressperiod. Arbetet med att förändra arbetsgivarens attityd måste bedrivas på olika sätt och olika fronter. Ett sätt är att stärka och coacha de förtroendevalda som har utmaningar med att få arbetsgivaren att förstå nyttan med facket på arbetsplatsen. Detta arbete kommer att intensifieras så att alla arbetsgivare ska uppskatta och förstå värdet att ha bra förtroendevalda, t ex genom att sprida alla goda exempel där ett gott samverkansarbete med arbetsgivaren lett till framgång för bägge parter. Men även här behöver vi självklart även göra mer och vara tuffare, särskilt på arbetsplatser där samarbetet inte fungerar.

Sammanfattningsvis menar vi i förbundsstyrelsen att den här motionen är ett viktigt medskick till kommande kongressperiod. Arbetet pågår, men det behöver göras mer. Förbundsstyrelsen har för avsikt att ta fram en samlad strategi som på allvar tar sig an frågan om att återta arbetsplatsen och upprätta det lokalfackliga arbetet som en avgörande del av den svenska partsmodellen.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att första att-satsen avslås

att andra att-satsen bifalls

Motion 23.

HENRIK VAHLDIK
REGIONSTYRELSEN UNIONEN SMÅLAND
SMÅLAND

EWC vad är det?

Fler och fler företag blir utlandsägda, hur hanterar vi då det fackliga arbetet?

EWC är ett sätt att ha fackligt inflytande, men hur går det till att starta eller gå med i EWC?

Vad innebär det och hur arbetar Unionen med informationen om detta ut till de förtroendevalda?

Kanske korta enkla informationsfilmer kunde vara en metod för att sprida denna kunskap.

Unionen Småland yrkar därför:

att Unionen verkar för att sprida kunskapen om EWC i förbundet.

Förbundsstyrelsen yttrande

Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning att arbetstagarinflytande i multinationella företag är av stor vikt. Det är därför viktigt att Unionens förtroendevalda har de verktyg och det stöd som behövs för att kunna utföra sitt uppdrag på bästa sätt.

På Unionen pågår det redan mycket arbete med arbetstagarinflytande i multinationella företag inklusive stöd till förtroendevalda med uppdrag som ledamöter i Europeiska företagsråd (EWC). Detta arbete är fortsatt prioriterat och har redan intensifierats på en rad områden. Detta har lett till ett ökat stöd till förtroendevalda bland annat genom nedan nämnda punkter:

- Information och utskick riktas numera till bredare grupper som exempelvis större klubbar och arbetstagarrepresentanter i bolagsstyrelser och inte bara till EWC ledamöter.
- Det framgångsrika EWC-nätverket har fortsatt sin verksamhet och ses 2 gånger per år och antalet deltagare har ökat successivt. Även ett EWC-nätverk för regionala ombudsmän har inrättats.
- En årlig global dag för erfarenhetsutbyte och utbildning samt information för förtroendevalda i multinationella och globala bolag har arrangerats de senaste två åren och planeras även för kommande verksamhetsår.

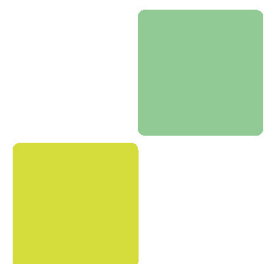


- Unionen har synliggjort utbudet av kurser på Unionen.se och utvecklat grupprummet för EWC-ledamöter.
- En EWC-samordnare har tillsatts på halvtid för att ytterligare utveckla Unionens EWC-arbete och stödet till våra förtroendevalda.
- Interna rutiner och annan relevant information har uppdaterats för att stärka upp arbetet med EWC såväl gällande nyval, bildandet av EWC samt det löpande EWC-arbetet.
- Ett automatiserat informationsbrev har tagits fram för att vägleda och introducera nyvalda EWC-ledamöter i uppdraget.
- Uppdatering av stöd och verktyg till förtroendevalda med EWC-uppdrag sker kontinuerligt. Exempelvis har en uppdaterad EWC-handbok tagits fram under kongressperioden.
- Unionen innehar idag fler koordinatorsuppdrag för svenska EWC och fler centrala ombudsmän har genomgått koordinatorsutbildning.

Det förslag som motionären lyfter är viktigt och helt i linje med de mål och den vision som förbundet har gällande europeiska företagsrådets betydelse.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att motionen ska bifallas.



Motion 24.

HANS FRYKLUND

CHRISTINA ANDERSSON, ÖST; BJÖRN EHLIN, SKARABORG/VÄST;
BIRGITTA HOLMLUND, UPPLAND; JOHANNA NILSSON, STOCKHOLM;
ANN STIGENBERG, GÄVLEBORG; JOHAN SVÄLAS, DALARNA
STOCKHOLM

Organisera egenföretagare

Egenföretagare har funnits inom förbundet sedan 90-talet. Nu är det en väl etablerad medlemsform inom förbundet som verkar för att hjälpa medlemmar med försäkringar, rådgivning, nätverk och driver lobbyverksamhet i socialförsäkringsfrågor och annan lagstiftning.

Många egenföretagare som förnärvarande finns utanför Unionens verksamhetsområde vill gärna bli Egenföretagarmedlemmar i Unionen. Förbund inom deras egna verksamhetsområden har inte uppmärksammat plattformsekonomin lika mycket och har därför inte denna typ av medlemskap.

Unionen bör ta en diskussion med andra förbund och skapa möjlighet för egenföretagare inom andra verksamhetsområden att bli Egenföretagarmedlemmar i Unionen så länge förbundet inom deras verksamhetsområde inte erbjuder denna typ av medlemskap.

Vi föreslår kongressen:

Att kongressen uppdrar åt Förbundsstyrelsen att se över och ta en diskussion med andra förbund för att erbjuda Unionens Egenföretagarmedlemskap till egenföretagare inom verksamhetsområden vars förbund saknar denna typ av medlemskap.

Förbundsstyrelsen yttrande

Egenföretagarna har stått för omkring en tredjedel av alla nya jobb som skapats de senaste åren. De är viktiga för tillväxten, men också för innovationer och konkurrens. Egenföretagande är också en förutsättning för att landsbygden ska kunna leva eftersom företagande i många fall är en förutsättning för att kunna bo kvar på sin ort. Många enmansföretag måste kämpa hårt för att gå runt. Genom att samla många av dessa enmansföretag i Unionen kan förbundet förhandla kostnadseffektiva förmåner och erbjudanden som gagnar småföretagare. Unionen kan också bistå med stöd och råd om egenföretagaren har funderingar kring avtal, regler etc. Därför tycker förbundsstyrelsen att det är en viktig grupp att organisera.

När Unionen införde möjligheten att bli medlem som egenföretagare 1998, så var det framförallt ett svar på att möta upp de som tvingats ut som egenföretagare. Företagen sa upp personal, men erbjöd dem arbeta kvar som egna konsulter. Utvecklingen på svensk arbetsmarknad har utvecklats till att alltfler jobbar som egenföretagare och då inte alltid påtvingat utan som ett aktivt val.

Unionens stadgar reglerar vilka medlemmar som förbundet ska organisera. Rätt till medlemskap har yrkesverksam eller egenföretagare inom förbundets organisationsområde. En egenföretagare som jobbar utanför Unionens organisationsområde kan därför inte organiseras av Unionen. Även om motionären lyfter en viktig fråga, att möta det behov som finns från denna grupp om att kunna organisera sig, skall inte Unionen organisera alla egenföretagare, utan endast de som finns inom Unionens organisationsområde.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att motionen ska avslås

Motion 25.

HANS FRYKLUND

CHRISTINA ANDERSSON, ÖST; BJÖRN EHLIN, SKARABORG/VÄST;
BIRGITTA HOLMLUND, UPPLAND; JOHANNA NILSSON, STOCKHOLM;
ANN STIGENBERG, GÄVLEBORG; JOHAN SVÄLAS, DALARNA
STOCKHOLM

Hållbar värvningsstrategi av Egenföretagarmedlemmar

Arbetsmarknaden är under förändring i samband med plattformsekonomin och antalet egenföretagare ökar. Unionen bör fortsätta vara en ledande kraft i frågor rörande plattformsekonomin och det finns stor potential för Unionen att öka antalet Egenföretagarmedlemmar.

Egenföretagarmedlemskapet skall löpande vidareutvecklas för att ge mer värde för medlemmarna i den föränderliga arbetsmarknaden.

För att Unionen skall kunna öka antalet medlemmar krävs en hållbar värvningsstrategi där alla regioner jobbar aktivt med värvning.

Vi föreslår kongressen:

- Att** kongressen uppdrar åt Förbundsstyrelsen att ta fram en hållbar värvningsstrategi av Egenföretagarmedlemmar.
- Att** kongressen uppdrar åt Förbundsstyrelsen att tillföra mer resurser till aktivt arbete med vidareutveckling av Egenföretagarmedlemskapet.

Förbundsstyrelsens yttrande

Unionen ska vara till för alla inom vårt organisationsområde oavsett sysselsättningsform. Egenföretagare är en viktig del av Sveriges arbetsmarknad och för Unionen. Antalet företagare har varit relativt konstant under de senaste 10 åren, men antalet företag har ökat. För att tillgodose egenföretagares behov är Unionens skraddarsydda medlemskap för egenföretagare viktigt.

Det finns många oorganiserade egenföretagare och stor potential att värva fler medlemmar. Det har visat sig de senaste åren då Unionen Egenföretagare har satsat på värvning i de flesta kanaler såsom online, radio, telefonförsäljning och verksamheten i många regioner har ökat i omfattning, vilket lett till att antalet medlemmar har ökat från 3 000 till knappt 10 000 medlemmar. Men det finns mycket kvar att göra. Unionen har identifierat behovet av en



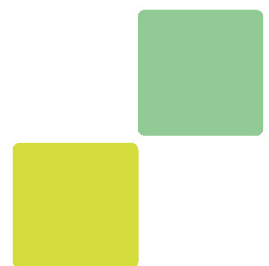
ny strategi och det pågår nu ett arbete för att ta fram denna. Unionen utvecklar en strategi där tillhörighet och gemenskap för medlemmarna är viktig. Det innebär att regionerna blir mycket viktiga.

Innehållet i medlemskapet har vidareutvecklats under åren, t.ex. med en webbtjänst för att skapa avtal och med medlemsrådgivare som har erfarenhet av att driva eget. Arbetet med att vidareutveckla medlemskapet pågår kontinuerligt och resurser tillsätts utifrån de mål och prioriteringar som kongressen beslutar som helhet.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att motionens första att- sats ska bifallas.

att motionens andra att- sats är besvarad



Motion 26.

UNIONEN-KLUBBEN PÅ NOURYON, BOHUS, GÖTEBORG

Utbildning för HAMO

Att det ska finnas skyddsombud i arbetslivet för att ta tillvara medlemmars intresse är en självklarhet, det har det varit i över 100 år! Och med tiden har frågor som rör medlemmars arbetsmiljö blivit en av hörnstenarna i den fackliga verksamheten, inte minst inom Unionen.

Att vara Arbetsmiljöombud(AMO) och kunna ta tillvara medlemmars intressen inom arbetsmiljö är, som sagt, ett viktigt förtroendeuppdrag inom Unionen. Att vara Huvudarbetsmiljöombud(HAMO) är om möjligt ännu viktigare, då det ligger i rollen att leda, samordna och utbilda arbetsmiljöombuden och dess verksamhet.

För att kunna utföra uppdraget som AMO eller HAMO på ett sätt som det anstår Sveriges största Tjänstemannaförbund så krävs det både teoretisk kunskap och praktisk erfarenhet. Men, det finns ingen utbildning för de personer som väljer att ställa upp för sina kollegor och ta på sig rollen som arbetsmiljöombud eller huvudarbetsmiljöombud. Det som erbjuds är BAM – Bättre Arbetsmiljö plus fristående kurser inom olika områden men ingen heltäckande utbildningsförteckning för rollen som arbetsmiljöombud eller huvudarbetsmiljöombud.

Vi föreslår kongressen:

- Att** Förbundsstyrelsen arbetar för att höja statusen för rollen som arbetsmiljöombud och huvudarbetsmiljöombud genom att ta fram en förteckning över vilken utbildning som ett arbetsmiljöombud och ett huvudarbetsmiljöombud bör ha.
- Att** Förbundsstyrelsen tillser att punkten ovan omsätts till ett ”utbildningspaket” till de personer som väljer att ställa upp som representanter för sina kollegor i arbetslivet.
- Att,** om andra att-satsen godtas av kongressen, Förbundsstyrelsen återkommer till medlemmarna, hur detta arbete fortskrider

Förbundsstyrelsen yttrande

Huvudarbetsmiljöombuden är en värdefull drivkraft för arbetsmiljöfrågorna och för medlemmarnas välbefinnande och hälsa på Unionens arbetsplatser över landet. Det är viktigt med bra utbildning för våra förtroendevalda, så de känner sig kompetenta, trygga och nöjda i sin roll.



Målgruppsinriktad fördjupningsutbildning för huvudarbetsmiljöombud (HAMO) saknas i Unionens regi. Vi vill verka för att det ska bli bättre, antingen i egen regi, eller i samarbete med relevanta aktörer.

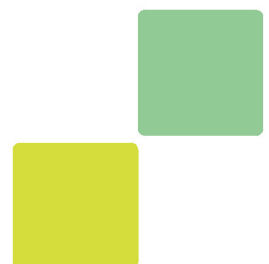
Ämnesfördjupning för HAMO är knuten till arbetsplatsens förhållanden och således främst företagsspecifik. Vårt fokus gällande kompetensutveckling är på HAMO-rollen, framför allt ansvarsfördelning, samordning och samverkan.

Ett sätt att höja status och tydliggöra uppdraget är att utveckla en förteckning över målgruppsanpassade utbildningar. Det är ett arbete som redan påbörjats för AMO, inom ramen för Mitt Uppdrag (inloggat läge för förtroendevalda på unionen.se). Översiktliga ”Kompetensguider” för uppdrag kan vidareutvecklas för HAMO och AMO och tillgängliggöras bättre.

Information om arbetet kommer att presenteras på unionen.se.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

Att motionen ska bifallas.



Motion 27.

THERÉSE PETTERSSON
REGIONSTYRELSEN UNIONEN SMÅLAND
SMÅLAND

Utbildning i OSA till medlemmar och LFO

Arbetsmiljöverkets föreskrift organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) (OSA) är en föreskrift som idag gäller som en lag. Föreskriften pekar ut tre viktiga huvudområden som arbetsgivare behöver hantera och förebygga:

- Hög arbetsbelastning
- Arbetstid
- Kränkande särbehandling

Det finns krav på att chefer utbildas inom dessa områden samt att de ska sätta organisatoriska och sociala mål tillsammans med arbetstagarna.

Arbetsmiljöömbuden och skyddsombuden ska bevaka att de som är chefer eller har uppgifter i skyddsorganisationen får den utbildning och har den kompetens som krävs av arbetsgivaren.

Men det finns inga krav på att arbetstagarna ska utbildas inom dessa områden. Vi anser att det är lika viktigt att även LFO och medlemmar får kunskap om dessa viktiga frågor.

Vi yrkar på att:

att Unionen tar fram och erbjuder utbildningar om organisatorisk och social arbetsmiljö, riktad till medlemmar och LFO.

Förbundsstyrelsen yttrande

Arbetsmiljöverkets föreskrift om organisatorisk och social arbetsmiljö är ett av de senaste och viktigaste verktygen för att hantera utmaningar med den psykosociala arbetsmiljön på arbetsplatsen. Föreskriften har nu tre år på nacken och under den tiden har Unionen tagit fram en utbildning kring OSA som riktar sig till AMO: "Bättre psykosocial arbetsmiljö" och uppdaterat "Arbetsmiljöperspektiv vid förhandling" till övriga förtroendevalda. Vår samverkanspart Prevent har också utbildningar som vänder sig till förtroendevalda: "OSA i praktiken" och "Stress i arbetet". De har också tagit fram ett webbverktyg: "Balansguiden". Unionen marknadsför Prevents utbud då vi

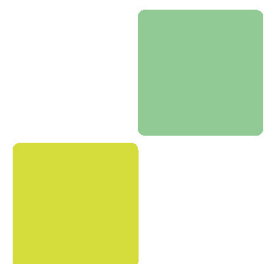


varit med i framtagandet av dessa och de vänder sig i vissa delar även till arbetstagare som har ett särskilt intresse kring frågorna.

För Unionens del är OSA-föreskriften ett viktigt verktyg och det lyfts i våra stödmaterial kring hur man arbetar med arbetstidsfrågor, stress och kränkande särbehandling. Våra utbildningar och stödmaterial vänder sig i första hand till chefer och förtroendevalda som ska hantera arbetet på arbetsplatsen. För medlemmar finns information om vad OSA innebär och vad de kan förvänta sig av sina företrädare och arbetsgivaren.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att motionen är besvarad



Motion 28.

HENRIK VAHLDIK
REGIONSTYRELSEN UNIONEN SMÅLAND
SMÅLAND

Varför finns vi? – vad är meningen med föreningen?

Motionen

Att kunskap är makt är ett gammalt talesätt. Vår uppfattning är att kunskapen behöver förbättras. Framförallt om den svenska modellen, men vi ser även ett behov av att öka kunskapen om kollektivavtalen, arbetsrätt och lagar bland medlemmar och förtroendevalda. På så sätt tror vi att man kan skapa fler a-ha-upplevelser bland medlemmar och väcka engagemang som kan leda till nya förtroendevalda.

Eftersom Unionen är ett modernt förbund tror vi på den digitala utbildningsformen. Vi har noterat att det finns mikroutbildningar på Unionen.se. Vi tror att locka fler till snabba utbildningsinsatser är en bra väg att gå för att möta dagens tidspressade samhälle. Vi ser gärna att man bygger ut det med filmklipp i varierande längd, gärna med kända och inspirerande personer för att locka fler till kunskap.

Vi ser också att framtiden och digitaliseringen går oerhört snabbt. Vi tror att Unionen bör ligga i framkant och arbeta mer med information och utbildningar med till exempel virtual reality- och augmented reality-tekniker (VR och AR) för att möta medlemmar. Tekniken är inget utan människor som står bakom, men vi tror att våra medlemmar kommer efterfråga detta i framtiden.

Vi anser att Unionen ska möta framtidens tekniker snabbare än hittills.

Unionen Småland yrkar därför:

- att** Unionen utökar de digitala utbildningarna på flera olika nivåer och sätt för förtroendevalda.
- att** Unionen verkar för att ta fram fackliggundkursliknande utbildningar digitalt till medlemmar.
- att** Unionen undersöker möjligheten att ta fram virtuella utbildningar inom till exempel VR- eller AR-området.



Förbundsstyrelsen yttrande

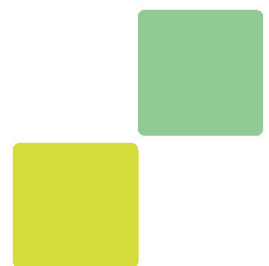
Under våren 2019 har en kartläggning av kompetensförsörjning genomförts som bland annat kommit fram till behovet av utökat digitalt stöd. Inom ramen för digitaliseringsarbetet har arbetet startats upp kring en utvecklad digital lärplattform som ska möta behovet både när det gäller utbildningar, kortare avgränsade mikrokurser, webbseminarier och möjlighet till erfarenhetsutbyte och nätverkande för såväl medlemmar, förtroendevalda och anställda.

Vilket innehåll och form det utökade digitala utbudet kommer att få baseras på behovsinventering hos de olika målgrupperna.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

Att motionens första att-sats ska bifallas,

Att motionens andra och tredje att-sats ska beaktas



Motion 29.

REGIONSTYRELSEN MELLANNORRLAND/KONGRESSOMBUD
MELLANNORRLAND

Utöka erbjudandet av digitala utbildningar

Motionen

Aldrig har arbetslivet förändrats i så hög fart som idag. Prognosen är att den situationen kommer att intensifieras ytterligare i framtiden. Ändringarna är delvis så radikala att den Svenska Modellen riskerar att urholkas. Att det ställer höga krav på våra medlemmars fackliga kompetens är ett faktum. Unionen driver på för att öka den fackliga kompetensutvecklingen på arbetsplatserna i Sverige.

Samtidigt som behovet för kompetensutveckling är stort så är deltagandet i Unionens utbildningar förhållandevis litet. Medlemmarnas livspussel gör det idag svårt för många att delta i heldagsutbildningar som kräver fysisk närvaro. Då medlemmarnas kompetens är en avgörande faktor för Unionens framgång ser vi att vårt utbildningsutbud behöver kompletteras med mer flexibla digitala lösningar.

Digitala utbildningar för med sig ytterligare en fördel: Med rätt upplägg gör de det möjligt att kursdeltagarna kan nätverka över hela landet, inte bara samma ort eller region. Detta kan bidra till att höja organisationsgraden inom Unionen om utbildningarna tas fram med det i åtanke.

Vi föreslår kongressen:

- Att** unionen kompletterar det egna utbildningsutbudet i större utsträckning med digitala alternativ som medlemmarna kan läsa "on demand" (vid behov och på medlemmens villkor) och via distans.
- Att** de digitala utbildningarna aktivt verkar för nätverkande bland kursdeltagarna för att höja organisationsgraden av unionens medlemmar.

Förbundsstyrelsen yttrande

Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning om behovet av ett utökat digitalt stöd.

Under våren 2019 har en kartläggning av kompetensförsörjning genomförts som bland annat kommit fram till behovet av utökat digitalt stöd. Inom ra-



men för digitaliseringsarbetet har arbetet startats upp kring en utvecklad digital lärplattform som ska möta behovet både när det gäller utbildningar, kortare avgränsade mikrokurser, webbseminarier och möjlighet till erfarenhetsutbyte och nätverkande.

Att förtroendevalda nätverkar för att höja kompetensen genom erfarenhetsutbyte är viktigt i många frågor, inte bara specifikt för organisationsgraden. Hur detta ska genomföras bör var en del av arbetet inom kompetensförsörjning.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

Att motionens första att-sats ska bifallas.

Att motionens andra att-sats ska beaktas



Motion 30.

UNIONENKLUBBEN VID RISE AB

Hävda våra avtal och lagar

Under 10 års tid så har vi i klubbstyrelsen inte behövt dra något till centralförhandling, men nu när företaget har bytt ut nästan hela ledningen inklusive HR-avdelningen så har vi stött på patrull. Detta har skapat en stor frustration i det fackliga arbetet då vi inte ser på kollektivavtal och arbetslagar på samma sätt. Det finns en svårighet att vilja mer än vad lagstiftningen samt kollektivavtal med luddig formulering ger. Vad och hur ska vi agera när inte arbetsgivaren följer arbetsmiljölagar, arbetsrättslagar och kollektivavtal? Hur ska vi fackliga agera när det inte blir som vi tänkt. Så hur tar man saken vidare, hur hävdar vi våra avtal och lagar? Det är inte en lätt fråga.

Vi föreslår kongressen:

- Att** Unionen startar en kurs som lär oss att hävda våra lagar och avtal vid osämja mellan arbetsgivare och fackliga företrädare
- Att** Unionen har ett bättre stöd och utbildning för fackliga företrädare så att de kan/ vågar utnyttja och hävda arbetsrättslagar och kollektivavtal.

Förbundsstyrelsen yttrande:

Rollen som förtroendevald kan vara tuff och frustrerande när arbetsgivare tolkar lagar på ett sätt som innebär att parterna står långt ifrån varandra. Att som förtroendevald stå upp för och hävda sitt avtal och även lagstiftning kan skapa en känsla av frustration och även utsatthet.

Därför är uppgiften att stötta den förtroendevalda och på olika sätt stärka och utbilda klubbstyrelser en av förbundets huvuduppgifter. Detta görs på många olika sätt. En utmaning är att alla arbetsplatser har olika förutsättningar och behov. Unionen har många olika insatser för att stötta förtroendevalda utifrån sin specifika situation/behov. Under 2018 infördes t ex en gemensam arbetsprocess för att hålla introduktioner och utvecklingssamtal med alla klubbar i syfte att inventera och skraddarsy stödet. Dessa samtal genomförs av regionala ombudsmän, klubbildare m fl. Även Unionens karriärcoacher tillhandahåller stöd för förtroendevalda, både på individnivå och på gruppnivå och alla regioner erbjuder ett flertal utbildningar som hanterar både lag och avtal, exempelvis träningsläger för förhandlare och Omorganisation MBL & LAS i praktiken. Vidare anordnar även regionkontoren en rad aktiviteter som ger möjlighet till erfarenhetsutbyte med andra förtroendevalda och att få stöd och hjälp utifrån olika dilemman.



På Unionens hemsida finns verktyg och mallar som förtroendevalda kan använda som stöd i uppdraget. Under kongressperioden kommer det digitala stödet för förtroendevalda att utvecklas ytterligare.

Under våren 2019 har Unionen publicerat avtalsspecifika web-utbildningar om kollektivavtalet som syftar till att stötta förtroendevalda och stärka dem i Unionens tolkningar. Under hösten 2019 kommer det även att finnas en web-kurs om utvecklingsavtalet som kan användas i dialog mellan klubbstyrelsen och arbetsgivare för att underlätta dialogen och få en bättre samsyn.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta att

Att motionen är besvarad



Motion 31.

HANS FRYKLUND

CHRISTINA ANDERSSON, ÖST; BJÖRN EHLIN, SKARABORG/VÄST;
BIRGITTA HOLMLUND, UPPLAND; JOHANNA NILSSON, STOCKHOLM;
ANN STIGENBERG, GÄVLEBORG; JOHAN SVÄLAS, DALARNA
STOCKHOLM

Nätverk för egenföretagare

Inom Unionen finns 10 000 egenföretagarmedlemmar som jobbar inom olika branscher, gemensamt är att de driver företag.

Unionen har till uppgift att förena medlemmar samt tillvarata och främja deras yrkesmässiga intressen.

Kompetensutveckling är viktigt, och det handlar även om att inspireras och utbyta erfarenheter. För egenföretagare är kompetensutveckling viktig både vad gäller branschen och driva företaget. Regionerna bör därför inrätta nätverk för egenföretagare, i syfte att låta egenföretagarna inspireras och utbyta erfarenheter för att utvecklas som företagare.

Vi föreslår kongressen:

Att kongressen uppdrar åt förbundsstyrelsen att verka för att nätverk för egenföretagare inrättas i alla regioner.

Förbundsstyrelsen yttrande

Egenföretagare är en viktig medlemsgrupp och motionens förslag ligger i linje med hur verksamheten planerar att utvecklas. Under kongressperioden kommer regionkontoren med stöd från förbundsstyrelsen att arbeta för att bidra till fysiska nätverk alternativt digitala. Viktigt är att göra dessa efterfrågestyrda och i samarbete med övriga medlemsformer. Vi vill därför inte utlova att den specifika verksamheten genomförs i varje region utan det måste även vara en fråga om prioriteringar och behov som respektive region har inflytande över.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att motionen ska beaktas

Motion 32.

HANS FRYKLUND

CHRISTINA ANDERSSON, ÖST; BJÖRN EHLIN, SKARABORG/VÄST;
BIRGITTA HOLMLUND, UPPLAND; JOHANNA NILSSON, STOCKHOLM;
ANN STIGENBERG, GÄVLEBORG; JOHAN SVÄLAS, DALARNA
STOCKHOLM

Information till de som vill starta eget

Det finns flera aktörer som ger råd till de som vill starta egna företag, dock finns det brist på information om hur socialförsäkringsskyddet förändras för individen som skall starta företag. Det finns stora skillnader för individen beroende på vilken företagsform som väljs och om företagandet kombineras med anställning (sk. Kombinatörer).

Yrkesverksamma medlemmar, studerandemedlemmar och potentiella medlemmar som funderar på att starta företag bör få information om vad olika företagsformer innebär och hur den sociala tryggheten påverkas beroende på vilka val som görs i uppstarten i företaget samt vad det innebär att vara egenföretagare.

Unionen bör ta fram informationsmaterial som riktar sig till personer som funderar på att starta företag, där den sociala tryggheten lyfts och vad Egenföretagarmedlemskapet kan tillföra egenföretagare.

Det finns också potential för Unionen Egenföretagare att tillsammans med andra aktörer så som Skatteverket, Försäkringskassan, Bolagsverket och Nyföretagarcentrum ta fram informationsmaterial och informationsträffar.

Vi föreslår kongressen:

Att kongressen ger Förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för att ta fram informationsmaterial och genomföra informationsträffar för potentiella egenföretagare.

Förbundsstyrelsen yttrande

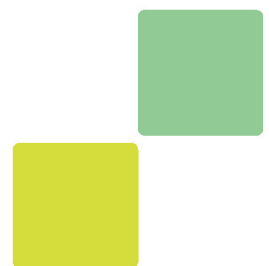
Unionen och Unionen Egenföretagare anser att trygghet är ett av de viktigaste behoven för egenföretagare och bristen på trygghet för egenföretagare är det största hindret för de som vill starta företag. Det är en stor anledning till att så många egenföretagare väljer att bli medlemmar i Unionen Egenföretagare. Unionen vill att det ska vara lika tryggt att vara egenföretagare som anställd.



Förbundsstyrelsen delar motionärens ansats att det är viktigt att Unionens medlemmar oavsett medlemskap och potentiella medlemmar får information om trygghetssituationen för egenföretagare och att Unionen har en väldigt viktig roll att fylla här. Vi har väldigt bra trygghetslösningar i egenföretagarmedlemskapet och utvecklar det kontinuerligt. Det pågår ett arbete för att se över vår information till nyföretagare. Förbundsstyrelsen ser väldigt positivt på och är tacksamma för motionärernas idéer inför det fortsatta utvecklingsarbetet. Syftet är att målgrupperna ska få information om trygghetssituationen, vad de kan göra för att få så mycket trygghet som möjligt och hur vi kan hjälpa dem att tillgodose sina trygghetsbehov. Mer exakt hur och om vad målgruppen ska informeras behöver utredas ytterligare.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att motionen ska beaktas



Motion 33.

REGIONSTYRELSEN SYDOST
MARCUS BAGAN, ORDFÖRANDE I UNIONEN KLUBBEN KRISTIANSTADS
AUTOMOBIL
SYDOST

Ett tryggt och säkert privatliv lägger stabil grund för ett lyckat arbetsliv

Motionen

Unionen arbetar ständigt för att skapa en trygg och stimulerande arbetsmarknad.

Genom ett medlemskap har man i sitt arbetsliv ett bra skydd.

I den privata delen har dock medlemsförsäkringarna sina brister.

I privatjuridiska frågor saknar facket verktyg att stötta sina medlemmar fullt ut.

Även privata försäkringar t.ex. hemförsäkringarna har brister på detta.

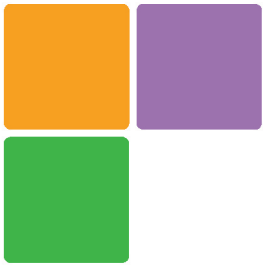
Av denna anledning har allt fler fackförbund på den svenska arbetsmarknaden, även på kollektivsidan, börjat erbjuda sina medlemmar en privatjuridiskförsäkring i medlemskapet för privatjuridiska ärende som medlemsförmån. Detta skapar ett mervärde och ytterligare en orsak att vara fackligt ansluten.

Kongressen föreslås besluta om

Att undersöka möjligheten att teckna liknande försäkring för Unionens medlemmar till en förmånlig månadskostnad, detta för att även framöver vara det självklara valet för den anslutne tjänstemannen.

Förbundsstyrelsen yttrande

Vi delar motionärens syn att hemförsäkringen inte täcker alla problem i hemmet som är av juridisk natur. Familjejuridik är ett viktigt komplement till försäkringsskyddet både för person- och sakförsäkringar. Unionen erbjuder dock först och främst stöd till medlemmarna i arbetsrelaterade frågor. Befintliga förmåner som Unionen erbjuder bedöms i tillräcklig grad tillgodose ärenden och frågeställningar av privatjuridisk natur utan att gå utanför förbundets ansvarsområde.

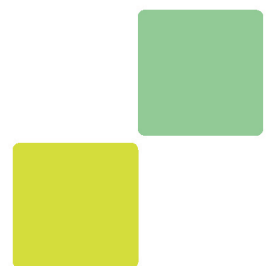


Unionen har i första hand valt att fokusera på fördelarna med ett proaktivt förhållningssätt i privatjuridiska frågor. Därför erbjuder förbundet via samarbetspartnern Avtal24 medlemmarna en kostnadsfri juridisk behovsanalys. Medlemmarna har därefter rabatt på kostnadseffektiva tjänster, bland annat juridisk rådgivning och upprättande av avtal för att reglera olika typer av situationer. Exempel på avtal där förbundet via Avtal24 kan hjälpa den enskilde medlemmen är testamente, samboavtal, hyresavtal och köpeavtal. Vi ser fördelar med att fortsätta och utveckla samarbetet med Avtal24 men ser också ett behov av att förbättra vårt arbete med att kommunicera erbjudandet gentemot den enskilde medlemmen.

Genom att öka kännedomen dels om erbjudandet men också om det faktiska behovet av att komplettera sitt försäkringsskydd genom proaktiva familjejuridiska åtgärder läggs grunden till ett tryggt och säkert privatliv.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att motionen ska avslås.



Motion 34.

MARIE STRANDBERG
REGIONSTYRELSEN UNIONEN SMÅLAND
SMÅLAND

Gör Unionen lättillgängligt för flera

I dagens multikulturella Sverige och i spåren av en allt mer globaliserad arbetsmarknad ökar behovet av information på fler språk än bara svenska och engelska. Som det ser ut i dag har vi mer och mer material översatt till engelska, vilket är en bra början, men vi ser ett behov av att göra oss än mer lättillgängliga genom översättningar till ännu fler språk.

Vårt förslag att förbundet påbörjar att dels identifiera vilka fler språk än engelska som det finns ett behov av översätta information till, samt att identifiera vilken typ av information som är mest angelägen att översätta.

Med dagens digitala verktyg, som hela tiden utvecklas till att bli bättre och bättre, blir det allt enklare att på egen hand översätta information hjälpligt.

Men kommer man in på en hemsida med ett språk som man inte behärskar kan det bli väldigt svårt att hitta fram till den information som man är i behov av och det är svårt att pröva sig fram med digitala översättningshjälpmedel. Så en första inriktning är kanske att ha övergripande information och länkar översatta till fler språk tillsammans med tips på digitala översättningshjälpmedel.

Därför yrkar vi i Unionen Småland:

- att** Unionen identifierar vilka fler språk än engelska det finns ett behov att översätta Unionens information på.
- att** Unionen att identifierar vilken typ av information som är mest angelägen att översätta till fler språk än engelska.
- att** Unionen utifrån det som identifierats genom de två första attsatserna, översätter Unionens information till fler språk än engelska.

Förbundsstyrelsen yttrande

Förbundsstyrelsen delar motionärens syn på att det idag finns behov av information på flera språk. Det är en utmaning för alla organisationer, företag och myndigheter att hitta sätt att möta detta på ett praktiskt och ekonomiskt hållbart sätt.

Vi bedömer att det mest effektiva sättet för att vår kommunikation ska bli tillgänglig för medlemmar med annan nationalitet är att kommunikationen formuleras så att den blir lättillgänglig för mottagaren. Ett krångligt språk får inte stå i vägen för medlemmarnas möjligheter att påverka sin situation på jobbet.

Informationsmaterial finns redan idag på engelska, då detta är det vanligaste gemensamma andraspråket bland våra medlemmar. Vi ser också hur arbetsmarknaden blir allt mer internationell, där medarbetare på utlandsägda bolag med verksamhet i Sverige eller svenskägda bolag i andra länder arbetar här under kortare eller längre perioder – och då ofta med engelska som koncernspråk.

Grundläggande information om Unionen finns också på franska, tyska, spanska, kinesiska, arabiska, finska, jiddisch, meänkieli, romani och nordsamiska.

Vi kommer fortsättningsvis att vara lyhörda för att möta medlemmarnas behov av att få delar av Unionens material och erbjudanden översatt till språk som underlättar deras relation med Unionen.

Att använda översättningsmotorer som ex ”Google translate” innebär risk för att översättningen blir fel, vilket kan medföra att medlemmen uppfattar vår kommunikation på fel sätt. Här bör man iaktta försiktighet för att värna om medlemmen.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta att

Att motionen ska beaktas

Motion 35.

UNIONENKLUBBEN SVT
STOCKHOLM

Kraven för inkomstförsäkringen bör vara samma som för A-kassan

I dagens arbetsliv är det många som är visstidsanställda. Många tror att det bara är ungdomar som är utsatta för kortare anställningar, men så är inte fallet.

En annan felaktig uppfattning är att de flesta visstidsanställda har en lön som ligger under A-kassetaket och att de därför inte skulle vara berättigade till Inkomstförsäkringen. Vi upplever att så inte alls är fallet utan att man lönmässigt ofta kommer upp över A-kassans tak. Problemet är att kvalificeringskravet och återkvalificeringskravet (för att få en ny ersättningsperiod) i inkomstförsäkringen inte är anpassade efter hur arbetslivet ser ut i dag, utan bygger på att medlemmen fått sluta från en relativt trygg och långvarig anställning.

Vi menar att inkomstförsäkringen är omodern och att den dessutom exkluderar en av de grupper på arbetsmarknaden som behöver den bäst: de visstidsanställda. Inkomstförsäkringen skulle behöva moderniseras. Därför föreslår vi att kvalificeringskrav och återkvalificeringskrav skulle bli de samma som A-kassans.

Inkomstförsäkringens kvalificeringskrav för ersättning är idag INTE desamma som A-kassans:

| Kvalificeringskrav för ersättning från A-kassan/inkomstförsäkringen | |
|---|---|
| A-kassan | Inkomstförsäkringen |
| Du skall ha förvärvsarbetat minst: 6 månader med minst 80 timmar per kalendermånad <u>eller</u> minst 480 timmar under en sammanhängande tid av 6 kalendermånader och utfört arbete under minst 50 timmar under var och en av dessa månader. | Du skall ha förvärvsarbetat minst: 12 månader med minst 80 timmar per kalendermånad under de senaste 18 månaderna <u>och</u> att den sista arbetsperioden ska ha varat minst en kalendermånad och att den försäkrade arbetat minst 80 timmar under denna period. |

| | |
|--|--|
| Du måste ha varit medlem i a-kassan minst 12 månader innan du blir arbetslös | Du måste ha varit med i Unionen minst 12 månader innan du blev arbetslös |
| | Att arbetslöshetsersättning utbetalas av a-kassan |
| | Haft en lön över ersättningstaket i a-kassan (25 025;-) |

Inkomstförsäkringens återkvalificeringskrav för ersättning är INTE desamma som A-kassans.

| Återkvalificeringskrav för ersättning från A-kassan/inkomstförsäkringen | |
|--|--|
| A-kassan | Inkomstförsäkringen |
| Du skall ha förvärvsarbetat minst: 6 månader med minst 80 timmar per kalendermånad <u>eller</u> minst 480 timmar under en sammanhängande tid av 6 kalendermånader och utfört arbete under minst 50 timmar under var och en av dessa månader. | Förvärvsarbetat minst 12 månader efter den senaste ersättningsperioden <u>och</u> förvärvsarbetat minst 80 timmar per kalendermånad i 12 månader i följd samt ej uppburit arbetslöshetsersättning. |

Bortsett från att det i dagsläget är krångliga regler så finns det flera svårigheter som gör att visstidsanställda får väldigt svårt att kvalificera och återkvalificera sig till inkomstförsäkringen.

Inkomstförsäkringen är den del av medlemserbudet som medlemmar lyfter som främsta argument att vara medlem i facket, vilket också visar sig bland våra visstidsanställda som ifrågasätter varför de ska vara med i Unionen och dessutom vara med och betala till en inkomstförsäkring som de själva inte kan dra nytta av?

Problemen i kvalificeringskraven består bland annat av:

- ”att den sista arbetsperioden varat minst en kalendermånad och att den försäkrade arbetat minst 80 timmar”.

I detta kvalificeringskrav finns två svårigheter

- Du kan ha arbetat 11,5 månader i streck eller i perioder, men om den sista arbetsperioden inte är en hel månad utan till exempel 3 veckor, så har du inte uppfyllt kravet trots att du arbetat mer än 12 månader

- Om du inte arbetar en hel kalendermånad utan till exempel från 15 mars till 16 april, är det inte en hel kalendermånad och du har inte uppfyllt kravet.
- Viktigt att tänka på är också att om du har arbetat mer än 12 månader och uppfyllt kvalifikationskravet så måste du dra igång hela arbetslöshetsproceduren även om du vet att du har ett nytt kontrakt som börjar en vecka senare, om det nya kontraktet är under en kalendermånad.
- När du kommer till återkvalificeringskravet blir det ännu svårare. Då räcker det inte med 12 månader under en 18 månaders period som vid kvalificeringskravet, utan du skall ha arbetat minst 80 timmar per kalendermånad under 12 månader i följd. Det innebär att om du arbetar höst och vår med uppehåll under sommaren, till exempel 20 juni till 10 augusti, så kommer du aldrig att återkvalificera dig då du inte klarar av tolv månaderskravet.
- Vid återkvalificering måste du jobba minst 80 timmar (ca 50%) per månad. Problemet är att de inte får ta ut a-kassa för resterande tid upp till heltid, eftersom den som uppbär stöd från a-kassa per automatik blir diskvalificerad för inkomstförsäkring.

På förra kongressen kom det in i det ekonomiska programmet att en utredning skulle göras för att säkerställa att visstidsanställda inte blev missgynnade i inkomstförsäkringen. Denna utredning är gjord och förbundsstyrelsen har därefter fattat ett beslut att inte göra någon ändring.

Vår uppfattning är att den utredningen inte syftade till att hitta villkorsändringar för att underlätta för våra visstidsanställda medlemmar att kunna utnyttja inkomstförsäkringen. Istället fokuserade den på vilka kostnader det skulle medföra att rätta till försäkringen så att den blir användbar också för medlemmar med osäkra anställningsformer.

Naturligtvis kom utredningen fram till att det skulle medföra ökade kostnader vilket är lätt att säga nej till, däremot inte hur många ytterligare medlemmar som skulle kunna omfattas och vad som skulle behöva göras.

En rättvis försäkring kan innebära något sämre villkor för idag gynnade medlemmar, men en försäkring lika värdefull för alla medlemmar är bättre än att ha en jättebra försäkring öppen i första hand för dom som inte behöver den och med en tröskel som snuddar taket för en stor medlemskategori. En ny utredning med bättre direktiv är därför nödvändig.

Vi föreslår kongressen:

Att det tillsätts en utredning som har som syfte att anpassa reglerna så långt det är möjligt efter a-kassans regler, både vad gäller kvalificeringskravet och återkvalificeringskravet.

Att förbundet säkerställer att visstidsanställda inte missgynnas av kvalificerings- och återkvalificeringskraven i inkomstförsäkringen

Att ta bort ” att den sista arbetsperioden varat minst en kalendermånad och att den försäkrade arbetat minst 80 timmar under denna period.” ur kvalificeringskraven.

Om att-satsen ovan gällande ”sista arbetsperioden” inte bifalles eller beaktas, ändra ifrån kalendermånad till månad i kvalificeringskravet.

Att ta bort kravet att inte uppbära A-kassa under återkvalificeringstiden.

Förbundsstyrelsen yttrande

Unionens inkomstförsäkring är en av Unionens mest omtyckta medlemsförmåner. Den ger en stor trygghet till de medlemmar som har en osäker anställning eller som blir arbetslösa. Men det är inte den enda delen i Unionens trygghetserbjudande för att främja och tillvarata medlemmarnas arbetsplatser. Värdet i det fackliga arbetet får inte glömmas bort för att främja och tillvarata medlemmarnas intressen på arbetsplatsen. Inkomstförsäkringen är en viktig pusselbit men inte den enda garanten för en ökad trygghet för våra medlemmar.

För att Unionen ska ha en frihet att forma sitt medlemserbjudande för framtiden behöver Unionen ständigt beakta hur medlemserbjudandet tillsammans med medlemsavgiften är ekonomiskt hållbara. Ett förbund utan en hållbar ekonomi står svagt i konflikt eller i att erbjuda det bästa möjliga erbjudandet till alla medlemmar.

Regeringen har tillsatt en översyn av arbetslöshetsförsäkringen. Syftet med utredningen är att analysera och föreslå ett mer ändamålsenligt regelverk med ökad förutsebarhet och minskad administration, anpassat till nya förutsättningar. Uppdraget till utredaren är bland annat att analysera:

- och lämna förslag till hur en arbetslöshetsförsäkring grundad på inkomster kan utformas
- vilka ändringar som behöver göras inom arbetslöshetsförsäkringen och lämna förslag till en ny lag och förordning om arbetslöshetsförsäkring
- och lämna förslag till hur villkoren i arbetslöshetsförsäkringen kan utformas så att fler kvalificerar sig för arbetslöshetsersättning.

Uppdraget ska redovisas senast den 31 januari 2020 till regeringen.

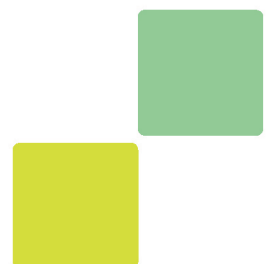
Det är viktigt för Unionen att följa detta arbete och att delta som remissinstans och stämma av resultatet av detta uppdrag och vilka konsekvenser det kan få för arbetslöshetsförsäkringen och därmed vår inkomstförsäkring. I detta sammanhang finns det också anledning att utreda den framtida inkomstförsäkringen för Unionen utifrån att grunden via A-kassebesluten



mycket väl kan se annorlunda ut. Därmed kan det regelverk som finns i dag för a-kassorna redan vara föråldrat inom nästa kongressperiod. Unionens inkomstförsäkring är ett stort värde för förbundet, men också en stor kostnadspost samt risk, framför allt med ett eventuellt förändrat konjunkturläge. I samband med att regeringens utredning presenterar sina förslag kommer Unionen behöva tillsätta en egen övergripande utredning rörande inkomstförsäkringens villkor och dess medlemserbjudande i stort.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att motionen avslås



Motion 36.

ROSE-MARIE LILJA
SONNY KARLSSON, JITKA RUMIN, JOHAN KROHN, JESSICA MIKKILÄ,
EVA ANDERSSON, MERITA DAJAKU, SANDRA BROMÉR OCH LENA KRANTZ
JOHANSSON, WAGGERYD CELL
SMÅLAND

Motion angående inkomstförsäkringen

Efter en olycka på väg till jobbet på Waggeryd Cell, som ledde till sjukskrivning på grund av arbetsskadan, kontaktade vi Unionen angående inkomstförsäkringen. Vi undrade om den sjukskrivne kunde utnyttja inkomstförsäkringen. Fick då veta att Unionens inkomstförsäkring endast gäller vid arbetslöshet.

Många andra fackföreningar har en inkomstförsäkring som även gäller vid sjukskrivning på grund av arbetsskada.

Vi önskar att Unionens inkomstförsäkring även ska gälla vid sjukskrivningen till följd av en arbetsolycka. Även tjänstemän kan råka ut för olyckor till/från arbetet och på arbetsplatsen.

Vi yrkar på att:

- Att** få en extra peng vid sjukskrivning via inkomstförsäkringen ska vara en självklarhet även för oss tjänstemän.
- Att** inkomstförsäkringen ska gälla både vid arbetslöshet och vid sjukskrivning på grund av arbetsskada. Ersättningen ska vara så som den är idag, det vill säga ersättning upp till 80 procent av lönen, både vid arbetslöshet och vid sjukskrivning.

Förbundsstyrelsen yttrande

Frågan om ersättning vid sjukskrivning generellt och på grund av arbetsskada är viktiga frågor för Unionen. Dels hur den allmänna socialförsäkringen fungerar, dels det skydd som finns via kollektivavtal samt att det även ska kunna kompletteras via medlemsförsäkringar.

Vi vill att så många medlemmar som möjligt ska omfattas av våra kollektivavtal för att därmed bl.a. få ett kompletterande skydd vid sjukdom och arbetsskada. De kollektivavtalade försäkringarna är ett av skälen till varför Unionen arbetar så aktivt med att teckna kollektivavtal med de arbetsgivare som saknar sådant.

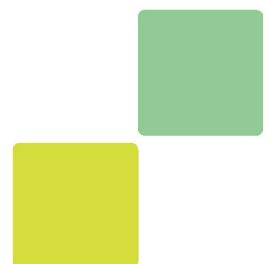


Unionen har därutöver upphandlat ett antal förmånliga medlemsförsäkringar som alla medlemmar erbjuds att teckna. Bland dessa försäkringar finns en sjukförsäkring som ger extra skydd vid sjukdom, sjukkapital som ger en engångsersättning vid långvarig sjukdom samt diagnosförsäkring som ger en engångsersättning om medlemmen har dabbats av en diagnos/sjukdom som ger ersättning enligt försäkringsvillkoren.

Syftet med Unionens inkomstförsäkring är att lämna kompletterande ersättning vid arbetslöshet, inte vid sjukdom. Inte heller andra fackförbund erbjuder inkomstförsäkringar som ersätter något annat än förlorad arbetsinkomst p.g.a. arbetslöshet. Unionens huvudstrategi för att så många av våra medlemmar som möjligt omfattas av bra villkor under arbetslivet är att arbeta med att teckna fler kollektivavtal. Mot bakgrund av det befintliga kollektivavtalade skyddet vid sjukdom anser förbundsstyrelsen att nuvarande strategi med att teckna fler kollektivavtal i kombination med nuvarande erbjudande om frivillig sjukförsäkring via medlemsförsäkringarna är att föredra framför att erbjuda utökade kompletterande försäkringar via medlemskapet.

Förbundsstyrelse föreslår kongressen besluta

att Motionen avslås.



Motion 37.

MARITA HOLKKO
REGIONSTYRELSEN UNIONEN SMÅLAND
SMÅLAND

Fler dagar i inkomstförsäkringen

En av Unionens allra främsta och bästa medlemsförmåner idag är inkomstförsäkringen. För att ytterligare öka tryggheten för våra medlemmar vid en eventuell omställning vill vi att man skall öka antal dagar som man kan köpa till från dagens 50 till 100 dagar.

Gör en utredning så att de föreslagna extra 50 dagarna blir kostnadsneutrala.

Vi föreslår kongressen:

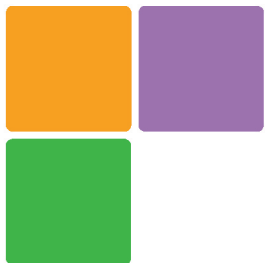
- att** Unionen utreder möjligheten att utöka inkomstförsäkringen med ytterligare 50 dagar mot en avgift.
- att** Unionen utökar inkomstförsäkringen med ytterligare 50 dagar om den visar sig vara kostnadsneutral.

Förbundsstyrelsen yttrande

Unionen har i dag en obligatorisk inkomstförsäkring som ger ersättning upp till 150 ersättningsdagar och försäkrar en inkomst upp till 60.000 kr per månad. Till den finns även en frivillig tilläggsförsäkring. Medlemmar som tecknar den betalar 50 kr extra per månad om de har en inkomst under 60.000 kr och kan därigenom försäkra sin inkomst upp till 200 ersättningsdagar. Om medlemmen har en inkomst över 60.000 kr per månad kostar det 100 kr extra i månaden men då höjs också den försäkringsbara inkomsten upp till 150.000 kr per månad.

Då regeringen har tillsatt en översyn av arbetslöshetsförsäkringen finns anledning att invänta dess besked innan andra utredningar för Unionens inkomstförsäkring kan göras med beräkning av utfall. Syftet med utredningen är att analysera och föreslå ett mer ändamålsenligt regelverk med ökad förutsebarhet och minskad administration, anpassat till nya förutsättningar. Uppdraget ska redovisas senast den 31 januari 2020 till regeringen.

I samband med regeringens uppdrag finns det anledning för Unionen att tillätta en utredning för att stämma av eventuella konsekvenser för våra medlemmar och för Unionen som förbund. I detta finns också anledning att se över konsekvenser och möjligheter rörande den frivilliga tilläggsförsäkringen men då utifrån ett samlat grepp för hela inkomstförsäkringen.



**Förbundsstyrelse föreslår kongressen besluta
att** Motionen ska beaktas.



Motion 38.

REGIONSTYRELSEN NORRBOTTEN

Bättre lönestatistik

När vi erbjuder medlemskap till de med akademisk utbildning får vi ofta höra att man väljer Saco-förbund med anledningen av att de har bättre lönestatistik. Så borde det inte vara.

Med tanke på ett av Unionens viktigare mål där vi ska värva fler medlemmar med högskoleutbildning så är detta viktigt att förbättra.

Unionen borde kunna presentera en lönestatistik som motsvarar den Saco-förbunden har, dels för att eliminera det som värvningsargument dels för att ge Unionens medlemskap ett högre värde. Vår önskan är att statistiken ska vara sökbar på exempelvis kön, ålder, examensår, utbildning, geografi, yrke samt bransch.

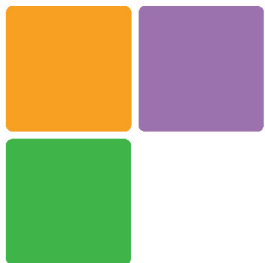
Vi föreslår kongressen

Unionen tar fram en heltäckande lönestatistik med hög sökbarhet

Förbundsstyrelsen yttrande

Förbundsstyrelsen delar motionärens engagemang för att vi ska erbjuda ett attraktivt medlemserbjudande och lönefrågor är av medlemmar högt prioriterat att vi erbjuder bra rådgivning och annat stöd kring. Förbundsstyrelsen har därför under 2018 tagit beslut om att förenkla insamlingen och sökbarheten i vår gemensamma lönestatistik genom att på de avtalsområden som vi idag använder ALS-kod (Arbetsgruppering för Lönestatistik) istället övergå till arbetsmarknadens standard för svensk yrkesklassificering, SSYK. Under 2019 påbörjas övergång till nya former för insamling och tillgängliggörande av lönestatistik. Det innebär bl a att klubbar får utvecklade verktyg via webben som syftar till att förenkla insamlingen och även för enskilda medlemmar som saknar klubb kommer uppgifter mer löpande samlas in med stöd av nya funktioner som utvecklats på webben. Löneinsamlingen 2018 var ett rekordår med 15 000 fler insamlade löner mot tidigare år som ett resultat av bland annat förenklad inloggning till Mitt Unionen och självservice på webben med BankID.

Pågående och planerat utvecklingsarbete för en ännu bättre lönestatistik anser förbundsstyrelsen går i linje med motionärens intentioner och förslag.



Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta
att motionen är besvarad



Motion 39.

THERÉSE PETTERSSON
REGIONSTYRELSEN UNIONEN SMÅLAND
SMÅLAND

Rätten till utvecklings- och lönesamtal på svenska

Motionen

Det blir mer vanligt med globala företag på den svenska arbetsmarknaden.

Det ger då även fler chefer som inte är svensktalande, vilket kan innebära att lönesamtal och utvecklingssamtal hålls på annat språk än svenska.

Det finns många av våra medlemmar som inte känner sig bekväma eller som har den kunskapen att hålla ett sådant samtal på annat språk än svenska.

Detta kan medföra att löneutvecklingen för dessa medlemmar blir ogynn- sam. Utvecklings- och lönesamtalen förlorar sitt syfte.

Yrkar på

att alla ska ha rätten till att få sitt utvecklings- och lönesamtal på svenska.

Förbundsstyrelsen yttrande

De anställdas rätt till att ha ett utvecklings- och/eller lönesamtal regleras i kollektivavtalen. Samtalens intention är att tillförsäkra medlemmen infly- tande över den individuella löneutvecklingen och lönesättningen.

De rättigheter som våra kollektivavtal ger medlemmen gäller oavsett om ägarskapet är svenskt eller utländskt. Om skrivningarna inte följs innebär det ett brott mot kollektivavtalet och skadestånd som sanktion.

De centrala avtalen ger dock ingen uttömmande reglering för hur samtalen ska genomföras utan det förutsätts att lokala parterna, med utgångspunkt i företagets särskilda förutsättningar, gemensamt tar fram en riktlinje för detta. Om det inte finns en klubb på arbetsplatsen är arbetsgivaren skyldig att säkerställa att samtalen genomförs på så sätt att intentionerna i löneavta- let är uppfyllda.

Oavsett på vilket sätt samtalen genomförs är det viktigt att samtalen säker- ställer att medlemmen kan göra sig förstådd och förstå vad arbetsgivaren sä- ger. Förbundsstyrelsen förstår den problematik som följer då allt fler svenska företag får utländska ägare och att det blir allt vanligare att koncernspråket är engelska. Vår uppfattning är att vi kan kräva att förhandlingar genomförs på

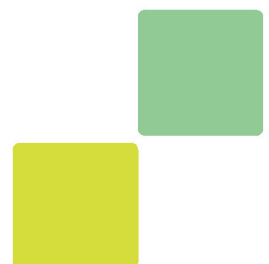


svenska om det krävs för att parterna ska förstå varandra. Detta är inte reglerat i lag eller avtal men följer av att förhandlingsskyldigheten inte kan anses uppfylld om endera parten inte har förstått vad som sagts. Vi anser att man bör kunna dra samma slutsats när det gäller utvecklings- och lönesamtal.

I nuläget är det uppmärksammade problemet främst en fråga för lokala parter att hantera. Saknas klubb finns det möjlighet att ta kontakt med regionen för att få stöd i frågan. I framtiden skulle förändrade skrivningar i kollektivavtalen kunna tillföras för att stödja Unionens tolkning i frågan.

Förbundsstyrelse föreslås besluta

Att motionen är besvarad



Motion 40.

ANDERS KROON
REGIONSTYRELSEN UNIONEN SMÅLAND
SMÅLAND

Unionen är världens bästa fackförbund

Bakgrund: Tyvärr vet vi knappt om det själva och på många områden är vi inte ens nära där vi borde vara. Ett av dessa områden är teknik och speciellt den tekniken som finns i var mans hand eller ficka; det vill säga mobiltelefonen.

I dag används mobilen för allehanda nyttiga uppgifter och vi vill att Unionen agerar även på detta viktiga område. Tänk om man bara kunde med hjälp av mobilen på ett smidigt sätt ta del av våra förmåner medlemskapet medför.

Vi föreslår därför kongressen:

- att** Unionen omgående utreder möjligheterna till att utveckla en Unionen-app med medlemsförmåner.
- att** Unionen även utreder möjligheten att utveckla en app som kan användas som "Unionen-leg".
- att** Unionen utvecklar en app för förtroendevalda där exempelvis aktuell information och vanliga frågor och svar kan läggas upp.

Förbundsstyrelsen yttrande

Sen 2017 pågår ett strategiskt arbete under projektnamnet *Digitala mötet* som förbundsstyrelsen har initierat och avsatt särskilda strategimedel för. I en första fas har vi hittills fått en uppgraderad och mobilt anpassad version, så kallad responsiv design, av vår gemensamma webbplats med syftet att öka tillgängligheten av den kunskapsinformation, stöd och service som finns både för medlemmar och förtroendevalda. Det går i linje med aktuella trender, att istället som förut utveckla appar när inte webbplatser varit mobilt anpassade så anpassas webbplatser till användarens olika typer av enheter.

I den fas som följt har vi fått möjlighet att logga in med mobilt BankID tillsammans med förbättrade självservicefunktioner i inloggat läge för medlem, exempelvis kunna ansöka om studiestöd, ansöka om tillfälligt sänkt avgift, ansöka om autogiro m.m. Det har även utvecklats ett planerings- och kom-



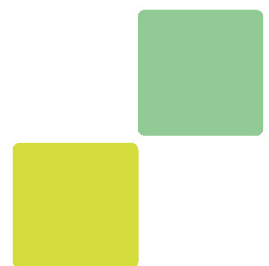
unikationsstöd för förtroendevalda som inloggad att nyttja utifrån ett års-hjul som lokal förtroendevald, exempelvis inför årsmöte, löneförhandling m.m.

I den fas som pågår nu under 2019 är stödet åt förtroendevalda högst prioriterat och en ny version med funktioner och användargränssnitt för medlemsadministration lanseras under hösten tillsammans med funktioner och ett för målgruppen anpassat gränssnitt för säker dokumenthantering anpassat till GDPR, stöd för medlemskommunikation och -engagemang.

Som kongressen föreslår ambitioner och förflyttningar i handlingsprogrammet så har flera verksamhetsområden skrivningar och behov av digital transformation och digitalt tillgängliggörande av vår samlade kunskap, digitala verktyg för att driva vår politik och tjänster och service för alla nivåer och målgrupper. Kansliorganisationen bereder en samlad strategi för digital transformation tillsammans med en strategi för erbjudandet till medlemmar och förtroendevalda på ett ekonomiskt hållbart sätt som kommer inkludera perspektiv och hållbara lösningar som tar hand om motionärens intentioner.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att motionen är besvarad



Motion 41.

ANNA ANDERZÉN
SJUHALL

Ökat stöd från Unionens region till medlemmar utan klubb

Motionen

Idag står alla medlemmar utan klubb på företagen helt ensamma och arbetsgivaren har ingen motpart vid ev förhandlingar. Vilket innebär att arbetsgivaren kan tolka avtalet (där kollektivavtal finns) helt efter eget huvud och bestämma vad de tycker passar dem. Inte ens den årliga lönerevisionen har någon motpart och flera av kollektivavtalen är skrivna efter att arbetsgivaren har en motpart i förhandling/arbetet i form av klubbrepresentanter vilket utlämnar medlemmar utan klubb helt till arbetsgivarens goda vilja.

Flertalet exempel finns på många arbetsplatser där kollektivavtalet inte efterlevs pga avsaknad av motpart, andra exempel kan vara (men är inte uteslutande dessa); arbetstider, förändringar inom organisationen (t.ex. nyanställningar, omplaceringar). Inte heller sker någon uppföljning om utvecklingssamtal, lönesamtal, kompetensutveckling, lönekartläggning osv sker enligt överenskommelsen i kollektivavtalet.

Unionens medlemmar står ensamma och utlämnade till arbetsgivaren. Det behövs mer stöd och aktivt arbete från ombuden inom Unionen för att stötta alla arbetsplatser utan klubb. En APO (ffa med informationsmandat) har inga möjligheter att trycka på arbetsgivaren att sköta dessa frågor. En APO riskerar att hamna bland den mindre omtyckta skaran pga APOn upplevs som besvärlig och en bråkmakare om något ifrågasätts.

Om dessa medlemmar istället fick regelbunden hjälp av de regionala ombuden inom Unionen och en ny arbetsordning inrättas där de regionala ombuden skall betraktas som motpart istället för den saknade lokala klubben, så blir det inte densamma personliga utsatta situationen för APOn, och fler arbetsgivare skulle bli tvungna att faktiskt följa kollektivavtalet, och inte bara godtyckligt efter sitt eget tycka "följa det".

Jag föreslår kongressen:

Att Unionen förändrar sitt arbetssätt och möjliggör för medlemmar utan klubb att använda sig av ombudsmännen/kvinnorna som ersättning för klubbstyrelse.

Att det från regionalt håll skall bli naturligt och självklart att alltid vara med på arbetsplatserna för att se till att det som finns skrivet i kollektivavtalet efterföljs i samråd med APO (där sådan finnes).

Förbundsstyrelsen yttrande

I Unionens stadgar framgår att föreningens uppgift är att förena och företräda medlemmarna samt att tillvarata och främja deras fackliga, ekonomiska, sociala och yrkesmässiga intressen på alla nivåer. Unionen är ett stort förbund med 660 000 medlemmar på över 65 000 arbetsplatser. Det innebär en stor styrka men också en stor utmaning, inte minst när det kommer till att bevaka villkoren på arbetsplatsen. Grundläggande för en välfungerande facklig verksamhet är att det finns lokala förtroendevalda och ett av Unionens viktigaste mål är därför att öka antalet medlemmar som har en klubb eller ett arbetsplatsombud på sin arbetsplats.

Om det inte finns förtroendevalda med förhandlingsmandat på arbetsplatsen är det enligt stadgarna Unionens regionkontor som utgör lokal facklig part. Det innebär att arbetsgivaren har samma skyldighet att kalla regionen till förhandling som om det fanns klubb. Det innebär också att regionen har möjlighet att påkalla förhandlingar med företaget om vi får kännedom om att lag eller avtal inte följs. När det gäller frågan att säkerställa att löneavtalen följs även på arbetsplatser som saknar klubb är detta något som särskilt uppmärksammats på senare tid. Detta har resulterat i att flera löneavtal har fått stärkta skrivningar som förhandlingsordning för klubblösa. Arbete med att säkerställa att löneavtalen följs även på arbetsplatser utan lokalfacklig representation är ett av de mål som finns i vår avtalspolitik som är en långsiktig viljeförklaring för vad vi vill uppnå i alla våra kollektivavtal, oavsett avtalsområde.

Anställdaorganisationen har ett viktigt uppdrag i att efter behov stötta och erbjuda utbildningar till förbundets förtroendevalda så att de känner sig trygga i sin roll. Det gäller inte minst arbetsplatsombuden, som många gånger är ensamma förtroendevalda på arbetsplatsen. Unionens regionkontor gör årligen ett stort antal företagsbesök på arbetsplatser runt om i landet. Regionkontorens möjlighet att känna till allt som sker på arbetsplatserna är dock begränsad och därför har även arbetsplatsombud och medlemmar en viktig uppgift när det gäller att bevaka villkoren och påkalla regionens uppmärksamhet i de fall brister finns. Det är redan regionkontorens uppgift att stötta den lokalfackliga parten i sitt arbete, t ex om arbetsgivaren inte följer kollektivavtalet. Därtill finns den fackliga telefonrådgivningen som särskilt prioriterar samtal från förtroendevalda.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

Att motionen är besvarad

Motion 42.

REGIONSTYRELSEN I MÄLARDALEN
MÄLARDALEN

Branschtidningar till Unionens medlemmar

Vi i Unionen skall rekrytera nya medlemmar till vårt förbund så vi fortsätter att växa.

I Mälardalsregionen har vi nu under några år försökt att få med våra ingenjörskollegor som idag är med i andra fackförbund men det är väldigt svår rekryterade.

Vi har ett bättre medlemskap totalt anser vi men tidningen Ny Teknik är viktig och är något konkret som saknas i vårt medlemskap men erbjuds i andra förbund. Vi är inte ensamma om denna problematik då vi även har hör ifrån andra förtroendevalda utanför vår region att detta är ett problem.

Med en branschtidning skulle det bli lättare att rekrytera nya medlemmar till Unionen.

Det skulle kunna bli en ökad kostnad för förbundet, men vi tror att kostnaden skulle kunna tas från studiestödet om det anpassades.

Detta skulle ge en ökad kunskap om utvecklingen i sin bransch och med detta en större kompetensöknings vilja hos medlemmen.

Vi föreslår därför kongressen:

- Att** Unionen erbjuder sina medlemmar passande/adekvata branschtidningar
- Att** Unionen utreder vilka branschtidningar som kan erbjudas till Unionens medlemmar
- Att** valet av branschtidning läggs på mina sidor på hemsidan
- Att** Unionen utreder möjligheten för att kunna använda studiestödet till godkända branschtidningar

Förbundsstyrelsen yttrande

Förbundsstyrelsen delar motionärens engagemang och ambition att ha ett attraktivt medlemserbjudande som tar hänsyn till ekonomiska, yrkesmässiga, sociala och fackliga intressen i linje med portalparagrafen.

Unionen har tidigare erbjudit branschtidningar i form av Inblick som hade en läsarfrekvens om 25%. Utifrån ett ekonomiskt och klimatmässigt hållbarhetsperspektiv har dessa istället omvandlats till digitala nyhetsbrev som har upp till närmare dubbelt så hög läsarfrekvens och ges ut, oftare än tidningarna gjorde, 6-8 gånger per år. Innehållet i nyhetsbreven finns att läsa via hemsidan även som arkiv. En medlem kan själv välja sin branschtillhörighet utifrån identitet som inloggad via hemsidan vilket påverkar vilket nyhetsbrev som skickas ut.

Unionen är tillsammans med ett antal andra TCO-förbund ägare av Ingenjörssamfundet som samlar vårt gemensamma engagemang kring ingenjörer och det finns ett aktuellt initiativ att utforska hur vi bättre kan nå ut och vara relevanta för målgruppen genom möjlighet att ingå i nätverk för medlemmarna. Vi erbjuder idag en förmånlig rabatt på Ny teknik i medlemserbudandet via vårt engagemang i Ingenjörssamfundet.

Det görs generellt löpande utvärdering och insiktsanalyser av befintliga och önskat medlemserbudande som kan attrahera och öka nöjdhet mot behov hos medlemmar. I dessa visar sig inte efterfrågan vara så pass hög mot vad som förväntas av medlemskapet för sin medlemsavgift att förbundsstyrelsen anser det värt att inkludera fler tidningar i medlemserbudandet finansierat av medlemsavgiften.. Förbundsstyrelsen har beslutat om ett initiativ *Framtidskompetens* som finansieras med strategiska utvecklingsmedel och bl a som delprojekt ska utreda och föreslå studiestödets framtida bästa bidrag till just medlemmars möjlighet att kompetensutvecklas för att vara anställningsbara.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

Att motionens första, andra och tredje uppsats är besvarad

Att motionens fjärde uppsats ska beaktas

Motion 43.

ANNA ANDERZÉN
SJUHALL

Hjälp för medlemmarnas privatekonomi med fokus på pensionen

Det finns tydliga signaler på att den allmänna pensionen håller på att utarmas och Unionens medlemmar blir mer och mer beroende av eget privat pensionssparande tillsammans med tjänstepensionen.

För flertalet medlemmar upplevs det som både svårt och krångligt att sätta sig in i de olika reglerna och förstå hur man bäst förvaltar sitt pensionskapital samt ev. övrigt kapital.

De seminarium t.ex. om pension som ges via Unionen är jättebra introduktioner till ämnet.

MEN det saknas i samhället en instans där det sitter helt oberoende rådgivare som kan ge personligt anpassade råd. Dvs råd som ges utefter medlemmens egna personliga ekonomiska situation.

Den service som finns på marknaden erbjuds från banker och försäkringsbolag som alla har en egen agenda och naturligtvis förordar främst sina egna produkter och lösningar. En helt oberoende instans för personlig rådgivning saknas.

Jag föreslår kongressen:

- Att** Unionen inrättar/köper en tjänst där enskilda medlemmar kan få hjälp med en personlig genomgång av ekonomin och få råd om pensionssparande eller andra frågor som medlemmen kan tänkas ha
- Att** Denna tjänst bör vara tillgänglig snarast för alla medlemmar som önskar
- Att** Förbundet undersöker om de kan subventionera kostnaden för att ge fler medlemmar möjlighet att utnyttja tjänsten då långt ifrån alla är höginkomsttagare



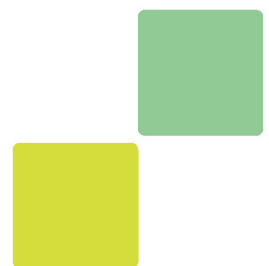
Förbundsstyrelsen yttrande

Unionen erbjuder i dag kostnadsfri oberoende pensionsrådgivning via PTK-rådgivningstjänst (secure.radgivningstjanst.se/). Den är tillgänglig för alla medlemmar som omfattas av kollektivavtal med tjänstepension via ITP.

För att ytterligare öka kunskapen om pension i allmänhet och tjänstepensionen i synnerhet samt de kollektivavtalade försäkringarna bedriver Unionen även en informationsverksamhet (Finfo).

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att Motionen är besvarad.



Motion 44.

STEFAN NERO
SYDVÄST

Stärka medlemserbjudandet

Hej, bifogar en motion som syftar till att göra unionens erbjudande till såväl befintliga som potentiellt nya medlemmar än mer intressant.

Bakgrund:

Ohälsan i Sverige ökar tyvärr. Den mentala ohälsan - som också tar längre tid för arbetsgivarna att rehabilitera - ökar kraftigt, speciellt bland yngre och kvinnor.

Samtidigt går vårdcentralerna på många ställen runt om i Sverige på knäna med sämre tillgänglighet för patienterna som följd.

Parallellt digitaliseras delar av vården för att underlätta och avlasta de fysiska vårdcentralerna under måttet; ”allt som inte absolut kräver ett fysiskt besök kan digitaliseras”.

Även unionens medlemmar behöver komma i kontakt med vården och skulle säkert hellre lösa detta på ett enklare, snabbare och smidigare sätt genom att använda sin mobil, platta eller desktop.

Jag föreslår kongressen:

Att undersöka möjligheterna att erbjuda våra medlemmar digital vård *
starta samarbete med Medicoo Svenska AB som är specialiserade på digitalvård *

Förbundsstyrelsen yttrande

Förbundsstyrelsen delar motionärens engagemang för ohälsan som ökar och har därför under våren 2019 beslutat om en politik avseende frågor om arbetsanpassning, rehabilitering samt sjukförsäkring.

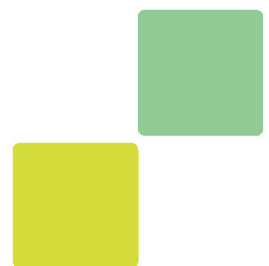
Kongressen föreslås prioritera Balans i livet som ett av prioriterade områden i handlingsprogrammet att samla kraft för förbättringar på alla nivåer; samhälle, arbetsplats och enskild medlem. Bland förslag till ambitioner under kongressperioden står att *vi ska erbjuda tjänster och förmåner i medlemskapet som underlättar vardagen, minskar stressen och främjar hälsan.*

Medlemsförmåner i allmänhet och frågan om vilka eventuella samarbetspartner som vi ska arbeta med är en fråga som förbundsstyrelsen äger och



behöver tas i amlande och ekonomiskt hållbar strategi för hela medlemserbjudandet som förbundskontoret har i uppdrag att ta fram.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta
att motionen ska besvarad



Motion 45.

UNIONENKLUBBEN VID SAAB MALMEN, LINKÖPING
ÖST

Införande av tandvårdsförsäkring inom Unionen

Motionen

Regelbunden tandvård lönar sig och leder till en bättre tandstatus och en bättre allmänhälsa. Idag har inte alla den ekonomiska möjligheten att regelbundet besöka en tandläkare eller att åtgärda uppkomna problem.

Unionenklubben Saab Malmen ser ett behov av att införa en tandvårdsförsäkring för Unionens medlemmar då detta är en försäkring som ofta diskuteras och efterfrågas bland våra medlemmar.

En tandvårdsförsäkring gör det förmånligare för alla att få en bättre tandstatus till ett förmånligare pris.

Vi är övertygade om att detta skulle få fler att vilja bli medlemmar i Unionen.

Det kommer att gynna alla i Unionen.

Vi i Unionenklubben Saab Malmslätt yrkar på:

att Unionen utreder möjligheterna att införa en tandvårdsförsäkring

Förbundsstyrelsen yttrande

Unionen bedriver ett kontinuerligt arbete med att löpande se över medlemserbjudandena där olika typer av trygghetsförsäkringar ingår. Via bland annat medlemsundersökningar med inriktning på förmåner, men även i tidigare ställda motioner, har det framkommit att förbundets medlemmar har ett intresse av förmåner kring tandhälsa.

En problematik som ofta lyfts fram är engångskostnader för åtgärder och ingrepp. Frågan kring en eventuell tandvårdsförsäkring har tidigare utretts inom förbundet och då ej bedömts vara genomförbar på grund den problematik som beskrivs nedan. Förutsättningarna för en tandvårdsförsäkring har inte förändrats.

Det allmänna tandvårdsbidraget ger alla mellan 30 och 64 år 300 kronor per år. För personer mellan 23 och 29 år samt över 65 år utges 600 kronor i bidrag årligen. Vid åtgärder som överstiger 3 000 kronor träder ett högkostnadsskydd in. Försäkringskassan betalar då hälften av kostnaderna mellan

3 000 och 15 000 kronor. För kostnader som överstiger 15 000 kronor står Försäkringskassan för 85%.

Utöver det allmänna tandvårdsbidraget och högkostnadsskyddet erbjuder Folk tandvården ett abonnemang benämnt Frisktandvård. Den enskilde får tillsammans med en tandläkare en genomgång av tändernas status. Eventuella fel och skador åtgärdas till ordinarie pris, och därefter kan man anslutas till Frisktandvårdsabonnemanget utifrån den riskgrupp man bedöms tillhöra. För en person mellan 30 och 64 år innebär detta en månadskostnad från 54 kronor upp till 703 kronor beroende på riskgrupp. Abonnemanget täcker all tandvård förutom tandreglering och estetiska ingrepp under en avtalstid på tre år.

När det gäller regelrätta försäkringar erbjuder de etablerade försäkringsbolagen i Sverige inte någon tandvårdsprodukt. Till skillnad från andra personförsäkringar så beror en stor del av ärendena inte på plötsliga oförutsägbara händelser utan på personens egen tandhälsa och beteende. En tandvårdsförsäkring är en produkt där risken för moturval är hög vilket innebär att de med hög risk för skada tecknar försäkringen medan de med låg risk avstår då premien blir för hög i förhållande till nyttan. Försäkringsbolagen gör bedömningen att en frivilligt tecknad tandvårdsförsäkring som produkt innebär alltför stor osäkerhet och kostnad för det övriga försäkringskollektivet. Därmed lämpar sig inte detta område för en frivilligt tecknad försäkringslösning då premien skulle bli för hög för de allra flesta medlemmar. En obligatorisk försäkring som ingår i medlemsavgiften och därmed inte kan väljas bort skulle förvisso hantera problemet med moturval men likafullt innebära en icke försumbar kostnad som läggs på medlemsavgiften.

Den samlade bedömningen blir därmed att det, i förhållande till Folk tandvårdens abonnemang Frisktandvård tillsammans med det allmänna tandvårdsbidraget och högkostnadsskyddet, inte är möjligt att upprätta en konkurrenskraftig försäkringslösning utan att försäkringen subventioneras av förbundet. Detta skulle i sin tur öka förbundets kostnader på ett betydande sätt.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att motionen är besvarad.

Motion 46.

MARITA HOLKKO
REGIONSTYRELSEN UNIONEN SMÅLAND
SMÅLAND

Tandvårdsförsäkring som medlemsförmån

Motionen

Att regelbundet besöka en tandläkare eliminerar risken för dålig tandhälsa och leder till bättre tandstatus och friskare hälsotillstånd. Det innebär dock för många av våra medlemmar en hög kostnad som kanske av den anledningen bortprioriteras för att privatekonomin blir tungt belastad.

En tandvårdsförsäkring skulle göra det förmånligare och skulle kunna locka fler medlemmar till Unionen.

Vi föreslår kongressen:

att Unionen undersöker möjligheten att införa en tandvårdsförsäkring.

Förbundsstyrelsen yttrande

Unionen bedriver ett kontinuerligt arbete med att löpande se över medlemserbjudandena där olika typer av trygghetsförsäkringar ingår. Via bland annat medlemsundersökningar med inriktning på förmåner, men även i tidigare ställda motioner, har det framkommit att förbundets medlemmar har ett intresse av förmåner kring tandhälsa. En problematik som ofta lyfts fram är engångskostnader för åtgärder och ingrepp. Frågan kring en eventuell tandvårdsförsäkring har tidigare utretts inom förbundet och då ej bedömts vara genomförbar på grund den problematik som beskrivs nedan. Förutsättningarna för en tandvårdsförsäkring har inte förändrats. .

Det allmänna tandvårdsbidraget ger alla mellan 30 och 64 år 300 kronor per år. För personer mellan 23 och 29 år samt över 65 år utges 600 kronor i bidrag årligen. Vid åtgärder som överstiger 3 000 kronor träder ett högkostnadsskydd in. Försäkringskassan betalar då hälften av kostnaderna mellan 3 000 och 15 000 kronor. För kostnader som överstiger 15 000 kronor står Försäkringskassan för 85%.

Utöver det allmänna tandvårdsbidraget och högkostnadsskyddet erbjuder Folktandvården ett abonnemang benämnt Frisktandvård. Den enskilde får tillsammans med en tandläkare en genomgång av tändernas status. Eventuella fel och skador åtgärdas till ordinarie pris, och därefter kan man anslutas

till Frisktandvårdsabonnemanget utifrån den riskgrupp man bedöms tillhöra. För en person mellan 30 och 64 år innebär detta en månadskostnad från 54 kronor upp till 703 kronor beroende på riskgrupp. Abonnemanget täcker all tandvård förutom tandreglering och estetiska ingrepp under en avtalstid på tre år.

När det gäller regelrätta försäkringar erbjuder de etablerade försäkringsbolagen i Sverige inte någon tandvårdsprodukt. Till skillnad från andra personförsäkringar så beror en stor del av ärendena inte på plötsliga oförutsägbara händelser utan på personens egen tandhälsa och beteende. En tandvårdsförsäkring är en produkt där risken för moturval är hög vilket innebär att de med hög risk för skada tecknar försäkringen medan de med låg risk avstår då premien blir för hög i förhållande till nyttan. Försäkringsbolagen gör bedömningen att en frivilligt tecknad tandvårdsförsäkring som produkt innebär alltför stor osäkerhet och kostnad för det övriga försäkringskollektivet. Därmed lämpar sig inte detta område för en frivilligt tecknad försäkringslösning då premien skulle bli för hög för de allra flesta medlemmar. En obligatorisk försäkring som ingår i medlemsavgiften och därmed inte kan väljas bort skulle förvisso hantera problemet med moturval men likafullt innebära en icke försumbar kostnad som läggs på medlemsavgiften.

Den samlade bedömningen blir därmed att det, i förhållande till Folktandvårdens abonnemang Frisktandvård tillsammans med det allmänna tandvårdsbidraget och högkostnadsskyddet, inte är möjligt att upprätta en konkurrenskraftig försäkringslösning utan att försäkringen subventioneras av förbundet. Detta skulle i sin tur öka förbundets kostnader på ett betydande sätt.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att motionen är besvarad.

Motion 47.

MARIE STRANDBERG
REGIONSTYRELSEN UNIONEN SMÅLAND
SMÅLAND

Utöka erbjudandet av digitala utbildningar

Motionen

I syfte att stärka vårt utbildningsutbud, minska omkostnader i samband med utbildningar, bli mer hållbara och förenkla möjligheten för medlemmar, anställda och förtroendevalda att genomföra utbildningar, vill vi att Unionen skapar fler digitala och webbaserade utbildningar.

Som det ser ut idag har vi identifierat att vi har två större utbildningar samt ett antal mikroutbildningar som vänder sig till förtroendevalda som är webbaserade. Vi tror att det finns en stor potential i att göra ännu fler av våra redan befintliga utbildningar digitala eller webbaserade som ett alternativ till de fysiska utbildningstillfällena. Det finns också möjlighet med dagens moderna teknik att skapa nya utbildningar som enbart hålls digitala, till exempel skulle det kunna vara baskunskaper i arbetsrätt och arbetsmiljöarbete som vänder sig till alla medlemmar som också kan vara som en förutbildning till våra grundutbildningar.

Inget kan riktigt ta ifrån värdet av att vi håller kurser och utbildningar som äger rum rent fysiskt där alla befinner sig samtidigt i samma lokal. Men att ta hjälp av modern teknik kan vara goda komplement och förenkla för fler att tillgodogöra sig våra utbildningar.

Någonstans uppfattar vi att vi som förbund redan är på denna boll och att det kanske redan finns väl genomarbetade strategier hur vi ska fortsätta idenna riktning. Men då får vi i så fall se att svaret på denna motion blir ett förtydligande hur långt vi kommit i detta arbete.

Därför yrkar vi i Unionen Småland:

- att** Unionen tar fram en strategi för hur vi kan göra fler kurser/utbildningar digitala/webbaserade.
- att** Unionen skapar enklare digitala/webbaserade utbildningar, som riktar sig till alla våra medlemmar, med inriktning på grundläggande kunskaper i arbetsrätt och arbetsmiljöarbete.



Förbundsstyrelsen yttrande

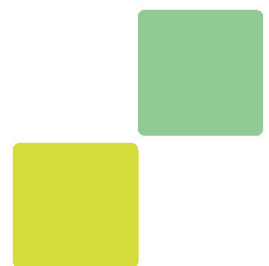
Under våren 2019 har en kartläggning av kompetensförsörjning genomförts som bland annat kommit fram till behovet av utökat digitalt stöd. Inom ramen för digitaliseringsarbetet har arbetet startats upp kring en utvecklad digital lärplattform som ska möta behovet både när det gäller utbildningar, kortare avgränsade mikrokurser, webbseminarier och möjlighet till erfarenhetsutbyte och nätverkande för såväl medlemmar, förtroendevalda och anställda.

Vilket innehåll det utökade digitala utbudet kommer att få baseras på behovsinventering hos de olika målgrupperna.

Förbundsstyrelsen föreslå kongressen besluta

Att motionens första att-sats ska bifallas

Att motionens andra att-sats ska beaktas



Motion 48.

REGIONSTYRELSEN FÖR UNIONEN SYDVÄST
SYDVÄST

Öppna kontorslandskap gör människor sjuka och dödar effektiviteten

Kontorets utformning och inredning påverkar både hälsan och produktiviteten. Störande ljud kan sänka prestationen med upp till 66 procent och varje gång vi blir avbrutna kan det ta upp till 25 minuter att återfå fokus. Öppna kontorslandskap är oftast fulla av störningsmoment. Forskning visar också att personer i öppna kontorslandskap mår sämre.

Hur störd man blir avgörs till stor del av personligheten. Introverta människor störs i allmänhet mer än extroverta människor.

Dock finns det mycket som kan göras för att förbättra arbetsmiljön. Exempelvis finns lösningar inom områden såsom:

- Regler
- Teknik
- Inredning
- Alternativa arbetsplatser

Det är hög tid att Unionen engagerar sig på allvar i dessa frågor. Jag yrkar:

Jag föreslår kongressen:

Att Unionen verkar för tillsättandet av en central arbetsgrupp med uppgiften att samla in och redovisa aktuell forskning inom området.

Förbundsstyrelsen yttrande

Kontorets utformning och olika inslag i kontorsmiljön i form av ljud, synintryck, ventilation, o.s.v. har alla inverkan på arbetsmiljön. Vi påverkas fysiskt, psykiskt, kognitivt och socialt av kontorslösningarna på våra arbetsplatser. Olika kontorslösningar medför olika risker i arbetsmiljön.

Enligt arbetsmiljölagen ska arbetsgivaren anpassa arbetsmiljön till människors olika förutsättningar (vilket brukar kallas ”generell anpassning”). Detta innebär att arbetsmiljön ska anpassas efter vanliga variationer människor



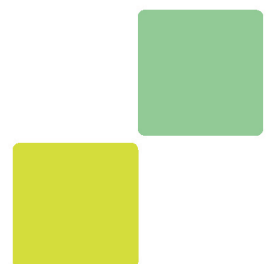
emellan. Utöver detta ställer arbetsmiljölagen också krav på individuell anpassning, där enskilda personers särskilda förutsättningar står i fokus. För att kunna göra adekvata riskbedömningar av arbetsmiljörisker behövs kunskap om riskerna.

Förbundsstyrelsen konstaterar att utformning av kontorsmiljöer och olika kontorslösningar är såväl viktiga som aktuella arbetsmiljöfrågor. Det finns redan idag en central arbetsgrupp inom Unionen, sakområdesgruppen för arbetsmiljö, som löpande hanterar arbetsmiljöfrågor. Genom den partsgemensamma organisationen Prevent utvecklas också olika material som ett stöd till det lokala arbetsmiljöarbetet.

Unionen vill stärka arbetsmiljöombuden att i det lokala arbetsmiljöarbetet kunna uppmärksamma de risker i arbetsmiljön som forskningen identifierat - oavsett kontorslösning. Detta skulle exempelvis kunna göras genom att uppdatera och utveckla stödet via Unionens hemsida.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

Att motionen är besvarad



Motion 49.

DANIEL LANDIN
REGIONSTYRELSEN UNIONEN SMÅLAND

Stärka skyddet för den som skadas i eller blir sjuk av sitt arbete

Motionen

Idag finns det brister i skyddet igenom AFA-försäkring i samband med att en tjänsteman drabbats av sjukdom eller skada på eller i anslutning till sitt arbete.

Om du drabbas av en arbetsskada är det Försäkringskassans bedömning som ligger till grund för om du kvalificerar dig för och hur länge du kan få ut ersättning för förlorad arbetsförtjänst. Försäkringskassans bedömningar idag är väldigt schabloniserade. Tillstöter det komplikationer i din rehabilitering, eller det på något annat sätt blir så att du i praktiken får en längre tid i din rehabilitering än den schabloniserade tid som Försäkringskassan utgår ifrån, får du inte tillgodogöra dig AFA-försäkringen för den tiden som är utöver schablonen.

Vi föreslår:

- att** Unionen verkar för att skyddet igenom AFA-försäkring bättre harmoniserar med den enskildes faktiska förhållande.
- att** Unionen påverkar lagstiftaren så att det inte är schabloniserade bedömningar ifrån Försäkringskassan som ska ligga till grund för bedömningen av den enskildes sjukskrivning/arbetsförmåga.
- att** Unionen verkar för att direktiven i AFA-försäkring inte grundar sig på Försäkringskassans schabloniserade bedömning av arbetsförmåga utan istället grundar sig på de faktiska omständigheterna för den enskilde och sjukskrivande läkares bedömning.

Förbundsstyrelsen yttrande

Förbundsstyrelsen ser det som mycket angeläget att förbundets medlemmar har en ekonomisk trygghet vid sjukdom och arbetsskada.

Förbundsstyrelsen förstår första att-satsen som att motionären vill att Unionen verkar för att ersättning från TFA-försäkringen ska kunna utges oberoende av om Försäkringskassan godkänt en arbetsskada eller inte. Dagens lagstadgade arbetsskadeförsäkring har idag brister som medför att många

medlemmar har svårt att få sin arbetsskada prövad och godkänd. Förbundsstyrelsen anser att det är mycket olyckligt att medlemmar drabbas av rättsförluster till följd av brister i systemet. Dock anser förbundsstyrelsen att denna brist i första hand bör lösas genom att få till stånd ändringar inom den lagstadgade arbetsskadeförsäkringen och Unionen verkar redan för detta på flera olika sätt. Det har genom SOU 2017:25 skett en omfattande översyn av arbetsskadeförsäkringen. Utredningen innehåller konkreta förslag som syftar till att fler arbetsskadeprövningar ska göras. Unionen har i remissvaret ställt sig positiv till utredningens förslag och även föreslagit ytterligare förändringar i syfte att förbättra försäkringen. Vidare driver Unionens försäkringsrättsjurister medlemsärenden i tvister om arbetsskador. Förbättringar i arbetsskadeförsäkringen är en fortsatt prioriterad fråga för Unionen och förbundet kommer att fortsätta arbeta med frågan dels genom påverkansarbete, dels genom att driva enskilda arbetsskadeärenden.

Vad vidare gäller andra och tredje att-satserna delar förbundsstyrelsen motionärens beskrivning att Försäkringskassans tillämpning kan få negativa konsekvenser för den enskilde. Förbundsstyrelsen anser emellertid att det skulle vara ett för stort steg att verka för en villkorsändring som innebär att ersättning från TFA-försäkringen kan utgå även när sjukpenning nekas. Förbundsstyrelsen vill här framhålla att den kollektivavtalade försäkringen inte är tänkt att ersätta den allmänna socialförsäkringen, utan att komplettera den. Föreslagen ändring skulle kunna få till konsekvens att TFA-försäkringen vid nekad sjukpenning får bära kostnaden för hela inkomstförlusten och det skulle därmed bli en icke önskvärd övervältring från den statliga till den kollektivavtalade försäkringen. En förutsättning för parterna att avtala om kompletterande försäkringar är att de allmänna systemen ger ett rimligt försäkringsskydd. Förbundsstyrelsen anser därför att fokus bör ligga på att få till stånd ändringar i såväl regler som tillämpning i sjukförsäkringen. Unionen arbetar aktivt med att påtala brister i sjukförsäkringen och verka för förändringar. Förbundsstyrelsen har nyligen antagit en ny politik för arbetsanpassning, rehabilitering och sjukförsäkring. Det fastslås härvid som utgångspunkt att sjukförsäkringens regelverk bör vara utformat på ett sätt som främjar rehabilitering och återgång i arbete, samt vid behov omställning. I rapporten där politiken redovisas uppmärksammar Unionen ett antal problem med nuvarande sjukförsäkring däribland att Försäkringskassans bedömning av arbetsförmågan är för teoretisk och Unionen anser att det ska ställas större krav på Försäkringskassan att göra verklighetsförankrade bedömningar. Vidare lyfter Unionen fram att Försäkringskassan har en för strikt tillämpning av undantaget särskilda skäl och föreslår uppmjukningar.

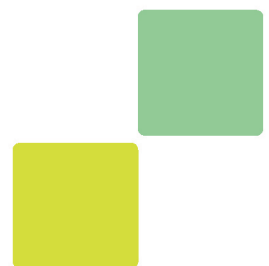
Unionen kommer på olika sätt att fortsätta uppmärksamma problemen i sjukförsäkringen och peka på behovet av förändringar i försäkringen



Förbundsstyrelse föreslår kongressen besluta:

att motionens första och tredje att-sats ska avslås

att motionens andra att-sats är besvarad



Motion 50.

UNIONENKLUBBEN VID ALS SCANDINAVIA AB
NORRBOTTEN

För ett hållbart arbetsliv ända till pension -Fler semesterdagar

Med ökande krav på längre arbetsliv och en allt högre pensionsålder blir tid för återhämtning en allt större nödvändighet. Pressen har ökat i arbetslivet på grund av tekniska utvecklingar och effektiviseringar; färre personer utför samma arbete i takt med ökade krav på tillgänglighet och flexibilitet. Ett större behov av fler semesterdagar finns jämfört med tidigare. Arbetstagare har idag större krav på fortbildning jämfört med förr i tiden på grund av högre förändringstakt inom olika områden. Mer ledig tid ger större chans till att hinna med både återhämtning och ork för fortbildning, vilket gynnar arbetsgivare som får både friskare och mer kompetent personal.

Sedan den femte lagstadgade semesterveckan infördes 1978, för ca 40 år sedan, har inte varaktiga ändringar skett angående semesterdagar trots dessa stora förändringar i arbetslivet. Anställda i kommuner, landsting och staten har ofta redan fler semesterdagar och för att utjämna skillnader och göra ledighet mer jämlik mellan yrkesområden bör ledigheten regleras. Statligt anställda får t.ex. mellan 28-35 dagars semester beroende på ålder (<30 år ger 28 dagar , >30 år ger 31 dagar och >40 år ger 35 dagars semester respektive) .

För att få ett mer hållbart samhälle där anställda orkar jobba ett helt arbetsliv tycker vi att Unionen ska verka för en lagstadgad 6 veckors semester.

1. Arbetsgivarverket, Om Semester – en vägledning för statliga arbetsgivare, <https://www.arbetsgivarverket.se/globalassets/avtal-skrifter/skrifter/20180108-omsemester.pdf>, hämtat 2018-12-19

Jag föreslår kongressen:

- Att** Unionen ska verka för en ytterligare en semestervecka, dvs 6 veckors semester (30 dagars semester i stället för 25 dagars semester) som lagstadgad rätt.
- Att** Unionen ska verka för en ytterligare en semestervecka, dvs 6 veckors semester (30 dagars semester i stället för 25 dagars semester) som ett inriktningsbeslut som ska gälla för Unionens alla kollektivavtal.

Förbundsstyrelsen yttrande

I avtalsrörelserna driver vi förhandlingarna för att försvara och trygga våra villkor och för att se till att det utrymme för förbättringar för de anställda som finns kommer medlemmarna till godo. Utrymmet kan t.ex. användas för att höja löner, för att ge en utökad fritid (i stället för lön) genom förkortad arbetstid i olika former, t.ex. mer semester eller för att trygga framtida pension (uppskjuten lön). I det avtalspolitiska programmet finns att alla på sikt bör ha en arbetstidsförkortning om 100 timmar per år med utgångspunkt från en ordinarie arbetstid om 40 timmar per helgfri vecka i genomsnitt och 25 dagars semester. Utökad semester är ett sätt att åstadkomma förkortad arbetstid. För många tjänstemän och deras återhämtning är det säkert att föredra att förkortad arbetstid kan tas ut i form av sammanhängande ledighet hel dag, t.ex. som semester.

Unionen verkar i första hand för att parterna via kollektivavtal ska reglera arbetslivets frågor och utveckla kollektivavtalen för att förbättra medlemmarnas vardag. Detta stärker parternas möjlighet att själva ta ansvar för villkoren på arbetsmarknaden och ger förutsättningar för långsiktigt stabila regler. Stadgemässigt ska förbundsrådet fastställa förbundets mål och övergripande inriktning inför avtalsförhandlingar samt behandla avtalsmotioner med mera. Förbundsstyrelsen konstaterar att förbundsrådet i juni 2019 behandlar avtalsmotioner inför 2020 års avtalsrörelse och att det i första hand är via kollektivavtalen Unionen vill reglera villkor. Motionären har också till förbundsrådet skickat en motion med väsentligen samma innehåll som denna och den har behandlats där. Kongressen har därutöver år 2015 tagit beslut om att Unionen ska verka för fler semesterdagar och förbundets företrädare kommer i olika sammanhang lyfta behovet av utökad semester även i diskussioner med politiker m.fl.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att motionen är besvarad

Motion 51.

SVJETLANA SARIC
SYDVÄST

Kortare arbetsdagar

Idag har många av våra medlemmar tufft på arbetsplatserna gällande arbetsbelastningen och arbetsmiljön vilket även speglas i sjukskrivningstal.

Kraven blir allt högre. Man ska vara flexibel, jobba effektivare, snabbare etc. Många orkar inte arbeta heltid utan går frivilligt ner i tjänst vilket först och främst drabbar den enskilda medlemmen både på kort och lång sikt.

Heltidsmättet vi arbetar efter idag är ca40 timmar/ arbetsvecka och är baserat på ett beslut i riksdagen år 1970 och lagen infördes 1971.

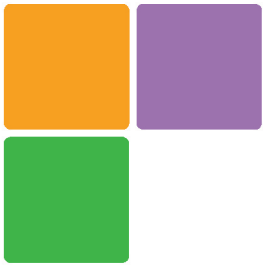
Jag föreslår kongressen:

- att** Unionen utifrån perspektivet ”Ett hållbart arbetsliv” ser över heltidsmättet
- att** Unionen arbetar för att korta ner ”heltidsmättet” och därmed skapa förutsättningar för våra medlemmar att orka arbeta fram till pensionen
- att** Unionen utifrån perspektivet ”Ett hållbart arbetsliv” ser över heltidsmättet

Förbundsstyrelsen yttrande

I Unionens avtalspolitiska program finns att alla på sikt bör ha en arbetstidsförkortning om 100 timmar per år med utgångspunkt från 40 timmar per helgfri vecka i snitt och fem veckors semester. Vid kongressen 2015 togs också beslut om att Unionen ska verka för ett utökat antal semesterdagar.

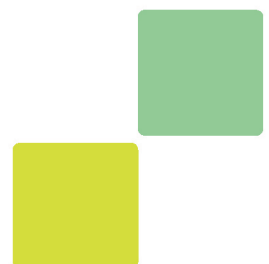
Unionen verkar i första hand för att parterna via kollektivavtal ska reglera arbetslivets frågor och utveckla kollektivavtalen för att förbättra medlemmarnas vardag. Detta stärker parternas möjlighet att själva ta ansvar för villkoren på arbetsmarknaden och ger förutsättningar för långsiktigt stabila regler. Förkortad arbetstid, genom kortare genomsnittlig veckoarbetstid, utökad semester eller på annat sätt, kan vara ett sätt att via avtal säkra möjligheterna till återhämtning och branschdelegationerna har att för respektive avtalsområde – utifrån avtalsområdets behov och förutsättningar – ta fram förslag till anpassade avtalskrav.



Unionen har i avtalsrörelserna sedan 2013 successivt överenskommit om flexpension/deltidspension och nu omfattas 99,6 % av Unionens medlemmar med kollektivavtal av systemet. Utöver den höjda pensionsavsättningen består systemet i en förstärkt möjlighet att gå ned i arbetstid mot slutet av arbetslivet. I förbundsstyrelsens förslag till inriktning för kommande avtalsförhandlingar 2020 ingår också ökade avsättningar till flexpension.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att motionen är besvarad



Motion 52.

REGIONSTYRELSEN UPPLAND
UPPLAND

Rätt till tjänstledighet

Idag är det arbetsgivaren som ensidigt bestämmer tidsomfattningen på en tjänst (halvtid/heltid). Arbetstagaren har dock möjlighet att arbeta deltid i en del fall t.ex. studier, små barn, sjukskrivning och flexpension. Många skulle av andra goda och rimliga personliga skäl mot motsvarande lönesänkning också vilja arbeta deltid. Det är upp till arbetsgivaren att bevilja eller neka en personlig deltidslösning, men många arbetsgivare kan t.ex. ha en "Headcount-policy" där antalet räknade huvuden är viktigare än antalet arbetade timmar. De deltidslösningar som är överenskomna via lag och andra avtal är möjliga för de anställda men inte en millimeter extra.

Fackliga parter med Unionen i spetsen har nyligen drivit igenom flexpensionen som ger äldre arbetstagare rätt att arbeta deltid. Vi ska inte stanna där.

Arbetstagare och arbetsgivaren måste kunna komma överens om tidsomfattningen på en tjänst. Kanske går det bara en kortare tid, men att kategoriskt hävda att på detta företag har vi bara heltider är inte rimligt. När någon som arbetat deltid i nästan 10 år p.g.a. små barn plötsligt måste börja arbeta heltid eftersom kollektivavtalet inte längre ger dem den möjligheten. Varför kan den personen inte fortsätta arbeta deltid (om denne vill), då övriga organisationen redan måste vara anpassad till deltiden.

Vi föreslår kongressen:

Att Unionen politiskt arbetar för att få in flexiblare deltidslösningar lagstiftningsvägen enligt exemplet ovan.

Förbundsstyrelsens yttrande

En anställnings sysselsättningsgrad bestäms normalt av arbetsgivaren och tjänstemannen vid anställningstillfället eller om man därefter kommer överens om förändringar i anställningsavtalet eller om viss tjänstledighet. Som motionären nämner kan tjänstgöringsgraden av olika anledningar sedan tillfälligt komma att förändras via rätt till ledighet enligt lag eller avtal av olika skäl. Exempel på när sådan rätt till ledighet kan aktualiseras är genom bestämmelser i föräldraledighets- och studieledighetslagen.

Någon fri rätt till ledighet i övrigt finns inte utan tjänstledighet förutsätter en överenskommelse med arbetsgivaren. För många skulle det naturligtvis vara värdefullt att ha en utvidgad rätt till ledighet för kortare eller längre tid vid behov. Frågan är dock tudelad då det även finns en problematik med ofrivillig deltid och ibland s.k. hyvling av heltidstjänster eller påtvingad arbetstidsförkortning utan lön. Vid kongressen 2015 behandlades Unionens lönepolitiska plattform och där återfinns numera problematiken med missbruk av omotiverade deltidsanställningar och fastställs att förbundet anser att utgångspunkten är en rätt till heltid och en lön på en sådan nivå som ger möjlighet till ekonomisk självständighet. Det bör därutöver också anmärkas att en utvidgad rätt till ledighet kan riskera att medföra negativa konsekvenser för målsättningen om ett jämställt arbetsliv vilket bör beaktas.

Förbundsstyrelsen anser att den föreslagna utvidgade rätten till ledighet ska regleras, om någonstans, i kollektivavtal men att frågan i vart fall för närvarande inte är en prioriterad fråga. Inför avtalsrörelsen 2020 finns samma förslag ingivet i form av en avtalsmotion. Förbundsstyrelsen har, som ovan angivits, som svar på avtalsmotionen bedömt att frågan inte bör prioriteras i samband med avtal 2020.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att motionen ska avslås

Motion 53.

REGIONSTYRELSEN FÖR UNIONEN SYDVÄST
SYDVÄST

Utökad semester

Produktiviteten har ökat, men även stressen. Det bör finnas utrymme för mer tid till återhämtning.

Vi föreslår kongressen:

Att Unionen driver på politiskt för sex veckors lagstadgad semester

Förbundsstyrelsen yttrande

I avtalsrörelserna driver vi förhandlingarna för att försvara och trygga våra villkor och för att se till att det utrymme för förbättringar för de anställda som finns kommer medlemmarna till godo. Utrymmet kan t.ex. användas för att höja löner, för att ge en utökad fritid (i stället för lön) genom förkortad arbetstid i olika former, t.ex. mer semester eller för att trygga framtida pension (uppskjuten lön). I det avtalspolitiska programmet finns att alla på sikt bör ha en arbetstidsförkortning om 100 timmar per år med utgångspunkt från en ordinarie arbetstid om 40 timmar per helgfri vecka i genomsnitt och 25 dagars semester. Utökad semester är ett sätt att åstadkomma förkortad arbetstid. För många tjänstemän och deras återhämtning är det säkert att föredra att förkortad arbetstid kan tas ut i form av sammanhängande ledighet hel dag, t.ex. som semester.

Unionen anser att vi i första hand ska verka för att parterna via kollektivavtal ska reglera arbetslivets frågor och utveckla kollektivavtalen för att förbättra medlemmarnas vardag. Detta stärker parternas möjlighet att själva ta ansvar för villkoren på arbetsmarknaden och ger förutsättningar för långsiktigt stabila regler. Förbundsstyrelsen konstaterar att förbundsrådet i juni 2019 behandlar avtalsmotioner inför 2020 års avtalsrörelse och att det i första hand är via kollektivavtalen Unionen vill reglera villkor. Kongressen har därutöver år 2015 tagit beslut om att Unionen ska verka för fler semesterdagar och förbundets företrädare kommer i olika sammanhang lyfta behovet av utökad semester även i diskussioner med politiker m.fl.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att motionen är besvarad

Motion 54.

MARITA HOLKKO
REGIONSTYRELSEN UNIONEN SMÅLAND
SMÅLAND

Fler semesterdagar

Det behövs fler semesterdagar för återhämtning då kraven på medlemmarna ökar i den snabba digitaliserade världen som vi lever i. Medlemmarna behöver mer tid till återhämtning. Idag behöver vi jobba längre upp i ålder och i slimmade organisationer/arbetsplatser och i ett allt mer uppstressat tempo.

Vi önskar att Unionen utreder och påverkar i olika sammanhang så att vi kan öka antalet semesterdagar från dagens 25 dagar till 30 dagar.

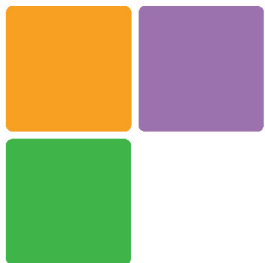
Vi föreslår kongressen:

att Unionen driver/påverkar frågan i semesterlagen.

Förbundsstyrelsen yttrande

I avtalsrörelserna driver vi förhandlingarna för att försvara och trygga våra villkor och för att se till att det utrymme för förbättringar för de anställda som finns kommer medlemmarna till godo. Utrymmet kan t.ex. användas för att höja löner, för att ge en utökad fritid (i stället för lön) genom förkortad arbetstid i olika former, t.ex. mer semester eller för att trygga framtida pension (uppskjuten lön). I det avtalspolitiska programmet finns att alla på sikt bör ha en arbetstidsförkortning om 100 timmar per år med utgångspunkt från en ordinarie arbetstid om 40 timmar per helgfri vecka i genomsnitt och 25 dagars semester. Utökad semester är ett sätt att åstadkomma förkortad arbetstid. För många tjänstemän och deras återhämtning är det säkert att föredra att förkortad arbetstid kan tas ut i form av sammanhängande ledighet hel dag, t.ex. som semester.

Unionen verkar i första hand för att parterna via kollektivavtal ska reglera arbetslivets frågor och utveckla kollektivavtalen för att förbättra medlemmarnas vardag. Detta stärker parternas möjlighet att själva ta ansvar för villkoren på arbetsmarknaden och ger förutsättningar för långsiktigt stabila regler. Förbundsstyrelsen konstaterar att förbundsrådet i juni 2019 behandlar avtalsmotioner inför 2020 års avtalsrörelse och att det i första hand är via kollektivavtalen Unionen vill reglera villkor. Kongressen har därutöver år 2015 tagit beslut om att Unionen ska verka för fler semesterdagar och förbundets företrädare kommer i olika sammanhang lyfta behovet av utökad semester även i diskussioner med politiker m.fl.



Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta
att motionen är besvarad



Motion 55.

ROSITA RIDDAR FRANZON, MARIE ELFSTRÖM OCH EVA SONESSON,
UNIONENKLUBBEN IKEA/IKANO/INTER IKEA, SMÅLAND

Kransledighet

Kransdagar

Denna motion har sin grund i att arbetsgivaren fritt tolkar semesterlagen när det gäller kransdagar. Konsekvensen blir att arbetstagare har fått löneavdrag och/eller avdrag i form av komp eller flextid. Inte minst blir det en diskriminerande orättvisa mellan de tjänstemän som har 5-dagars arbetsvecka (måndag – fredag) och de som har 7 – dagars vecka (måndag – söndag), där de senare förlorar ekonomiskt och/eller i ledighet.

Enligt semesterlagen har en arbetstagare, som regelbundet arbetar lördag eller söndag eller båda dessa dagar, vid semesterledighet som omfattar minst fem dagar rätt till ledighet motsvarande tid av veckoslut, dels under semesterledigheten, dels antingen omedelbart före eller omedelbart efter denna.

Omfattar semesterledigheten minst nitton dagar har arbetstagaren rätt till ledighet motsvarande tid av veckoslut såväl omedelbart före som omedelbart efter ledigheten, om inte särskilda skäl talar emot detta.

Men det framgår inget om hur ersättning/avdrag ska hanteras. Får man ledigheten gratis, kan man ta ut komp eller flextid eller ska tiden jobbas igen andra dagar?

Vi anser att det skall framgå hur betalningen ska hanteras för att få en tydlighet och rättvisa i semestern.

Därför yrkar vi:

att Unionen arbetar för att få in ett förtydligande i semesterlagen för att ingen anställd ska få löneavdrag för uttag av kransdagar.

Förbundsstyrelsen yttrande

Semesterlagen bygger på att semester tas ut måndag–fredag och att lördag och söndag är arbetsfri. Ledighet under lördag och söndag i direkt anslutning till semesterledigheten kallas kransledighet. Enligt 9 § semesterlagen har även de som regelbundet arbetar lördag och/eller söndag rätt till sådan kransledighet, under vissa förutsättningar. Kransledighet är en ledighet i samband med semester, inte en utökad semesterrätt. Eftersom kransledighet inte utgör semester, regleras inte ersättningsrätten av semesterlagens eller

kollektivavtalens regler om semesterlön. Avgörande för rätten till lön är arbetstagarens anställningsavtal och tillämpligt kollektivavtal. I förarbetena framhölls att frågor avseende semester och kransledighet för oregelbundet arbetande arbetstagare bäst reglerades avtalsvägen med hänsyn till de skiftande förutsättningarna. Förbundet delar uppfattningen att villkorsfrågor i arbetslivet i första hand ska lösas mellan parterna. Frågan har med detta i beaktande överlämnats till delegationerna för lösning i samband med avtalsrörelsen. Med hänsyn till lagstiftarens inställning och då semesterlagen enbart reglerar ersättning under semesterledighet, bedöms det inte finnas förutsättningar att få till stånd en ändring av semesterlagen

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att motionen ska avslås.

Kommentar

I förarbetena till 9 § semesterlagen framhölls att det inte är meningen att den som utnyttjar lagens rätt till ledighet ska förlora lön. Samtidigt poängterades att det var innehållet i det arbetsavtal som gäller mellan parterna som är avgörande för rätten till lön. Tjänstemän som arbetar måndag–fredag har normalt rätt till betald kransledighet under helgen, men alla arbetstagare har inte en sådan rätt. Det gäller exempelvis vid intermittenta anställningar där varje arbetspass utgör en anställning och avtal där lön inte utges för lördag och söndag. Med beaktande av att det finns så många olika anställnings- och avlöningsformer, bedöms rätten till lön under kransledighet vara en fråga som inte är möjlig att reglera i semesterlagen. Samma synsätt har lagstiftaren ansett gälla beträffande förläggning av semesterledighet för arbetstagare med oregelbundet arbetstidsmått. Den närmare regleringen av hur detta ska gå till har lagstiftaren överlämnat till parterna.

Motion 56.

HANS FRYKLUND, STOCKHOLM
CHRISTINA ANDERSSON, ÖST
BJÖRN EHLIN, SKARABORG/VÄST
BIRGITTA HOLMLUND, UPPLAND
JOHANNA NILSSON, STOCKHOLM
ANN STIGENBERG, GÄVLEBORG
JOHAN SVÄLAS, DALARNA

Intressepolitik för egenföretagare

Motionen

Inom Unionen finns 10 000 egenföretagarmedlemmar och i takt med att arbetsmarknaden förändras alltmer så ökar antalet egenföretagare som har begränsat socialt skyddsnät.

Unionen värnar om jämställdhet och jämlikhet, samt medlemmarnas sociala och ekonomiska intressen. För egenföretagare är en av utmaningarna i vardagen tillgången till socialförsäkringar, så som VAB (ersättning för vård av barn) och sjukersättning, vilka baseras på SGI-beräkningar (sjukpenninggrundande inkomst). Villkoren för socialförsäkringar skiljer även mellan egenföretagare beroende på företagsform. Detta är ett exempel på frågor som behöver lyftas för att få till en politiska beslut som leder till förändring.

Förbundet behöver avsätta mer resurser för politisk påverkan med inriktning på egenföretagare för att värna om egenföretagarmedlemmarnas intressen.

Vi föreslår kongressen:

Att kongressen uppdrar åt förbundsstyrelsen att öka resurserna för politisk påverkan med inriktning på egenföretagare.

Förbundsstyrelsen yttrande

Att driva på för bättre villkor och förutsättningar för egenföretagare är en viktig del av Unionens opinionsbildningsuppdrag. Unionen har också de senaste åren gjort en hel del arbete inom ramen för detta uppdrag, inte minst när det gäller att lyfta frågor som rör egenföretagares sociala trygghet och tillgång (eller brist på tillgång) till de offentliga trygghetssystemen. Unionen släppte till exempel 2018 en rapport på det temat och har därefter arbetat vidare med dessa frågor.

Förbundsstyrelsen delar motionärernas syn på att det är fortsatt viktigt att Unionen opinionsbildar kring frågor som har betydelse för våra egenföretagare.



tagarmedlemmar. Hur mycket resurser som satsas på att utreda och opinionsbilda kring just sådana frågor måste dock i slutändan vara en funktion av löpande prioriteringar mellan olika frågor. Det är därför inte möjligt eller önskvärt att öronmärka resurser för enbart en viss del av Unionens utrednings- och påverkansarbete.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att motionen ska avslås.



Motion 57.

HANS FRYKLUND, STOCKHOLM
 CHRISTINA ANDERSSON, ÖST
 BJÖRN EHLIN, SKARABORG/VÄST
 BIRGITTA HOLMLUND, UPPLAND
 JOHANNA NILSSON, STOCKHOLM
 ANN STIGENBERG, GÄVLEBORG
 JOHAN SVÄLAS, DALARNA

30 dagars betaltid till egenföretagare

Egenföretagare hamnar ofta i underläge mot större företag, där större företag kräver att få 90 dagar eller mer på sig att betala fakturor som egenföretagare skickar. Detta innebär att det dröjer länge innan en egenföretagare får betalt för nedlagt arbete och riskerar att få likviditetsproblem.

Regeringen försökte åtgärda problemet 2013 med en ny lagstiftning som fastställde att det är 30 dagars betaltid som gäller mellan företag – så vida inget annat avtalats. Storföretagen utnyttjar ofta lagens möjligheter till ”frivilliga” överenskommelser och många egenföretagare vittnar om hur maktlösa de känner sig inför krav på 60, 90 dagar eller ännu längre betaltid.

30 dagars betaltid minskar pressen på mindre företag som levererar till storföretag och tvingas vänta på pengarna, ibland tre månader eller mer.

Vi förslår kongressen

kongressen uppdrar åt Förbundsstyrelsen att driva frågan om att begränsa möjligheten till längre betalningstid är 30 dagar till egenföretagare.

Förbundsstyrelsen yttrande

Långa kredittider kostar Sverige jobb och tillväxtpöjligheter. Små och medelstora företag är de som skapar flest jobb i Sverige. I dag dräneras småföretag på likviditet och därmed försvåras möjlighet att växa och anställa.

Mindre företag är särskilt känsliga för långa betalningstider. Tillgången till lånefinansiering är ofta kraftigt begränsad, vilket gör att uteblivna intäkter snabbt kan få kassan att sina och i värsta fall äventyra företagets överlevnad.

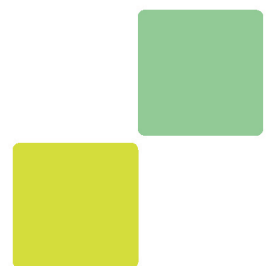
Det görs redan mycket för att komma åt problemet. Förutom lagstiftningen från 2013 som nämns i motionen har tidigare näringsminister Mikael Damberg i juli 2018 introducerat en uppförandekod om 30 dagars betalningstider inom näringslivet.



Förbundsstyrelsen konstaterar att beteendet med att dra ut på betalningar för att skaffa sig kortsiktig likviditet varken är bra för våra medlemmar eller för konkurrenskraften. Samtidigt görs en hel del för att åtgärda problemet. I november redovisade Föreningen för effektiva affärstransaktioner för första gången de 34 storbolag som hittills anslutit sig till näringslivets uppförandekod. Det anser Unionen är ett bra resultat på kort tid och har stor förväntan på att det här systemet ska fungera och att det ska leda till förändring för små och medelstora företag. Därför är det också rimligt att för närvarande inte driva på i denna fråga.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att motionen ska avslås.



Motion 58.

ALFONSO RAMIREZ
STOCKHOLM

Inga undantag i turordningsreglerna!

De rödgröna regeringspartiernas uppgörelse med Centern och Liberalerna om att åstadkomma en lagändring som medför »tydligt utökade undantag från turordningsreglerna« innebär ett direkt angrepp på fackföreningsrörelsen. Ytterligare undantag från turordningsreglerna — oavsett hur omfattande — slår direkt mot den fackliga organisationens möjlighet att försvara sina medlemmar.

När företag vill göra avvikelser från turordningsreglerna handlar det ofta i praktiken om att de vill göra sig av med äldre anställda, ofta trotjänare, de som blivit slitna/skadade, eller de som anses besvärliga på något sätt, t.ex. fackliga aktivister och personer som vet sin rätt och håller på den.

I övertalighetsförhandlingar är turordningsreglerna det enda verksamma lagstöd som en fackförening har att kunna sätta emot. Dagens lag är förhandlingsbar och den fackliga organisationen kan gå med på avsteg från reglerna i utbyte mot eftergifter från arbetsgivaren. Genom att hävda »först in, sist ut« kan den fackliga organisationen också avvisa dåliga bud, fördyra uppsägningar och få arbetsgivaren att söka andra lösningar.

Undantag från turordningsreglerna leder till en maktförskjutning också på våra arbetsplatser. När arbetsgivaren får makten att bestämma själv skapas otrygghet bland de anställda. När ingen kan vara säker på att få behålla sin anställning vågar arbetskamraterna inte längre hålla på sin rätt. Detta skapar tysta arbetsplatser och leder till minskat fackligt engagemang.

Att förhandla fram kompromisser som försvagar fackföreningsrörelsen är att gå över en gräns. Försvagade turordningsregler kan inte kompenseras med »utökade möjligheter till livslångt lärande« eller förbättrad a-kassa. Sådant hjälper inte i kampen för trygghet i förhållande till det ökade trycket på våra arbetsplatser (som orsakar stressjukdomar, olyckor och utslagning).

Mot bakgrund av att regeringen nu, med hot om lagstiftning, vill att »parterna ska ta ansvar« vill jag i denna motion vara tydlig: vår fackförening har inte vårt mandat att godta förhandlingslösningar som innebär försvagade turordningsregler. I stället för ytterligare kompromisser som försvagar den fackliga styrkan med argument om »det mindre onda« vill vi se en kraftfull mobilisering av medlemmarna för att ta kampen mot klåfingriga politiker som angriper oss.

Jag föreslår kongressen:

- att** Unionen motsätter sig varje överenskommelse mellan parterna som försvagar turordningsreglerna
- att** Unionen inleder en kampanj på arbetsplatserna till försvar för de fackliga rättigheterna som tydligt åskådliggör hur detta är kopplat till allas trygghet och arbetsmiljö
- att** Unionen inom TCO och gentemot övriga fackliga centralorganisationer driver frågan om en politisk generalstrejk (eller flera) för att sätta press på varje regering som försöker försvaga turordningsreglerna.

Förbundsstyrelsen yttrande

Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning om att lagens turordningsregler har bidragit till att upprätthålla en fungerande maktbalans mellan arbetsgivarna och de fackliga organisationerna vid arbetsbristuppsägningar. Turordningsreglerna har, tillsammans med det övriga regelverket i LAS, varit av avgörande betydelse för att skydda våra medlemmar mot godtyckliga uppsägningar.

Samtidigt bör det framhållas att en lag enkelt kan ändras och att det lagreglerade anställningsskyddet är beroende av den för tillfället rådande politiska uppfattningen i riksdagen. Unionens inställning är att arbetslivets villkor i första hand ska regleras genom kollektivavtal och att kollektivavtalen jämfört med lagen ger bättre förutsättningar för långsiktigt stabila regler. När det gäller arbetsbristuppsägningar har vi sedan en lång tid tillbaka omställningsavtalet att förhålla oss till. Omställningsavtalet kräver att de lokala parterna i arbetsbristförhandlingar beaktar andra aspekter än lagens principer om ”tillräckliga kvalifikationer” och ”sist-in-först-ut”. Omställningsavtalet förutsätter med andra ord att de lokala parterna förhandlar om avsteg från LAS och att lagens turordningskriterier inte ska tillämpas. I utbyte avsätter de anslutna företagen fortlöpande ekonomiska medel som, via trygghetsrådet (TRR), kommer de anställda till godo vid neddragningar.

Förbundsstyrelsens inställning är att medlemmarnas trygghet på arbetsmarknaden skapas genom ett samspel mellan anställningsskydd, tillgång till kompetensutveckling, omställningsstöd samt ekonomisk trygghet vid arbetslöshet. Mot bakgrund av bl.a. Arbetsdomstolens praxis vid tillämpningen av lagens kvalifikationsbegrepp kan det vidare konstateras att arbetstagarnas verkliga anställningstrygghet inte ligger i en lång anställningstid utan istället i mångt och mycket ligger i att ha rätt kompetens. Om en arbetstagare saknar rätt kompetens – och därmed inte uppfyller lagens krav på tillräckliga kvalifikationer – så spelar en eventuellt längre anställningstid inte någon roll. Många anställda måste lämna sin anställning på grund av kompetensbrist även om det formellt uttrycks som arbetsbrist. Enligt förbundsstyrelsens



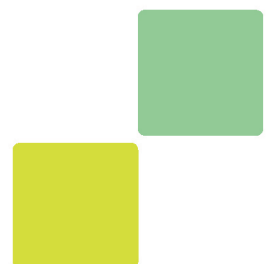
uppfattning är detta ett resultat av att arbetsgivarna inte i tillräcklig utsträckning har investerat i de anställdas kompetensutveckling. I oktober 2015 fattade kongressen beslut om en politisk plattform för kompetensutveckling mot bakgrund av att kompetensutveckling är ett prioriterat område för Unionens medlemmar. För att utveckla anställningstryggheten krävs en omfattande helhetslösning som bland annat innefattar livslångt lärande och anställningsbarhet. Exakt vilka förändringar som bör genomföras för att uppnå en sådan lösning är dock i nuläget inte möjligt att slå fast. Det går därför inte att utesluta att turordningsreglerna kommer att behöva förändras i syfte att uppnå ett utvecklat anställningsskydd med stärkta möjligheter till kompetensutveckling. Förbundsstyrelsen ser det som en självklarhet att det fackliga inflytandet kvarstår i uppsägningssituationer och att anställningstid även i fortsättningen kommer att vara en av grundpelarna för en trygg anställning.

När det gäller kampanjer på arbetsplatserna till försvar för fackliga rättigheter så bedriver Unionen redan idag ett aktivt opinionsarbete i dessa frågor i många olika kanaler och på många olika sätt. Som ett exempel kan nämnas de många arbetsplatsbesök som görs i syfte att bl.a. sprida information om arbetsmiljöfrågor och fackliga rättigheter.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att första och tredje att-satserna avslås

att andra att-satsen är besvarad



Motion 59.

DANIEL LANDIN
REGIONSTYRELSEN UNIONEN SMÅLAND

Slå vakt om LAS

Motionen

Mörka moln hoppar sig på den fackliga himlen, moln som vi tillsammans ska göra allt för skingra!

Innan den nuvarande regeringen tillträdde upprättades en regeringsupp-
görelse emellan de två regerande partierna och två av de oppositionella parti-
erna, överenskommelsen innehöll som bekant att en utredning av dagens

Lagen om anställningsskydd (LAS) ska göras under mandatperioden (2019 –
2022). Det är också vida känt att de två oppositionella partierna som är

en del av uppgårelsen länge drivit på att man i grunden vill ändra LAS på ett
sätt som kommer försämra anställningsskyddet och i praktiken minska ar-
betstagarorganisationernas påverkansmöjlighet i samband med att arbets-
brist uppstår på en arbetsplats.

I skrivande stund är inte någon utredning tillsatt och följaktligen än mindre
något betänkande ifrån den ännu ej tillsatta utredningen. Men inte desto

mindre bör vi agera så kraftfullt vi kan både innan, under och efter denna ut-
redning. Vi ska slå vakt om att det inte kommer förslag som på allvar hotar
vår Svenska modell genom att försvaga arbetstagarparten och skapa obalans
emellan arbetsmarknadens parter.

Att urvattna turordningsreglerna kan i praktiken innebära att arbetstagar-
sidan förlorar alla möjligheter att påverka till schyssta överenskommelser i
samband med neddragningar. Som ett led i det kommer det minska

arbetstagarernas möjligheter till medbestämmande i arbetslivet vilket i längden
inte kommer gynna svenska arbetsmarknad. Vår uppfattning är också att det
tyvärr råder stor kunskapsbrist inom vissa delar på den politiska arenan.

Unionen är och ska även framöver vara en viktig part för att råda bot på
dessa kunskapsbrister!

Därför vill vi ifrån regionstyrelsen i Småland föreslå kongressen att tydligt
köra ner våra gemensamma fötter i den fackliga myllan och visa omvärlden
att vi ställer oss skuldra mot skuldra genom att besluta följande:

- att** kongressen gör ett uttalande att vi, Unionen, kommer göra allt som står i vår makt för att värna så att utformningen av LAS även i framtiden kommer vara en viktig del för att anställda ska kunna fortsätta vara garanterade en möjlighet att kunna påverka och ha ett reellt inflytande över sitt arbetsliv.
- att** vi, Unionen, sätter jobbet med att slå vakt om LAS högst upp på vår gemensamma agenda.
- att** Unionen genom att bedriva kraftfullt opinionsarbete medvetandegör för våra makthavare hur LAS fungerar i praktiken samt varför LAS och medbestämmande i arbetslivet är en viktig garant för en fortsatt stark svensk arbetsmarknad.

Förbundsstyrelsen yttrande

Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning om att LAS utgör en central del av det svenska anställningsskyddet. Därutöver delar förbundsstyrelsen till fullo motionärens åsikt om att det från politiskt håll finns en stor okunskap om vad lagen egentligen innebär och hur den fungerar, inte minst när det gäller turordningsreglerna. Lagens turordningsregler innebär inte en renodlad princip om ”sist-in-först-ut” utan uppställer även ett krav på att den anställde har tillräckliga kvalifikationer för fortsatt anställning. Om en arbetstagare saknar rätt kompetens – och därmed inte uppfyller lagens krav på tillräckliga kvalifikationer – så spelar en eventuellt längre anställningstid inte någon roll. Unionen har sedan länge bedrivit ett omfattande opinionsarbete i syfte att sprida kunskap om LAS genom att, i olika sammanhang och i olika kanaler, redogöra för lagens innehåll, funktion och betydelse. Samtidigt bör det framhållas att en lag enkelt kan ändras och att det lagreglerade anställningsskyddet är beroende av den för tillfället rådande politiska uppfattningen i riksdagen. Unionens inställning är att arbetslivets villkor i första hand ska regleras genom kollektivavtal och att kollektivavtalen jämfört med lagen ger bättre förutsättningar för långsiktigt stabila regler. När det gäller arbetsbristuppsägningar har vi sedan en lång tid tillbaka omställningsavtalet att förhålla oss till. Omställningsavtalet kräver att de lokala parterna i arbetsbristförhandlingar beaktar andra aspekter än lagens principer om ”tillräckliga kvalifikationer” och ”sist-in-först-ut”. I utbyte avsätter de anslutna företagen fortlöpande ekonomiska medel som, via trygghetsrådet (TRR), kommer de anställda till godo vid neddragningar.

Förbundsstyrelsens inställning är att medlemmarnas trygghet på arbetsmarknaden skapas genom ett samspel mellan anställningsskydd, tillgång till kompetensutveckling, omställningsstöd samt ekonomisk trygghet vid arbetslöshet. För att utveckla anställningstryggheten krävs dock en omfattande helhetslösning som bland annat innefattar livslångt lärande och anställningsbar-



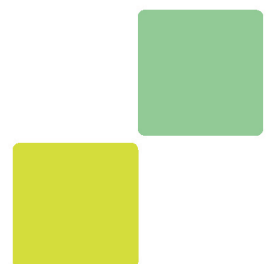
het. Det går inte att utesluta att LAS i vissa delar kommer att behöva förändras i syfte att uppnå ett utvecklat anställningsskydd med stärkta möjligheter till kompetensutveckling.

Unionen kommer även i fortsättningen att bedriva opinion och värna om att våra medlemmar ska ha ett tryggt arbetsliv med bl.a. inflytande, skydd för godtyckliga uppsägningar och en fungerande kompetensutveckling. När det gäller att värna och försvara anställningstryggheten så har Unionen redan gjort ett sådant ställningstagande. Förbundsstyrelsens uppfattning är att vi inte ska göra ett uttalande med hänsyn till att vi sedan lång tid är inne i en förhandlingsprocess och gemensamt med förbunden inom PTK kommit överens om en inriktning.

Förbundsstyrelse föreslår kongressen besluta:

att avslå första att-satsen

att andra och tredje att-satserna ska beaktas



Motion 60.

STEFAN OLSSON / MARIA NASSAKIS FÖR LIKABEHANDLINGSNÄTVERKET

Ändrat verksamhets innehåll för likabehandlingsnätverket

Vi i likabehandlingsnätverket ser ett behov av att förändra Unionens arbete med jämställdhet och mångfald. Detta områdes behov och karaktär ser olika ut i landet. För att nå framgång i arbetet behöver vi använda oss av den regionala kunskapen om vilka insatser som bäst och effektivast gagnar jämlikhet och mångfald ur det lokala och regionala perspektivet. Vi tror också att det arbetssätt vi föreslår är ett bra sätt att skapa ett ökat regionalt engagemang och att det ger en känsla av delaktighet. Något vi ser är värdeskapande för hela Unionen och dess olika utmaningar och frågeställningar.

Vi är ett stort förbund och om vi kraftsamlar så kan vi påverka och nå resultat, det har inte minst Unionens mål om 600 000 medlemmar bevisat. Det är nu dags att samla denna kraft för att få upp likabehandlingsfrågorna i samhällsdebatterna och i gemene mans medvetande för att nå en långsiktig förändring i samhället.

Likabehandlingsnätverket är det enda nätverk inom Unionen som består av både tjänstemän och förtroendevalda. De förtroendevalda utses av respektive regionstyrelse.

Uppgift:

Dagens uppgift för nätverket är att vara ett forum för erfarenhetsutbyte mellan regioner samt ibland få lite information centralt, då vi träffas. Det är inte speciellt kostnadseffektivt och ger ingen eller ringa förflyttningar på de arbetsplatser där Unionen verkar.

Vi som motionär vill se att detta utvecklas till att vara ett nätverk där vi aktivt arbetar för att våra arbetsplatser ska bli jämställda och präglas av jämlikhet och mångfald, med andra ord öppna och inkluderande arbetsplatser. Vi vet att den största skillnaden för jämställda arbetsplatser finns i privat sektor och ibland tjänstemän. Detta vill vi ändra på.

Motionärerna i nätverket vill att Unionen kraftsamlar i hela förbundet och vi tror på att införa speciella tidpunkter för detta. Det kan vara specifika Unionenveckor med tema jämställdhet. Tidpunkten då förbundet delar ut våra jämställdhetspriser bör vara en sådan vecka. Då vi lanserar statistik, gör pressmeddelande engagerar våra förtroendevalda och våra regionkontor för en arbetsplatsnära påverkan.

Vi motionärer i nätverket vill:

- Att** Unionen inför tidpunkter för att kraftsamla hela förbundet. Förslagsvis införs speciella Unionenveckor med tema jämställdhet och mångfald
- Att** Unionen avsätter resurser under kongressperioden i samband med att vi inför den politiska plattformen Jämställdhet och mångfald för att förbättra förutsättningar på våra arbetsplatser
- Att** nätverket för Likabehandling får ett förändrat uppdrag och mandat och därigenom kan verka för ”ett Unionen”, där förtroendevalda och anställda säkrar det regionala perspektivet i samverkan med förbunds-kontoret

Förbundsstyrelsen yttrande

Förbundsstyrelsen delar motionärernas syn på vikten av att förbundet kraftsamlar kring likabehandlingsfrågor. Det är något som görs redan idag genom exempelvis kampanjer för olika frågor kopplade till jämställdhet och likabehandling. Det bör även fortsatt vara ett prioriterat område för Unionen. Det är viktigt att regional kunskap kring likabehandlingsfrågor tas tillvara i förbundets likabehandlingsarbete. Det är även viktigt att kraftsamlingsinsatser kopplade till likabehandling, exempelvis kampanjer, sprids till regionerna. För att få bäst genomslag behövs både planering och flexibilitet i relation till vad som händer i omvärlden. Det är inte alltid möjligt att förutse när en insats bäst lämpar sig utöver de aktiviteter som redan finns fastslagna i verksamhetsplanering.

Förbundsstyrelsen delar motionärernas syn på att det är viktigt att det finns resurser för att omsätta våra politiska plattformar i praktik och att målsättningen är att det ska leda till ökad jämställdhet och mångfald ute på arbetsplatserna vilket också kräver resurser. När det gäller fördelning av resurser så är det ett beslut som tas när alla kongressbeslut ska omsättas i verksamhet under kommande kongressperiod. Jämställdhet och mångfald är en kärnverksamhet för förbundet och det finns tydliga skrivningar i såväl föreslaget handlingsprogram som i den nya plattform som kongressen föreslår besluta om. Att resurser kommer att avsättas för att uppnå de mål som kongressen beslutar ser vi i förbundsstyrelsen som en självklarhet.

Nätverket för likabehandling är en samverkansgrupp som enligt Unionens stadgar

§ 4.1 syftar till att stimulera och möjliggöra samarbete, kontakt och utbyte mellan medlemmar, förtroendevalda och klubbar utan att låsa formerna för samverkan. En samverkansgrupp äger sin egen agenda och får inte uppdrag och mandat av kongressen. För rikstäckande samverkansgrupper fattar förbunds-kontoret beslut kring vilka ekonomiska och personella resurser en



samverkansgrupp har baserat på hur förbundet ser att nätverkets mål och verksamhet bidrar till förbundets övergripande mål. Idag har nätverket för likabehandling möjlighet till två anställda representanter per region samt de anställda på förbundskontoret som ingår i sakområdesgruppen för likabehandling. Nätverket har också beviljats anslag för två fysiska möten per år. I jämförelse med andra samverkansgrupper har nätverket för likabehandling därmed förhållandevis stora resurser. Förbundsstyrelsen anser att det är bra eftersom likabehandling är ett viktigt område att samverka kring, och förbundsstyrelsen fortsatt vill se ett arbete i nätverket för likabehandling. Men förbundsstyrelsen anser inte att det är förenligt med Unionens stadgar att kongressen definierar uppdrag och mandat för en samverkansgrupp.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

- att** första att-satsen ska beaktas
- att** andra att-satsen är besvarad
- att** tredje att-satsen ska avslås



Motion 61.

REGIONSTYRELSEN SKARABORG/VÄST
SKARABORG/VÄST

Utredning av titlar inom Unionen

Bakgrund

Unionens ombudsmän gör ett fantastiskt bra jobb, och är en av grundstena i organisationen. Orden ombudsman och tjänsteman är vida kända och ger en viss status, men är förlegade.

Språket formar vår verklighet och bör spegla vår syn på jämställdhet. Att inom ett så pass modernt förbund som Unionen använda ett ord som ombudsman känns inte speciellt nytänkande och inkluderande, speciellt inte i dagens läge då fler och fler äntligen vågar vara öppna med sin könsidentitet, ickebinära vågar påtala att de inte vill bli tilldelade en könsidentitet och då kvinnors kamp för rättvisa på arbetsplatser är lika aktuellt som alltid.

Orden ombudsman och tjänsteman är dock inte enkla att byta ut.

Vi föreslår kongressen:

Att förbundsstyrelsen tillsätter en arbetsgrupp som utforskar möjligheterna och alternativen att förändra titlarna inom Unionen så att de blir könsneutrala och passar alla oavsett kön eller könsidentitet.

Förbundsstyrelsen yttrande

Unionen jobbar för allas lika värde, mot begränsande normer och ett inkluderade arbetsliv oavsett kön. Som förbund ska vi fortsatt att driva jämställdhetsarbetet för ett inkluderande arbetsliv på många olika sätt.

Förbundsstyrelsen delar motionärens syn på att orden ombudsman och tjänsteman inte är enkla att byta ut.

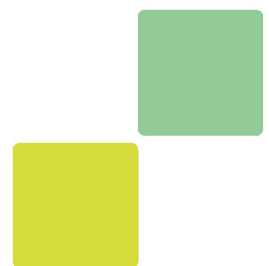
Ordet ombudsman i sin nuvarande form började användas i början av 1800-talet dock kan det härledas än längre tillbaka i tiden. När det gäller ombudsman så är det ett ord som svenska språket exporterat till många andra länder. Det finns också inom myndigheter såsom Justitieombudsman, Barnombudsman, Diskrimineringsombudsmannen.

Språkrådet har sett att ordet tjänsteperson har ökat i användning, men att det kan vara svårt att hitta ett ord som kan ersätta tjänsteman i precis alla fall.



Förbundsstyrelsen anser att Unionen inte bör agera enskilt i denna fråga utan följa den allmänna språkutvecklingen när det gäller titlarna ombudsman och tjänsteman.

**Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta
att** motionen ska avslås.



Motion 62.

REGIONSTYRELSEN STOCKHOLM
STOCKHOLM

Gör tillgänglighet och användbarhet till en arbetsmiljöfråga

Personer med funktionshinder har en högre arbetslöshet jämfört med befolkningen i övrigt, oavsett konjunkturläge. Det handlar ofta om negativa attityder hos arbetsgivare, som ibland tittar på personers svårigheter istället för kompetens. Faktum är att företag och organisationer många gånger går miste om kompetens då man väljer bort personer med funktionsnedsättning i anställningsförfaranden. FNs konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning säger i Artikel 27 att vi ska skydda rätten till rättvisa och gynnsamma arbetsvillkor för personer med funktionsnedsättning.

Tillgänglighet är en viktig inkluderingsfråga och kan uppnås med Universell utformning på arbetsplatserna. Tillgängligheten ökar möjligheten att anställa personer ur en bredare krets, vilket är en garant för mångfald som gör att företaget/organisationen når nya idéer och nya kunder.

(Mer om Universell utformning går bland annat att läsa om på mfd.se (myndigheten för delaktighet) och dhr.se (DHR))

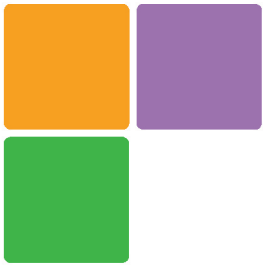
För en starkare och mer inkluderande arbetsmarknad behöver Unionen arbeta för:

Vi föreslår kongressen:

- att** vi får arbetsgivare att sträva efter att garantera tillgänglighet och användbarhet på arbetsplatsen.
- att** vi arbetar med Universell utformning som en arbetsmiljöfråga
- att** vi arbetar för att i likabehandlingsplaner och eller mångfaldspolicys stärka funktionshinderperspektivet genom att belysa frågan om tillgänglighet och användbarhet.

Förbundsstyrelsen yttrande

Unionen arbetar med arbetsmiljö liksom med diskriminering, jämställdhet och mångfald. Frågor avseende funktionsnedsättning ligger ofta i skärningspunkten mellan dessa områden. Unionens utgångspunkt är att när såväl arbetsorganisationen som arbetsmiljön utgår ifrån att vi alla har olika behov, fungerar den också bättre för de som har särskilda behov av stöd. Det bidrar i

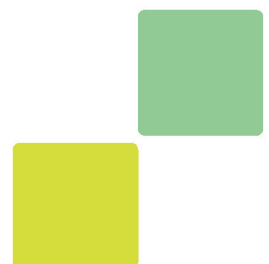


sin tur till minskat behov av individuella anpassningar. Unionen driver, bland annat i remissvar samt i plattformen för jämställdhet och mångfald (som är ett kongressdokument), att en rätt och inkluderande utformad arbetsplats, med avseende på såväl den fysiska som den psykosociala arbetsmiljön, utgår från att medarbetare har varierande funktionsförmåga och att arbetsmiljön följaktligen bör utformas så att den fungerar för så många som möjligt.

Unionen ska i sitt arbete för lika rättigheter och möjligheter och med mångfaldspolicys och planer ute på arbetsplatserna agera för att stärka funktionsnedsättningsperspektivet genom att lyfta frågan om tillgänglighet och användbarhet i såväl det systematiska arbetsmiljöarbetet som i arbetet med aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen. Detta arbete kommer vi intensifiera och utveckla vidare under kommande kongressperiod. Därför föreslår förbundsstyrelsen att motionens att-satser beaktas som inspel till den framtida verksamheten.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

Att motionen ska beaktas



Motion 63.

REGIONSTYRELSEN UNIONEN SMÅLAND
SMÅLAND

Respekterar vi människor med verkliga superkrafter?

Bakgrund: ADHD, ADD, autism, asperger, bipolär, cp och tourette är ett antal begrepp som vi alla på något sätt hört talas om. Men vet vi vad det innebär och hur vi hanterar människor med olika behov till exempel med sjukdomar, diagnoser eller det som innefattas av neuropsykiatrisk funktionsnedsättning (NPF)? Eller som vi kanske borde se det – personer med speciella behov och funktionstillgångar under rätt förutsättningar.

Omvärlden förändras snabbt med plattformsekonomi och hårdare klimat på arbetsmarknaden. För personer med funktionsnedsättning är arbetslivet ofta otillgängligt och att klara skolan samt högre studier kräver stöd. En tidig insats i skolan sparar mycket lidande och även miljonbelopp för samhället.

Vi vill påstå att vi inom Unionen kan klara denna utmaning och att med små medel göra allt mycket bättre i arbetslivet för denna grupp, som dessutom växer i antal personer varje dag.

Som förtroendevald möter vi många medlemmar med olika behov, önskemål och förutsättningar. Kompetensen kring funktionsnedsättning och vad det kan innebära för våra medlemmar på en arbetsplats kan kännas som mycket låg idag. Vi behöver känna till att olika sjukdomar och diagnoser finns och hur vi möter personer på ett inkluderande sätt. Vi ska inte se det som hinder, utan se det som möjligheter, en oupptäckt arbetskraftsresurs som vi kan lyfta fram samt stärka individernas möjligheter till ett arbetsliv på lika villkor.

För att vi ska kunna möta dessa medlemmar på ett bättre sätt, se möjligheter, behöver vi öka kunskapen kring området. Vi vill att alla, arbetsmiljöombud, förtroendevalda och anställda ska kunna möta våra medlemmar på bästa sätt vid varje tillfälle och ha tillgång till nödvändiga verktyg. Vi vill att Sveriges största fackförbund ska vara ett stöd för chefer i frågan i ett övergripande plan.

Vi vill att denna grupp också ska kunna söka arbete och bli behandlad utefter sina möjligheter. Att bara lämna in sitt CV och bli intervjuad fungerar inte för alla. Den bistra verkligheten är att man oftast inte ens blir kallad till intervju! Arbetsgivare är rädda och ratar dem på grund av okunskap och otydliga riktlinjer, man är helt enkelt rädd för komplikationer.

Vi vill vara stolta över vad Unionen gör i framtiden för personer med funktionsnedsättning. Hur vill ni bidra? Uppmärksammar och respekterar vi människor med verkliga superkrafter?

Vi föreslår kongressen:

- att** Unionen ska verka för att höja kompetensen inom området funktionsnedsättning.
- att** Unionen ska profilera frågan starkare och bilda opinion i påverkanskanaler om personer med funktionsnedsättning.
- att** Unionen ska verka för att personer med funktionsnedsättning ska få bättre möjligheter till utveckling och utbildning.
- att** Unionen ska verka för att en tidig insats för personer med funktionsnedsättning är viktig i skolor och utbildningar.
- att** Unionen ska verka för att personer med funktionsnedsättning ska få ett utvidgat offentligt arbetsriktat stöd för att hålla sig i arbete, kunna ta arbete eller kunna göra karriär.

Förbundsstyrelsen yttrande

Unionen arbetar med arbetsmiljö liksom med diskriminering och mångfald. Frågor avseende funktionsnedsättning ligger i skärningspunkten mellan dessa områden då det främst gäller personer med speciella behov och förutsättningar, en rättighet som finns formaliserad i lagstiftning. Unionens utgångspunkt är att när såväl arbetsorganisationen som arbetsmiljön utgår ifrån att vi alla har olika behov fungerar den också bättre för de som har särskilda behov av stöd. Det bidrar i sin tur till minskat behov av individuella anpassningar. Unionen driver att en bra och inkluderande utformad arbetsplats, med avseende på såväl den fysiska som den psykosociala arbetsmiljön, utgår från att medarbetare har varierande funktionsförmåga på olika områden och att arbetsmiljön bör utformas så att den i grunden fungerar för så många som möjligt. Detta gör vi bland annat i remissvar samt finns angivet i plattformen för jämställdhet och mångfald (som är ett kongressdokument). I plattformen står det också att arbetsgivaren ska ha tillräckliga kunskaper om funktionsnedsättning i arbetslivet för att hantera och skapa bra förutsättningar för alla medarbetare. I samma plattform drivs även specifikt krav på förbättringar gällande rekryteringsprocesser i linje med motionen.

I övrigt ska Unionen agera för att stärka funktionsnedsättningsperspektivet genom att lyfta dessa frågor i såväl det systematiska arbetsmiljöarbetet som i arbetet med aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen. Det görs genom t ex mångfaldspolicys och planer ute på arbetsplatserna och Unionen kommer att utveckla det arbetet vidare under kommande kongressperiod.

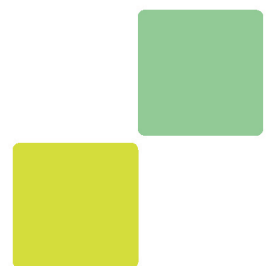


Unionen vill som fackförbund driva krav och föreslå lösningar och reformer som tar sin utgångspunkt i arbetslivet. Vi stödjer därför de arbetsmarknads- politiska åtgärder som främjar möjligheterna för personer med funktions- nedsättning att få tillgång till utbildning och till arbete. I Unionens rapport ”Så kan arbetsmarknaden bli mer inkluderande” driver vi till exempel att personer med funktionsnedsättning ska ha tillgång till ett yrke och en lön som motsvarar deras kvalifikationer. Unionen anser vidare att möjligheterna till skyddat arbetet inom Samhall och offentliga arbetsgivare bör finnas kvar samt att Insatsen särskilt introduktions- och uppföljningsstöd (SIUS) har en viktig roll för att underlätta för arbetsgivare att anställa personer med funktionsnedsättning och vill se tillräckliga resurser till insatsen.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att motionens första och andra att-sats ska beaktas

att tredje, fjärde och femte att-satserna är besvarade



Motion 64.

REGIONSTYRELSEN UNIONEN SMÅLAND
SMÅLAND

Höj kompetensen om NPF i Unionen

Vi vågar påstå att kompetensen kring NPF (neuropsykiatrisk funktionsnedsättning) och vad det innebär, är låg bland förtroendevalda och tjänstemän i Unionen. Vi tror att Unionen med små medel kan göra arbetslivet bättre för människor med NPF. Vi behöver ha kunskap för att förstå behov och kunna hjälpa våra medlemmar att konkretisera och arbeta fram fungerande förutsättningar på jobbet. Vi vill att alla, arbetsmiljöombud, förtroendevalda och anställda ska kunna möta våra medlemmar på bästa sätt vid varje tillfälle.

Sverige största fackförbund för tjänstemän – Unionen – ska även kunna vara ett stöd för chefer där denna kunskap saknas.

NPF innebär att hjärnan hos en person, inom vissa områden har ett annorlunda fungerande jämfört med hur det är för de flesta andra. Det annorlunda fungerandet är medfött och kommer alltså att bestå under personens hela liv.

Exempel på NPF är: ADHD/ADD, Tourettes syndrom och diagnoser inom autismspektrum till exempel Aspergers syndrom. NPF är inte en sjukdom.

Fler och fler, både barn och vuxna får idag en NPF-diagnos. ADHD till exempel förekommer hos 3-6 procent hos skolbarn. Det innebär ungefär ett till två barn per skolklass. De flesta har kvar symtom även i vuxenlivet, men många lär sig strategier för att hantera svårigheterna. Ungefär 2,5 procent av den vuxna befolkningen uppskattas ha ADHD.

Att reglera uppmärksamhet, aktivitetsnivå och känslor, impuls kontroll, samspel med andra människor, inlärning och lägre arbetsminne är utmärkande svårigheter för människor med NPF. De exekutiva funktionerna: förmågan att styra tankar, känslor, motivation och beteenden – behövs för att kunna planera, organisera och reglera vårt beteende, dessa funktioner är ofta nedsatta.

Unionen har en strävan att alla medlemmar ska kunna utvecklas och känna trygghet och glädje i arbetslivet. För personer med NPF innebär det ibland större utmaningar än för ”neurotypiska”, det vill säga personer utan NPFdiagnos. Okunskapen och stigmatiseringen av personer med NPF är fortfarande stor i vårt samhälle.

Med ökade krav i arbetslivet, krav på flexibilitet, att kunna byta fokus snabbt och lära om, att förstå hur du ska omprioritera ditt arbete när trycket och krav på leverans ökar, kan vara särskilt svårt för en person med NPF.

Vi vill med denna motion höja kompetensen och synliggöra NPF-diagnoserna – en funktionsnedsättning som inte syns.

Vi föreslår kongressen:

- att** Unionen ska verka för att höja kompetensen inom området NPF.
- att** Unionen tar fram utbildningar till förtroendevalda och anställda i Unionen kring NPF.
- att** Unionen ska profilera frågan starkare och bilda opinion i påverkanskanaler om personer med NPF.
- att** Unionen ska verka för att personer med NPF kan få bättre möjligheter till stöd vid utveckling och utbildning.
- att** Unionen ska verka för att personer med NPF ska få ett utvidgat offentligt arbetsriktat stöd för att hålla sig i arbete, kunna ta ett arbete eller kunna göra karriär.

Förbundsstyrelsen yttrande

Unionen arbetar med arbetsmiljö liksom med diskriminering, och mångfald. Frågor avseende NPF ligger i skärningspunkten mellan dessa områden då det gäller personer med speciella behov och förutsättningar, en rättighet som finns formaliserad i lagstiftning. Unionens utgångspunkt är att när såväl arbetsorganisationen som arbetsmiljön utgår ifrån att vi alla har olika behov, fungerar den också bättre för de som har särskilda behov av stöd. Det bidrar i sin tur till minskat behov av individuella anpassningar. Unionen driver att en bra och inkluderande utformad arbetsplats, med avseende på såväl den fysiska som den psykosociala arbetsmiljön, utgår från att medarbetare har varierande funktionsförmåga på olika områden och att arbetsmiljön bör utformas så att den i grunden fungerar för så många som möjligt. I plattformen skriver Unionen också att arbetsgivaren ska ha tillräckliga kunskaper om funktionsnedsättning i arbetslivet för att hantera och skapa bra förutsättningar för alla medarbetare. I övrigt ska Unionen i sitt arbete för lika rättigheter och möjligheter och med mångfaldspolicys och planer ute på arbetsplatserna agera för att stärka kunskapen bland förtroendevalda och genom att lyfta dessa frågor i såväl det systematiska arbetsmiljöarbetet som i arbetet med aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen. Detta arbete kommer vi utveckla vidare under kommande kongressperiod.

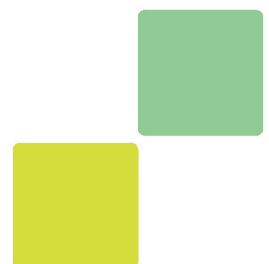


Unionen vill som fackförbund driva krav och föreslå lösningar och reformer som tar sin utgångspunkt i arbetslivet. Vi stödjer därför de arbetsmarknads- politiska åtgärder som främjar möjligheterna för personer med funktions- nedsättning att få tillgång till utbildning och till arbete. I Unionens rapport Så kan arbetsmarknaden bli mer inkluderande driver till exempel Unionen att personer med funktionsersättning ska ha tillgång till ett yrke och en lön som motsvarar deras kvalifikationer. Unionen anser vidare att möjligheterna till skyddat arbetet inom Samhall och offentliga arbetsgivare bör finnas kvar samt att Insatsen särskilt introduktions- och uppföljningsstöd (SIUS) har en viktig roll för att underlätta för arbetsgivare att anställa personer med funktionsnedsättning och vill se tillräckliga resurser till insatsen.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att motionens första, andra och tredje att-sats ska beaktas

att fjärde och femte att-satserna är besvarade



Motion 65.

SVJETLANA SARIC
SYDVÄST

Att utreda individuell lönesättning

Vi som förbund står för den individuella lönesättningen.

Hur individuell är den löne modellen i verkligheten? Oftast finns det en pott som fördelas och så blir min lön beroende av andras: om jag får mer då ska någon annan få mindre. Den individuella lönesättningen sätter prestationen i centrum och vi som medarbetare tvingas konkurrera med varandra för att få högre lön.

Lönegaranti är också en begränsning vid individuell lönesättning. En viss löneökning garanteras oavsett kvalitet på utfört arbete.

Problemen med denna lönesättning är många:

1. Överprestationen har blivit norm. Många medarbetare stressar och går in i sjukskrivning.
2. Medarbetare anpassar sig i stor grad efter vad arbetsgivaren belönar, t.ex. kortsiktiga projekt, snarare än kontinuerlig kärnverksamhet.
3. De individuella lönerna kan skapa hemlighetsmakeri och osämja när vi förväntas tävla mot varandra, vilket kan försvåra det fackliga arbetet.
4. Den lönesättande chefen kan sättas i en svår position när en pott ska fördelas och objektiv bedömning av prestation ska göras.
5. Det finns en risk att det skapas en tystnadskultur där medarbetarna medvetet eller omedvetet inte vågar ifrågasätta eller peka på missförhållanden i rädsla för att stöta sig med chefen och riskera att få lägre lönepåslag.
6. Rekryteringen av förtroendevalda kan försvåras.

Jag föreslår kongressen:

att förbundsstyrelsen utreder hur löneutveckling och arbetsmiljö påverkats av den individuella lönesättningen

Förbundsstyrelsen yttrande

Vi står för individuell lönesättning vilket framgår i vår lönepolitiska plattform och är uttryckt på olika sätt i våra löneavtal. Våra ställningstaganden bör emellertid alltid utvecklas och utvärderas för att se att de är fortsatt relevanta och i takt med tiden. Därför tycker även vi i förbundsstyrelsen att det



är viktigt att vi är proaktiva och kan utreda hur den individuella lönesättningen fungerar i praktiken och hur dess tillämpning påverkar våra medlemmars arbetsmiljö.

Förbundsstyrelse föreslår kongressen besluta

att motionen ska bifallas



Motion 66.

ULLA BRUNÖ
STOCKHOLM

Stoppa rabatt på flygresor och semesterboende i utlandet

Motionen

Jag är nöjd med mitt medlemskap i Unionen och tycker det är bra att man har olika förmåner som medlem som t.ex. rabatt på hotell i Sverige, hemlarm, tidningar mm. Men jag blev allt annat än glad när jag i ett nummer av Kollega såg att vi medlemmar kunna få 25 % rabatt på inrikes flygresor i sommar. Dessutom ser jag att man kan få rabatt på semesterboende i Italien.

Rapport efter rapport konstaterar att vi omgående måste minska vårt utsläpp av växthusgaser om vi ska håller den globala temperaturhöjningen under 2 grader. Om inte vi lyckas stoppa den globala uppvärmningen blir följderna bland annat höjda havsnivåer, översvämningar, stormar och andra typer av extremväder. Tendenser som vi redan nu ser här i Sverige. Ett förändrat klimat som redan i dag hotar såväl livsmedelsproduktion som livsmiljöer för både människor och djur.

Om vi ska lyckas måste alla aktörer i samhället, lokalt och globalt hjälpas åt. Som privatpersoner måste vi till exempel minska våra resor med flyg drastiskt.

Kanske kan vi få rabatt på tåget i stället?

Unionen är en viktig samhällsaktör med många medlemmar och har därmed stora möjlighet att hjälpa till med att nå Sveriges klimatmål: Att Sverige senast år 2045 inte ska ha några nettoutsläpp av växthusgaser till atmosfären. Jag vill gärna veta mera om hur Unionen ser på sin roll när det gäller att stoppa klimatförändringen.

Jag föreslår kongressen:

Att Unionen inte ska ge förmåner för medlemmar på resor med flyg, boende i utlandet och annat som uppmuntrar till flygresor.

Förbundsstyrelsen yttrande

Förbundsstyrelsen delar motionärens syn på att Unionen måste ta ansvar för och arbeta aktivt för en hållbar värld. Arbetet med social, ekonomisk och

miljömässig hållbarhet är en självklar del av vårt dagliga arbete. Bland annat arbetar vi aktivt med att försöka minska vår egen miljöpåverkan.

I Unionens stadgar § 1.2 definieras förbundets uppgift: ”Unionen har till uppgift att förena och företräda medlemmarna samt att tillvarata och främja deras fackliga, ekonomiska, sociala och yrkesmässiga intressen på alla nivåer.” Arbetet för att uppfylla detta sker ju huvudsakligen genom vår skärningsverksamhet: förhandlingar på olika nivåer, centrala avtalsförhandlingar, påverkansarbete på olika områden m m.

Att erbjuda medlemsrabatter av olika slag (försäkringar, banklån, resor, hotell-övernattningar etc) är ytterligare ett sätt för Unionen att främja medlemmarnas ekonomiska intressen och rabatter på resor och hotellvistelse utomlands kan ge en medlem som annars inte skulle ha råd en möjlighet att resa.

Det är visserligen Unionen som informerar om rabatterna och förmånerna, men det är varje enskild medlem som beslutar sig för om hen vill utnyttja detta eller inte och som måste väga in miljöaspekterna i sitt beslut.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att motionen ska avslås

Motion 67.

REGIONSTYRELSEN STOCKHOLM
STOCKHOLM

Klimat, Agenda 2030 och Unionen

För många människor är klimatfrågorna viktiga. Vi har personer som är på väg ut i arbetslivet som säger att dom inte kommer att arbeta på företag som inte tar klimatfrågan seriöst. Då är det också självklart att vi som fackförbund även tar dessa frågor med det allvar och seriositet som frågorna kräver. Klimatfrågorna är viktiga inte bara av dessa skäl utan också av rent överlevnads-skäl.

FN:s generalförsamling antog 2015 Agenda 2030 för en hållbar utveckling. Världens länder har förbundit sig att gemensamt uppnå en miljömässig, ekonomisk och socialt hållbar utveckling till år 2030. Med 17 mål som syftar till att utrota fattigdom, säkerställa mänskliga rättigheter och ett värdigt liv för alla, samt skydda vår planet och dess naturresurser. År 2016 hade 70 procent av svenska storbolag börjat rapportera enligt FN:s Agenda 2030.

Vi tycker att Unionen agerar för långsamt på detta område både internt med att arbeta med miljöfrågor samt externt som en viktig samhällskraft.

Vi föreslår kongressen:

- Att** man lyfter in klimatfrågan och Agenda 2030 i Unionens arbete, framtida och nutida
- Att** Unionen som organisation redovisar sin egen miljöpåverkan
- Att** Unionen inte enbart fokuserar på de Agenda 2030 mål som ligger inom "vårt område" som facklig organisering utan även tänker hur vi ska jobba för att minska miljöpåverkan i ett samhällsperspektiv

Förbundsstyrelsen yttrande

Förbundsstyrelsen delar motionärernas syn på att Unionen måste ta ansvar för och arbeta aktivt för en hållbar värld. Arbetet med social, ekonomisk och miljömässig hållbarhet är en självklar del av vårt dagliga arbete.

Agenda 2030 och Globala Målen är den mest ambitiösa överenskommelse som världens ledare träffat. Tillsammans ska vi till 2030 avskaffa extrem fattigdom, minska ojämlikhet och orättvisor i världen och lösa klimatkrisen. Alla samhällsaktörer har ett ansvar för att målen ska uppnås till 2030.

Arbetet med att stärka arbetstagares föreningsrätt, rätten till kollektiva förhandlingar och ett hållbart arbetsliv med anständiga arbetsvillkor är kärnan i fackföreningsrörelsens arbete, och vi ser dessa som en förutsättning för att världen ska nå Agenda 2030-målen. De är också den grund som vi utgått från när vi format Unionens hållbarhetsarbete.

I februari 2019 antog förbundsstyrelsen en Hållbarhetspolicy som tillsammans med Miljöriktlinjerna ringar in Unionens hållbarhetsarbete. Härigenom har vi också identifierat vilka av målen i Agenda 2030 som vi vill prioritera, nämligen mål 8 (anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt), 5 (jämnställdhet), 10 (minskad ojämlikhet), 12 (hållbar konsumtion och produktion), 13 (bekämpa klimatförändringarna), 16 (fredliga och inkluderande samhällen) och 17 (genomförande och globalt partnerskap). Men vi är även aktiva i flera av de övriga målen.

Unionen är miljödiplomerade enligt Svensk Miljöbas. Vi sätter årligen mål för att successivt minska vår negativa klimat- och miljöpåverkan, som framför allt återfinns i våra resor och vår energiförbrukning. Dessa mål följs upp löpande under året och presenteras även i den årliga hållbarhetsredovisningen.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att motionens första attsats ska beaktas

att motionens andra och tredje attsats är besvarade

Motion 68.

JOJO STENBERG, RFSL STOCKHOLM

Unionen är den ledande gröna kraften!

Maria Sundblom Ressaissi, Folkbildningsrådet (Stockholm), Tomas Agnemo, jämställdhetsrådgivare, Programavdelningen, Plan Sverige, Frida Heilert, studerandemedlem, Örebro universitet, David Andréas, creative/art director, Grey Gothenburg (Göteborg), Sara Carlehed, marknadsavdelningen, Smarteyes (Malmö) Annika Kumlin, Svartådalens Bygdeutveckling (Vallsjöbo), Kristina Wendel, Sigma ITC (Malmö), Martina Söderhielm, Werners Gourmetservice (Varnhem), Ann de Jonge, studerandemedlem (Nyköping), Veronica Tigerberg, Drivhuset, Frida Bergström, La Leia (Malmö), Kristina Keyzer, Uppsala Naturskyddsförening, Lena Wistrand, Studieförbundet Sörmland, Lisa Lundgren, Stim, Ida Heldius, studerandemedlem (Göteborg), Eva Postrup, Natur & Kultur (Stockholm), Maria Wedar, Natur & Kultur (Stockholm), Rasmus Malm, nationella enheten, RFSU:s förbunds-kansli (Stockholm), Åsa Enervik, RFSU (Stockholm) Ingrid Rogblad, Studieförbundet Stockholms län, Kristin Corneliusson, Siemens Industry Software, Åsa Sohlgren, arbetssökande medlem (Stockholm), Elin Engkvist, Sales & Marketing, WirelessCar, Therese Kronkvist, Kvalitetsavdelningen, IKEA Food Services, Madeleine Kalin, operation manager, Apegroup (Stockholm), Linda Sahlin Egeberg, studerandemedlem (Göteborg), Helena Fornstedt, Institutionen för teknikvetenskaper, Uppsala universitet (Uppsala)

Motionen

”När omvärlden förändras vill Unionen leda utvecklingen med nytänkande och mod. Det är nämligen just där som facket för det moderna arbetslivet hör hemma. (...) Unionen ska bidra till ett hållbart samhälle. (...) Vår roll som påverkansorganisation är betydelsefull och vi behöver ta ett stort ansvar för det avtryck vi gör.”

Martin Linder, Unionens hållbarhetsredovisning 2017

Bakgrund

Sverige står, liksom resten av världen, inför ”snabba, långtgående förändringar utan motstycke i alla delar av samhället”, som det står i FN:s senaste klimatrapport. Detta för att vi ska lyckas hejda den globala upphetningen vid 1.5 grader – innan planetens livsuppehållande system börjar kollapsa med katastrofala konsekvenser för både människor och övrigt liv på jorden.

Att ställa om är inte ett val – det kommer vi att behöva göra oavsett. Det vi kan välja är huruvida vi ska göra det på ett planerat sätt som låter oss värna om vår välfärd och livskvalitet, eller förbli oförberedda och rädda det som räddas kan längre fram.

Unionens medlemmar finns i kritiska branscher

Kursändringen mot ett fossilfritt samhälle kräver innovation och stora satsningar på energi, industri, byggnader, transporter och städer. Vad innebär det för Unionens medlemmar? Vilken kompetens behövs, vilka yrkesgrupper behöver få tillgång till omskolning och var måste det investeras i tekniskifte?

Unionen har en avgörande roll i att ge trygghet och stöd till sina medlemmar i denna omställning. En stor del av Unionens över 660 000 medlemmar jobbar inom sektorer som är centrala för att styra in oss på en säkrare väg.

- Industri och teknik, den största sektorn inom Unionen, behöver intensifiera sitt arbete med utveckla klimatsmarta lösningar på alla områden och skulle kunna ta täten inom detta globalt.
- Livsmedelsföretagen behöver ha beredskap för torka och vattenbrist – samt bidra till proteinskifte, levande mark och hav och större nationell självförsörjning.
- Handeln behöver ställa om från slit-och-släng-konsumtion till mer cirkulära affärsmodeller; lån, byten, reparationer och delande. (En rapport från Romklubben i fjol uppskattade antalet nya jobb i Sverige till 100 000 om vi går över till en cirkulär ekonomi.)
- Skogsindustrin har ansvar för skogen, som är avgörande för att rena atmosfären från utsläpp och hem för många av Sveriges hotade arter.
- Tjänstemännen inom transportsektorn står inför utmaningen att ta fram en modern, fossilfri infrastruktur.

Företagen möter nya krav och behöver en kunnig motpart

De flesta av de företag som Unionen har kollektivavtal med vet eller börjar förstå att klimat- och miljöanpassning är en fråga om ekonomisk överlevnad. Inte minst är det kunderna som ställer krav. Företagen behöver en facklig motpart som är kunnig och drivande i ekonomisk, social och ekologisk hållbarhet. Så här säger några av dem:

”Hållbarhet är ... en förutsättning för hela vår verksamhet.” (ÅF)

”Vi ska göra allt vi kan för att minska vår och våra leverantörers miljöpåverkan genom alla led i produktionen. Vårt övergripande mål är att ICAs verksamhet ska vara klimatneutral 2020.” (ICA)

”...Vi vidtar åtgärder för att minska energianvändningen och utsläppen av växthusgaser och fortsätter satsningen på koldioxidsnåla energiformer i våra anläggningar, kontor och längs hela värdekedjan.” (ABB)

Hot mot klimat och miljö oroar mest

Den globala uppvärmningen och miljöförstörelsen är idag de frågor som svenskarna, inklusive Unionens medlemmar, oroar sig allra mest för. Det är inte bara tillgången till mat och rent vatten som hotas – redan i en två grader varmare värld kan polarisarna smälta och stora delar av Sverige väntas hamna under havsytan. Världshälsoorganisationen har pekat ut klimatförstörelsen som ”det största hotet mot global hälsa i det tjugonde århundradet”. Mängden konflikter och krig om exempelvis mat, vatten och mark väntas öka och mångdubbelt fler människor än idag kommer att vara på flykt. Som en stor samhällsaktör med omtänksamhet som ledord bör Unionen ta hotet mot miljontals människors liv, säkerhet och hälsa samt massutrotningen av arter på allvar.

Inte minst efterfrågas konkret handling av unga och högskoleutbildade, vilket vi exempelvis kunnat se i upprop från franska och svenska studenter där de meddelar att de kommer att välja bort arbetsgivare som inte aktivt deltar i klimatomställningen.

Ur ett jämställdhetsperspektiv så är en större andel kvinnor djupt engagerade på det här området. En organisation som värderar kvinnors arbete och åsikter lika högt som mäns behöver behandla klimat- och miljöfrågorna som riktig facklig politik, inte som en isolerad fråga som hamnar längst ner på agendan medan viktigare frågor avhandlas.

Fackliga föregångare agerar redan

För Världsfacket är det självklart att ta sig an klimat- och miljöfrågorna. Det har inrättat ett Just Transition Centre för att se till att omställningen av arbetslivet blir rättvis och att löntagare inte förlorar vare sig jobb eller social trygghet. De vill starta nationella processer för en rättvis omställning i betydande ekonomier, varav Sverige är en.

I Kanada är facket väldigt involverade i klimatomställningen. Landets näst största fackliga centralorganisation, NUPGE, har tillsammans med miljörelsen och universitetet deltagit i forskningsprogrammet Adapting Canadian Work and Workplaces. De har bland annat skapat en internationell databas med exempel på gröna kollektivavtal, inte bara från Kanada utan också från Europa, USA och Australien. Även Europafackets forskningsinstitut ETUI har bidragit till projektet. De gröna avtalen ställer krav på minskade utsläpp och miljöpåverkan och är tänkta att inspirera och användas av andra fackföreningar.

Vid Paristoppmötet slog Världs- och Europafacken fast att rika länder måste ta större ansvar för klimatet och att jobb och försörjning behöver säkras för dem vars yrken kommer att drabbas av omställningen.

I Sverige har Vision varit tidigt ute. ”Det är lokalt man kan åstadkomma konkreta förändringar som får effekt på klimatet. Det är fullt naturligt för oss att kliva in på den här arenan”, sa t ex Karl Lundberg, biträdande förhandlingschef. Även HRF har ett grönt avtal med Visita.

Vad Unionen bör göra för att vara den ledande gröna kraften

Som Sveriges största fackförbund har Unionen en viktig roll att fylla i arbetet för en hållbar ekonomi och ett hållbart samhälle.

Vi yrkar därför att:

Unionen inrättar gröna avtal på alla områden.

Unionens samtliga anställda och förtroendevalda får utbildning i hur de kan arbeta med omställningen till ekologisk hållbarhet.

Unionen inför gröna arbetsmiljöombud som bevakar arbetsgivarens miljöarbete.

Unionen utreder klimatkrisens och omställningens påverkan på arbetsmarknaden och tar fram en politik för hur utmaningarna ska mötas.

Unionen sätter mätbara mål för varje år för att ytterligare minska sin egen miljö- och klimatpåverkan och bli en klimatneutral aktör till år 2023.

Förbundsstyrelsen yttrande

Förbundsstyrelsen delar motionärernas syn på att miljö-, klimat och hållbarhetsfrågor är av yttersta vikt för samhället.

Unionen kan och måste spela en aktiv roll i klimatomställningen. Som Sveriges största fackförbund måste vi ta ansvar, inte bara för den sociala hållbarheten utan också för den miljömässiga hållbarheten och klimatfrågan. Lika väl som andra inte kan friskriva sig från ansvar för hur arbetslivet och den sociala tryggheten utvecklas, lika lite kan vi friskriva oss från vårt ansvar för att rädda planeten jorden. Både nuvarande och kommande generationer medlemmar förväntar sig detta av Unionen. Och allt hänger ihop: social hållbarhet och miljömässig hållbarhet går hand i hand. Utan social trygghet ingen klimatomställning, och utan klimatomställning ingen social trygghet.

Unionens uppdrag enligt stadgarna §1.2 och §1.3 är att organisera tjänstemän inom den privata sektorn och att förena och företräda medlemmarna



samt att tillvarata och främja deras fackliga, ekonomiska, sociala och yrkesmässiga intressen på alla nivåer.

Unionen har som ambition att ständigt arbeta för ett bättre samhälle. Grunden i vårt arbete, att påverka arbetsmarknaden i en positiv riktning och att stötta och stärka individer i deras arbetsliv, är vårt främsta bidrag till en hållbar samhällsutveckling.

Unionens arbetar systematiskt för att minska vår egen negativa påverkan på klimatet och samtidigt stärka vårt arbete där vi har möjlighet att bidra positivt till de klimatutmaningar som världen står inför.

Förbundet sätter årligen mål för att minska vår negativa klimat- och miljöpåverkan och det arbetet följs upp löpande.

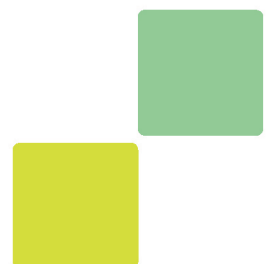
Genom vår miljödiplomering enligt Svensk Miljöbas upprättas årligen en miljöhandlingsplan en miljöberättelse och en miljökravlista som regelbundet följs samt uppdateras.

Ca 85% av Unionens medarbetare har också genomgått grundläggande miljöutbildning genom Svensk Miljöbas. För nyanställda medarbetare säkerställs genom introduktionsplanen att utbildningen genomförs.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

Att motionens första och tredje att-sats ska avslås.

Att motionens andra, fjärde och femte att-sats ska beaktas.



Motion 69.

RS UPPLAND
REGIONSTYRELSEN
UPPLAND

Pensionsmål – 80% av slutlönen

En konsekvens av att vi lever allt längre är att nivån på den allmänna pensionen sjunker hastigt. För att klara en konstant pensionsnivå skulle varje årskull behöva senarelägga sin pension med 3 till 4 månader jämfört med föregående årskull. Med en bibehållen pensionsnorm på 65 år beräknas personer födda på 1990-talet få en betydligt lägre pension av slutlönen.

Vår uppfattning är att pension ska anses vara en uppskjuten lön. Pensionssystemet ska leverera en standardtrygghet. För det krävs en pensionsnivå på cirka 80 procent av slutlönen. Rimligt är att 2/3 kommer från den allmänna pension och resten från tjänstepensioner.

En höjning av pensionsåldern är nog oundviklig om det ska vara möjligt att förstärka den allmänna pensionen. Detta bör dock ske stegvist, i takt med livslängdsutvecklingen.

Alla klarar inte av en högre pensionsålder. Därför krävs kompletterande insatser för omställningar mitt i arbetslivet, åtgärder för att förbättra arbetsmiljön, samt en anpassning av socialförsäkringarna till de nya åldersgränserna för pension. Premiépensionssystemet behöver göras enklare och tryggare, samtidigt som traditionell pensionsförsäkring införs som valbart alternativ.

Tjänstepensionssystemet behöver ses över för att ge en högre pension för lönen. Allt fler på arbetsmarknaden saknar numera tjänstepension. Därför måste också privat pensionsförsäkring främjas. Rätten till avdrag för privat pensionssparande måste återinföras, kapitalskatten på privata pensionsförsäkringar sänkas kraftigt, etc.

Vi föreslår:

- att:** Unionen verkar för en pensionsnivå mot 80 procent av slutlönen.
- att:** Unionen fördjupar sitt arbete med att finna lösningar för omställningar mitt i arbetslivet och en förbättrad arbetsmiljö.
- att:** att Unionen verkar för att socialförsäkringarna ska anpassas till de nya åldersgränserna för pension.
- att:** Unionen verkar för att tjänstepensionssystemet ses över för att ge en högre pension.

att: Unionen verkar för att rätten till avdrag för privat pensionssparande återinförs och att kapitalskatten på privata pensionsförsäkringar sänks kraftigt.

Förbundsstyrelsen yttrande

- **att: Unionen verkar för en pensionsnivå mot 80 procent av slutlönen.**

Unionen anser att det är viktigt att våra pensionssystem ger en rimlig pensionsnivå. Det är dock svårt att fastställa pensionsnivån i förhållande till slutlönen i nuvarande allmänna pensionssystem och i premiebaserade tjänstepensionssystem. Dessa baseras i stället på livsinkomsten. Den framtida pensionen byggs därmed på hela arbetslivets inkomster och bl.a. på hur länge man arbetar. Den framtida pensionen bestäms då av hur stora de sammanlagda avsättningarna under arbetslivet har varit, vilka avgifter vi betalat för förvaltning m.m. och vilken avkastning vi fått på pengarna. Utöver detta så påverkas även den kommande pensionsnivån av hur länge vi lever, ju fler år som pensionärer desto lägre riskerar den månatliga pensionen bli då den in-tjänade pensionen ska räcka till fler månatliga utbetalningar.

Med detta sagt så blir storleken på pensionsavsättningarna viktiga och i fokus. Nuvarande avgiftsnivåer kommer att behöva höjas om de framtida pensionsnivåerna ska kunna hamna på en rimlig nivå. Unionen arbetar för att avsättningen till både tjänstepensionen och den allmänna pensionen ska höjas i syfte att ge en högre pensionsnivå.

Vad gäller tjänstepension arbetar Unionen med att höja avsättningen inom tjänstepensionen genom bl.a. arbetet med flexpension.

Vad gäller den allmänna pensionen så arbetar Unionen via PTK och TCO med att påverka de politiska beslutsfattarna i den frågan. Både PTK och TCO driver frågan om att höja avsättningen till den allmänna pensionen genom ex vis remissarbete och debattartiklar.

- **Unionen fördjupar sitt arbete med att finna lösningar för omställningar mitt i arbetslivet och en förbättrad arbetsmiljö**

Unionen har i remissyttranden avseende förslagen om höjda pensionsåldrar och höjd LAS-ålder framfört att ett längre arbetsliv ställer krav på möjlighet till kompetensutveckling och omställning under arbetslivet samt på en arbetsmiljö som gör det möjligt att arbeta längre.

Unionen har även under våren 2019, tillsammans med förbunden inom PTK, gått in i förhandlingar med Svenskt Näringsliv med målet att stärka medlemmarnas anställningstrygghet. Trygghet skapas genom ett samspel mellan anställningsskydd, tillgång till kompetensutveckling, välfungerande stöd vid omställning samt ekonomisk trygghet vid arbetslöshet.

- **Unionen verkar för att socialförsäkringarna ska anpassas till de nya åldersgränserna för pension.**

I förslaget om höjda pensionsåldrar föreslås att inte bara att åldersgränser inom den allmänna pensionen ska höjas utan också följdändringar i omkringliggande trygghetssystem.

Unionen har via TCO och PTK lämnat remissvar till ovanstående promemoria och där tillstyrkt förslaget om att åldersgränserna i de omkringliggande trygghetssystemen föreslås höjas.

- **Unionen verkar för att tjänstepensionssystemet ses över för att ge en högre pension.**

Tjänstepensionen behöver ses över, bl.a. med anledning av att vi lever längre, och Unionen har sedan 2013 drivit frågan om flexpension i avtalsrörelserna. Sedan 2017 finns flexpension i princip inom alla Unionens avtalsområden och målsättningen är att succesivt öka avsättningen till 2 procent.

Unionen arbetar även inom ramen för PTK med att se över villkoren i tjänstepensionsavtalen. Under våren 2018 avslutades en ny upphandling av valbara bolag inom ITP för perioden 2018-2023. Resultatet av upphandlingen innebär bl.a. att avgifterna som de anställda betalar till försäkringsbolagen har sänkts ytterligare vilket innebär mer pension för pengarna.

- **Unionen verkar för att rätten till avdrag för privat pensionssparande återinförs och att kapitalskatten på privata pensionsförsäkringar sänks kraftigt**

Unionen anser att staten med ekonomiska incitament bör uppmuntra ett långsiktigt pensionsförsäkringssparande för individer, som av olika skäl inte har eller kommer kunna skaffa sig standardtrygghet genom allmän pension och tjänstepension. Ett nytt pensionssparande behöver utformas så att det uppnår största möjliga effektivitet och fördelningsmässiga utfall.

Unionen arbetar via TCO med att påverka bl.a. Riksdagens Pensionsgrupp för att få ett nytt system för privat pensionssparande på plats.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att motionen är besvarad

Motion 70.

THERÉSE PETTERSSON
REGIONSTYRELSEN UNIONEN SMÅLAND
SMÅLAND

Konsekvenser av höjd pensionsålder

I ett samhälle där man diskuterar återkommande höjningar av pensionsåldrar innebär det att alla andra sociala system, regelverk och avtal också påverkas.

Därför är det viktigt att Unionen arbetar för att dessa sociala system, regelverk och avtal följer med höjningarna. Exempelvis anställningstrygghet, sjukförsäkringen och ITP-inbetalningarna.

Yrkar på

Att: Unionen arbetar för att dessa sociala system, regelverk och avtal följer med höjningarna av pensionsåldrarna.

Förbundsstyrelsen yttrande

Unionen anser att det är en förutsättning - för att ett längre arbetsliv ska vara möjligt för fler - att arbetsmiljön i arbetslivet förbättras och att omkringliggande trygghetssystem, t.ex. sjuk- och arbetslöshetsförsäkring, följer med eventuella höjningar av åldersgränser.

När det gäller de omkringliggande trygghetssystemen så lämnade Socialdepartementet i februari 2019 en promemoria (Ds 2019:2) om höjda åldersgränser i pensionssystemet och andra trygghetssystem. Där föreslogs att inte bara åldersgränser inom den allmänna pensionen ska höjas utan också följdändringar i omkringliggande trygghetssystem. Unionen har därför i remissvar till ovanstående promemoria tillstyrkt förslaget om att åldersgränserna i de omkringliggande trygghetssystemen föreslås höjas.

När det gäller tjänstepension så anser Unionen att man bör omfattas av inbetalningar till premiebestämd tjänstepension under hela anställningstiden, såväl före 25 år som efter 65 år. Unionen avser därför verka för att nuvarande åldersgränser förändras och inom PTK verka för att sådant krav ställs i förhandlingar.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att motionen ska bifallas

Motion 71.

REGIONSTYRELSEN UPPLAND
UPPLAND

Slopat karensavdrag vid sjukskrivning

Enligt lagen (1991:1047) om sjuklön, så utges inte sjuklön för första dagen för vilken sjuklön kan utges. De efterföljande frånvarodagarna ger 80 % av aktuell lön som sjuklön. Detta anser vi för med sig att många arbetstagare med arbetsgivarens goda minne tar ut annan ledighet, till exempel semester, för att undvika den ekonomiska förlusten vid sjukdom.

Vår uppfattning är att samhället rent ekonomiskt inte tjänar eller spar något genom att ha en karensdag i lagen om sjukförsäkring. Även många av våra medlemmar särskilt låginkomsttagarna, minskar istället ner på sina semesterdagar när de är sjuka.

Förslag till att slopa karensdag vid sjukdom för att på så sätt främja frisknärvaro genom minskad exponering vid ex. virus, förkylningar etc. Minskade kostnader för samhället och arbetsgivare. Normal sjukfrånvaro snitt är ca 5 dagar/år.

Vi föreslår:

att: Unionen verkar för att karensavdrag vid sjukdom tas bort ur lagen (1991:1047) om sjuklön och i socialförsäkringsbalken (2010:110)

Förbundsstyrelsen yttrande

I den statliga utredning som föregick förändringarna av sjukförsäkringen för ett tiotal år sedan var det tydligt att det fanns problem med felaktig användning av sjukförsäkringen och att det riskerade att urholka försäkringens legitimitet. Om vi blickar tillbaka kan vi notera att när karensdagar tagits bort helt så har det lett till en ökning av antalet uttagna sjukdagar. Senaste tillfället den togs bort ökade sjukfrånvaron från 7,7% år 1986 till 9,7% året därpå.

Förbundsstyrelsen anser därför att det är rimligt att ha någon form av självrisk i ett försäkringssystem och har inte ställt sig avvisande till någon form av karens.

Samtidigt är vi införstådda med att självrisk innebär en ekonomisk förlust för individen, men i och med införandet av karensavdraget den 1 januari



2019 har systemet blivit mer rimligt. Ett karensavdrag på 20 procent av veckoinkomsten vid sjukskrivning är mer rättvis för personer med oregelbunden arbetstid.

Däremot vill vi förtydliga att Unionen kommer att fortsätta driva vikten av att arbetsgivaren tar sitt ansvar för att hålla arbetsbelastningen på en rimlig nivå, då vi är medvetna om att en annan viktig orsak till att många går till jobbet trots att de är sjuka, är stress och rädsla att inte hinna med arbetsuppgifterna.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

Att motionen ska avslås



Motion 72.

MARIE TORSTENSSON
SMÅLAND

Statens åtstramade hjälp

Föräldraansvaret och det egna ansvaret att ha sparade pengar vid egen/barns funktionsnedsättning/sjukdom har kommit i obalans med det vi trots ingår i vår försäkring via skatte-sedeln till staten/försäkringskassan.

När våra barn behöver en längre tids stöd och hjälp så nekas vårdnadshavare Vab därför att LSS-rättigheter/lagen blivit oerhört svåråtkomlig, t.ex. Narkolepsi eller psykisk ohälsa.

Rättighet till LSS-lagen öppnar lättare dörrar för insatser hos t.ex skola, sjukvård inom landstinget , socialtjänst, arbetsförmedling, försäkringskassan osv.

Idag blir vi lättare utan försäkring vid egen sjukdom/funktionsnedsättning och vårdnadshavare hänvisas till Föräldraansvaret att vårda sina barn som är större än F-kassans utbetalningsansvar vilket i en del fall gör att barnet får ta hand om sig själv därför att vårdnadshavaren har att ta ekonomiskt ansvar för hela familjen.

Om vi ska kunna sköta våra tjänste/näringsinkomster så behöver samhället runt oss fungera som vi blir intalade att tro att det gör, när någon som behöver stöd och hjälp och borde få hjälp inte får det. Inte anses ha tillräckligt stora omfattande långvariga behov, se lagtexten

- Lag (1993:387) om stöd och service till vissa funktionshindrade

Det pratas så vackert om att alla ska få den hjälp de har rätt till, men i dagsläget så behöver vi mer hjälp än vi har rätt till för att arbetslivet ska fungera.

När samhällets försäkringar inte löser ut så blir vi oattraktiva på arbetsmarknaden.

Vi kanske blir trötta, ekonomiskt beroende av anhöriga/socialtjänst med allt vad det för med sig i utanförskap, beroende, #MeToo, psykisk och fysisk sjukdom som inte avhjälpas eller eftervårdas i tid mm.

Jag yrkar att Unionen driver frågan om

Att samhällets försäkringar ska utlösas tidigare.

Att allmänläkares intyg i högre grad ska gälla även hos F-kassan.

Att arbetsgivare lättare ska kunna anställa funktionshindrade.

- Att** arbetsgivare lättare ska kunna behålla oss som anställda när vi själva får funktionshinder.
- Att** arbetsgivare ska känna att anställda som har barn med funktionshinder får det stöd och hjälp de behöver för att få utvilad arbetskraft.
- Att** vårdnadshavare lättare ska kunna vabba, vi måste kunna vårda våra barn tills de anses vuxna vilket är vid avslutat gymnasium i f-kassans värld.
- Att** vårdnadshavare ska få vabba i stället för att tvingas bli personliga assistenter vilket kan medföra ett ekonomiskt beroende av sitt barn.
- Att** vabbande vårdnadshavare i större utsträckning ska få rätt till ytterligare hjälp i omsorgen av barnet så att man orkar gå tillbaka till sin tjänsteinkomst när barnet blir vuxet/friskt och inte blivit helt utsliten.
- Att** vårdnadshavare inte ska behöva få egen sjukdom eller kanske behöva ljuga om egen sjukdom för att barnen behöver vårdas därför att det är enda sättet att försörja sig.
- Att** handläggningstiderna behöver kortas vi ansökning om stöd och hjälp.
- Att** sprida kunskap om SIP (samlad individuell plan).

Förbundsstyrelsen yttrande

Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning om att ha vårdbehövande barn/anhörig eller att själv ha en funktionsnedsättning inte ska vara ett hinder för ett aktivt deltagande på arbetsmarknaden. I förslaget till politisk plattform för Jämställdhet och mångfald skriver vi bland annat att en inkluderande arbetsplats förutsätter allas möjlighet att vara delaktiga och en respekt för olikheter. Chefer ska fokusera på individens och gruppens möjligheter och anpassa krav och stöd efter behov och förutsättningar. Unionen vill se ett arbetsliv där alla så mycket som möjligt kan vara sig själva på arbetsplatsen och som tar hänsyn till olika skeenden och aspekter i varje medarbetares liv. Det ska gå att kombinera ett utvecklande arbetsliv med ett aktivt föräldraskap. Arbetsgivare har även en lagstadgad skyldighet att underlätta för arbetstagare att förena arbete och föräldraskap.

Vi menar att arbetsmiljön ska planeras så att den i grunden fungerar för så många som möjligt. När organisation och arbetsmiljö utgår ifrån att vi alla har olika behov så fungerar den också bättre för de som har särskilda behov av stöd. Det behövs bättre möjligheter för personer med nedsatt arbetsförmåga till följd av funktionsvariation eller sjukdom att få och behålla ett arbete. Arbetsgivare ska ha tillräckliga kunskaper om funktionsnedsättning i arbetslivet för att hantera och skapa bra förutsättningar för alla medarbetare.



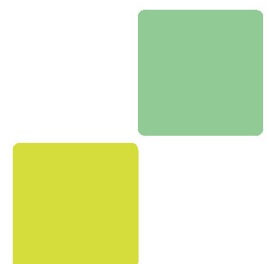
En rätt utformad arbetsplats, både den fysiska och den psykosociala arbetsmiljön, utgår ifrån att medarbetare har varierande funktionsförmåga på olika områden.

Våra politiska plattformar är viktiga dokument där vi hämtar kraft och argumentation till vår verksamhet. Om en medlem behöver stöd i att hävda sina rättigheter så driver Unionen självklart den fråga gentemot arbetsgivaren med utgångspunkt från lagar och våra interna styrdokument. I vårt påverkans- och opinionsbildningsarbete utgår vi från våra politiska plattformar i t ex remissyttranden och debatter. Det pågår t ex just nu en stor statlig utredning om LSS och personlig assistans – ett arbete som vi följer noga.

Även om några av förslagen i motionen ligger utanför Unionens uppdrag och påverkansarbete vill vi poängtera att det är viktiga och angelägna frågor för våra medlemmar och för samhället i stort. Vi arbetar därför även för att, i samarbeten med andra organisationer (t ex brukar- och anhörigorganisationer), uppmärksamma problemen och driva på för förbättringar för brukare, anhöriga och föräldrar till vårdbehövande barn.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

Att motionen är besvarad



Motion 73.

DANIEL LANDIN, UNIONENKLUBBEN IKEA/IKANO/INTER IKEA
SMÅLAND

Uppräkning av sjukpenninggrundande inkomst (SGI) i samband med lönerevision

I samband med att man får föräldrapenning/sjukpenning/sjukersättning och det samtidigt genomförs lönerevision finns det i dagsläget en diskriminering gentemot den som uppbär föräldrapenning. Denna orättvisa drabbar även långtidssjukskrivna.

I statens direktiv till Försäkringskassan står det att den som har föräldrapenning har rätten att få sin SGI uppräknad ifrån det datum när ett löneavtal är tecknat.

Försäkringskassan har valt att tolka detta som att löneavtal är tecknat då den Föräldralediges lokala löneförhandling är genomförd, alltså inte i samband med att de centrala parterna har tecknat avtal. Som i år (läs 2017) när vissa centrala förhandlingar har dragit ut på tiden så innebär det att de lokala parterna långt efter att de centrala avtalen är klara har hunnit förhandla lönerevisionen lokalt.

För dem med föräldrapenning kan det innebära att de inte får tillgodogöra sig sin löneökning för tiden emellan ny avtalsperiod startar och lokalt löneavtal är förhandlat. I utfall kan det röra sig om många månader och med det tusentals kronor i förlust för den föräldraledige.

Det finns goda exempel på arbetsgivare som idag betalar den föräldraledige den löneökning som de inte retroaktivt kan tillgodogöra sig ifrån Försäkringskassan, men detta sker endast på enskilda arbetsgivares egna goda initiativ.

Skyddslagarna för föräldrar på arbetsmarknaden är stark men här brister det!

Därför yrkar jag på:

Att Unionen driver opinion med målet att de statliga direktiven till Försäkringskassan blir att uppräkningsen av SGI ska ske ifrån samma datum som ny avtalsperiod påbörjas.

Att Unionen driver opinion med målet att den som uppbär inkomst ifrån Försäkringskassan ska retroaktivt få utbetalt den mellanskillnad personen gått miste om emellan det att ny avtalsperiod påbörjats och det lokala lönerevisionen är klar.

Förbundsstyrelsen yttrande

Vi är medvetna om problematiken som ni beskriver i er motion och delar er uppfattning om att det är olyckligt att det drabbar den enskilde ekonomiskt på detta sätt. Försäkringskassan utgår ifrån datumet när det nya löneavtalet undertecknats. Utbetalning kan därför ske retroaktivt men från det datum avtalet gäller ifrån. Möjlighet till utbetalning från tidigare period i det här fallet från när avtalsperioden påbörjades finns därför inte. Frågan om retroaktivitet har varit aktuell tidigare och i 2011-2012 års förhandlingar ställdes avtalskrav på att arbetsgivare ska kompensera sådana medarbetare om inte retroaktiv ersättning erhålls från Försäkringskassan. Detta resulterade i att vi fick in skrivningar i några av våra löneavtal.

Försäkringskassans tillämpning bygger på reglerna för SGI som är ganska fyrkantiga. Därför behövs en ändring i lagstiftning. Unionen kommer uppmärksamma problemet och driva för en förändring.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

Att motionen ska beaktas

Motion 74.

NICKLAS RAMHÖJ
GÖTEBORG

Nej till inskränkningar i strejkrätten

Som medlem i förbundet blir jag besviken när jag läser att Unionen inte tydligare tar avstånd från regeringens förslag om att försvaga konflikträtten. Det är min mening att ett sådant ställningstagande riskerar att skada löntagarkollektivets ställning på arbetsmarknaden på bl.a följande sätt. Genom att sticka ut som ett av mycket få LO- och TCO-förbund som inte tar avstånd från utredningen skapar vi en splittrad bild av fackföreningsrörelsen. I stället bör vi stå enade mot en oroväckande utveckling där nu inte bara borgliga partier öppnar upp för att inskränka strejkrätten.

Genom att inte ta avstånd från att utreda inskränkningar i strejkrätten ger vi en bild av att vi menar att det är Hamnarbetarförbundet som är problemet i Göteborgs hamn när det i själva verket är arbetsgivaren som står för den överväldigande delen av stridsåtgärder, en vecka strejk mot sex veckors lock-out.

Jag önskar att förbundet tar tydligt avstånd från alla lagändringar som riskerar att försvaga löntagarkollektivets rättigheter på arbetsmarknaden. Relevant instans ges i uppdrag att föra in motionens intention enligt ovan i styrande dokument.

Jag föreslår kongressen:

att förbundet tar tydligt avstånd från alla lagändringar som riskerar att försvaga löntagarkollektivets rättigheter på arbetsmarknaden.

Förbundsstyrelsen yttrande

Unionen ska tillvarata och främja medlemmarnas fackliga, ekonomiska, sociala och yrkesmässiga intressen på alla nivåer. Möjligheten för anställda att organisera sig, förhandla gemensamt och genom sin fackliga organisation träffa avtal är helt grundläggande. Unionen står naturligtvis upp för dessa rättigheter. De förutsätter också möjlighet till stridsåtgärder. De grundläggande reglerna ska långsiktigt ge så goda och stabila förutsättningar som möjligt för förbundets arbete och tjänstemännens villkor.

När det gäller möjligheten till stridsåtgärder i arbetslivet i Sverige så har det under lång tid debatterats och arbetsgivarorganisationer har fört en högljudd retorik. Politiska partier har också från tid till annan fört fram förslag om

långtgående inskränkningar. Regeringen tillsatte 2017 en utredning i syfte att överväga förslag till vissa inskränkningar i rätten till stridsåtgärder. Under utredningstiden framfördes förslag som var svåra för parterna att bedöma innebörd av och med eventuell långtgående effekter. Parterna har i enlighet med den svenska modellen fört självständiga diskussioner och lyckats enas om möjliga ändringar i medbestämmandelagens regler om stridsåtgärder. TCO, SACO, LO och Svenskt Näringsliv har gemensamt överlämnat förslaget och det finns alltså en bred facklig enighet och partsgemensamma förutsättningar för långsiktig stabilitet.

Om förslaget i sig kan sägas att det innebär att tvister om tolkning av gällande avtal eller lag ska prövas i domstol och att en stridsåtgärd ska ha föregåtts av förhandlingar och inte får ha annat syfte än att träffa kollektivavtal. Unionen och övriga fackliga organisationer inom TCO, SACO och LO tillämpar redan idag dessa principer.

Unionen värnar den svenska modellen, den partsgemensamma dialogen och kollektivavtalen. I det fackliga arbetet hanterar vi en förhandlingsmodell där vi väger intressen mot varandra för att skapa de långsiktigt bästa förutsättningarna för fackligt arbete och tjänstemännens villkor. Att generellt ta avstånd från förändringar ger inte framgångsrikt de bästa förutsättningarna för långsiktigt hållbara och bra lösningar för tjänstemännen utan det kräver en helhetssyn. Unionen har försvarat och kommer försvara medlemmarnas intressen, inte minst rätten att organisera sig, förhandla gemensamt **och träffa kollektivavtal och i samband med det kunna vidta stridsåtgärder.**

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att motionen är besvarad

Motion 75.

ALFONSO RAMIREZ
STOCKHOLM

Försvara strejkrätten

Det lagförslag för inskränkning av strejkrätten som regeringen sannolikt kommer att lägga fram för riksdagen i år, medför stora risker för fackföreningsrörelsen.

Det finns flera delar i lagförslaget som är allvarliga. Förbudet mot stridsåtgärder i enskilda rättstvister, som medför en avväpning mot arbetsgivare som använder sig av uppsägningar av fackliga företrädare som påtryckningsmedel vid konflikter, hade varit nog för att säga nej. Lagförslaget ger också arbetsgivaren utökade möjligheter att kasta in fredspliktsinvändningar, vilket kan försena och försvåra konfliktåtgärders genomförande.

Allvarligast är dock att lagförslaget öppnar upp för avtalshoppning. I situationer där arbetsgivaren redan tecknat ett kollektivavtal förbjuder lagförslaget nämligen en avtalslös facklig organisation att vidta konfliktåtgärder om dessa syftar till att kräva att det avtal man själva slåss för också i någon mån ska tillämpas.

Tillsammans med den övriga inskränkningen av den fria stridsrätten ger detta ett kraftfullt incitament till arbetsgivare att börja tvista på det andra tecknade avtalets tillämplighet. Om arbetsgivaren vinner en sådan tillämpningstvist står den fackliga organisation som valts bort utan någon möjlighet att försvara sig: Detta eftersom den nya lagen begränsar den fackliga organisationen till att endast vidta stridsåtgärder för ett nytt kollektivavtal – som arbetsgivaren alltså inte behöver tillämpa.

De fackliga centralorganisationerna borde aldrig ha ställt sig bakom nuvarande lagförslag. I förlängningen är den fria stridsrätten alla fackliga organisationers yttersta skydd mot att bli bortvalda som avtalspart — mot att utsättas för avtalshoppning.

Jag föreslår kongressen

- att** Unionen drar sig ur den nuvarande överenskommelsen om att stödja den föreslagna inskränkningen av strejkrätten, och istället uttalar sitt tydliga motstånd mot lagförslaget.
- att** Unionen driver ställningstagandet i TCO-styrelsen, och mobiliserar medlemmarna till försvar för strejkrätten.

Förbundsstyrelsen yttrande

När det gäller möjligheten till stridsåtgärder i arbetslivet i Sverige så har det under lång tid debatterats och arbetsgivarorganisationer har fört en högljudd retorik. Politiska partier har också från tid till annan fört fram förslag om långtgående inskränkningar. Regeringen tillsatte 2017 en utredning i syfte att överväga förslag till vissa inskränkningar i rätten till stridsåtgärder. Under utredningstiden framfördes förslag som var svåra för parterna att bedöma innebörd av och med eventuellt långtgående effekter. Parterna har i enlighet med den svenska modellen fört självständiga diskussioner och lyckats enas om möjliga ändringar i medbestämmandelagens regler om stridsåtgärder. TCO, SACO, LO och Svenskt Näringsliv har gemensamt överlämnat förslag och det finns alltså en bred facklig enighet och partsgemensamma förutsättningar för långsiktig stabilitet. Regeringen har den 25 april 2019 beslutat om ett förslag till riksdagen om ändringar i medbestämmandelagen från 1 augusti 2019 i enlighet med det förslag parterna arbetat fram.

Förslaget innebär att tvister om tolkning av gällande avtal eller lag ska prövas i domstol och att en stridsåtgärd ska ha föregåtts av förhandlingar och inte får ha annat syfte än att träffa kollektivavtal. Unionen och övriga fackliga organisationer inom TCO, SACO och LO tillämpar redan idag dessa principer. I övrigt följer förändringarna det som redan idag gäller och tillämpas rättsligt vid krav på ytterligare kollektivavtal eller då flera kollektivavtal föreligger.

Unionen ska tillvarata och främja medlemmarnas fackliga, ekonomiska, sociala och yrkesmässiga intressen på alla nivåer. Möjligheten för anställda att organisera sig, förhandla gemensamt och genom sin fackliga organisation träffa avtal är helt grundläggande. De förutsätter också möjlighet till stridsåtgärder. De grundläggande reglerna ska långsiktigt ge så goda och stabila förutsättningar som möjligt för förbundets arbete och tjänstemännens villkor. Unionen värnar den svenska modellen, den partsgemensamma dialogen och kollektivavtalen. I det fackliga arbetet hanterar vi en förhandlingsmodell där vi väger intressen mot varandra för att skapa de långsiktigt bästa förutsättningarna för fackligt arbete och tjänstemännens villkor. Att generellt ta avstånd från förändringar ger inte framgångsrikt de bästa förutsättningarna för långsiktigt hållbara och bra lösningar för tjänstemännen utan det kräver en helhetssyn. Unionen har försvarat och kommer försvara medlemmarnas intressen, inte minst rätten att organisera sig, förhandla gemensamt och träffa kollektivavtal och i samband med det kunna vidta stridsåtgärder.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att motionen ska avslås

Motion 76.

REGIONSTYRELSEN UNIONEN VÄSTERBOTTEN
VÄSTERBOTTEN

Motion rörande bemanningsföretag

En av Unionens hjärtefrågor är ”fler och bättre jobb”. Vi håller med om att det behövs fler och bättre jobb, med högre löner och bättre arbetsvillkor.

Vi ser dock inte hur bemanningsföretagen bidrar till detta. Genom att använda bemanningsföretag kan företag bemanna delar av sin verksamhet mer eller mindre permanent med bemanningsföretag, vars anställda inte omfattas av samma rättigheter och skydd som sina fast anställda kollegor på det företaget man blivit uthyrd till.

LAS faller direkt då man inte är anställd av dem man arbetar hos – man kan få sluta direkt, MBL gäller för bemanningsföretaget – alltså inte heller för företaget man arbetar hos.

Börjar man engagera sig fackligt eller lyfter olika problem på företaget kan man snabbt bli utbytt utan att kunna hänvisa till FML.

Karriärvägar och information kan vara begränsad, och att hela tiden vara utbyttbar leder i många fall till stor stress och oro.

Då det i många fall rör sig om ordinarie verksamhet som behöver utföras leder det inte heller till fler jobb. Det finns exempel på företag som sagt upp personal för att direkt ersätta med bemanningsföretag. Det rör sig alltså om ”lika många eller färre jobb med mycket sämre villkor”.

Utifrån detta vore det alltså logiskt ifall Unionen uttalade sig emot bemanningsföretag som fenomen och krävde en facklig veto-rätt när det kommer till anlitaandet av bemanningsföretag.

Självfallet går detta att kombinera med att organisera anställda i bemanningsföretag, dessa är oftast i störst behov av stöd och hjälp. De allra flesta skulle även förstå hur de skulle vinna på att få fasta anställningar på de företag de arbetar på istället för att vara uthyrda.

Vi föreslår kongressen besluta att:

Unionen tar ställning mot bemanningsföretagen som fenomen

Unionen arbetar för en facklig veto-rätt mot anlitaande av bemanningsföretag

Förbundsstyrelsen yttrande

Förbundsstyrelsen håller med om att det är bra med fasta anställningar men delar inte motionärernas syn på att bemanningsbranschen bara är dåligt. Den fyller en viktig funktion på en välfungerande arbetsmarknad bl.a. när den används för att fylla upp vid arbetstoppar och vakanser. Branschen är även värdefull vid rekryteringssituationer och ger möjlighet för personer med svagare ställning på arbetsmarknaden att prövas i en anställning. Branschen är välreglerad genom auktorisationsnämnd och omfattas i större utsträckning av kollektivavtal än arbetsmarknaden i övrigt. En tillsvidareanställning i ett bemanningsbolag innebär en större eller jämförbar trygghet med en visstidsanställning och den anställde erhåller skydd genom kollektivavtal (bl.a. ersättning mellan uppdrag) samt genom lag (hinder för bemanningsbolaget att förhindra den bemanningsanställda att ta anställning hos inhyraren).

Det finns oönskade konsekvenser och risker med bemanningsbranschen. Bl.a. när bemanning används för att kringgå återanställningsrätten vid arbetsbristuppsägningar, när bemanning används strategiskt för att fylla ett varaktigt behov av arbetskraft och när bemanning används för att undgå arbetsgivaransvar för bl.a. arbetsmiljön.

Unionen genomförde 2018 en undersökning bland Unionens klubbar gällande användandet av tidsbegränsade anställningar och inhyrning av tjänstemän. Av undersökningen framgår att användandet i stort främst sker av legitima skäl och att klubbar som aktivt förhandlar frågorna har möjlighet att påverka hur inhyrning används på arbetsplatsen.

I 38 § MBL finns en förstärkt rätt till förhandling vid bl.a. inhyrning av arbetskraft samt ett veto mot inhyrning i vissa fall. Reglerna om veto och förstärkt förhandling används lokalt för att bl.a. träffa lokala överenskommelser om inhyrning.

Sammanfattningsvis bedöms bemanningsbranschen i stort vara välreglerad och välfungerande och även om missbruk förekommer kan det inte bedömas ske i sådan utsträckning att det motiverar ett generellt ställningstagande eller ett allmänt veto. Nuvarande regelverk ger klubbar och regioner möjlighet att angripa lokala missbruk.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

Att motionen ska avslås.

Motion 77.

REGIONSTYRELSEN FÖR UNIONEN SYDVÄST
SYDVÄST

Lika villkor för olika medlemsgrupper

När företag i större utsträckning använder andra anlitandeformer än egna anställda, så blir det också allt viktigare under vilka villkor det sker. Även om man befinner sig i en anlitandeform där man är någon typ av egenföretagare så vill man t.ex. få sin lön för arbetet utan alltför stort dröjsmål. Inte efter 60 eller 90 dagar som många uppdragsgivare kräver, utan efter högst 30 dagar i likhet med anställda.

Det bör också vara möjligt för alla yrkesverksamma medlemsgrupper att engagera sig och ta på sig förtroendeuppdrag inom förbundet, oavsett anlitandeform. Ett hinder idag är att endast anställda får gå F-märkta kurser. Anningen får vi i kollektivavtal reglera rättigheten att engagera sig fackligt på arbetsplatsen oavsett anlitandeform eller så får Unionen stå för inkomstbortfallet. Men alla medlemsgrupper ska ha lika möjligheter.

I takt med att allt fler befinner sig i andra anlitandeformer (än traditionell anställning) hos en uppdragsgivare men i huvudsak bedriver ett arbete som traditionellt hade kunnat utföras av en anställd, så är det också rimligt att det finns vettiga villkor för detta. Villkor som bör regleras av kollektivavtal. Kollektivavtal som den anlitate bör ha inflytande över, speciellt i anlitandeformer som växer fram istället för anställningar.

Vi föreslår kongressen:

- Att** Unionen verkar för att även egenföretagare får sin ”lön” i tid
- Att** alla medlemmar (med beaktande av §2 i stadgarna) ska ha lika möjligheter vid val till förtroendeuppdrag och representation i förbundets alla demokratiska organ
- Att** Unionen utvecklar kollektivavtalen så att de även omfattar nya anlitandeformer som ersätter anställningar och de i nya anlitandeformer också har inflytande över dessa kollektivavtal

Förbundsstyrelsen yttrande

Första att-satsen: Se förbundsstyrelsens svar på motion 57.

Andra att-satsen:

När Unionen bildades lades särskild vikt vid att säkerställa att alla medlemmar, oavsett medlemskapsform, ska ha möjlighet att utöva sitt inflytande. I § 2.2 mom. 1 i stadgarna står det att yrkesverksam medlem och egenföretagarmedlem har rätt att inneha förtroendeuppdrag i och för förbundet.

Angående ersättning för egenföretagare finns det framtagna och beslutade regler som innebär att Unionen ersätter förväntad förlorad arbetsinkomst enligt en fastslagen schablon.

Tredje att-satsen:

Unionens utgångspunkt för att skapa bra villkor för medlemmarna och andra tjänstemän är att allt arbete ska regleras. Utan regleringar via t.ex. kollektivavtal skulle arbetstagarna vara väldigt oskyddade, med svaga rättigheter i relation till arbetsgivaren.

Det är viktigt att inte betrakta s.k. nya anlitandeformer som någon typ av juridiska särarter som faller utanför den traditionella gränsdragningen inom arbetsrätten mellan anställnings- och uppdragsförhållanden. Vid en juridisk analys i det enskilda fallet brukar det stå klart att det arbete som utförs faller inom någon av de redan existerande kategorierna av uppdrags- och arbetstagare, även om en ökad tydlighet kan vara att önska. Att en medlemsgrupp ses som arbetstagare är en förutsättning för att förbundet ska kunna teckna kollektivavtal för dem.

Konkurrenslagstiftningen sätter också ramar för vad som är möjligt att avtala om. Avtal mellan företag som har till syfte eller resultat att hindra, begränsa eller snedvrیدا konkurrensen på marknaden på ett märkbart sätt, s.k. kartellavtal, är förbjudna enligt lagen. Kollektivavtal utgör i sig ett kartellavtal i den mening som avses i lagen och EU-rätten men utgör ett tillåtet undantag eftersom lagen inte är tillämplig på överenskommelser mellan arbetsgivare och arbetstagare om lön eller andra anställningsvillkor. När en arbetstagarorganisation förhandlar för egenföretagare som är medlemmar i organisationen agerar den i regel inte i egenskap av fackförening utan som en företagssammanslutning. Ett sådant avtal är då inte undantaget från kartellförbudet. Ett avtal som avser ”falska egenföretagare”, dvs. tjänsteleverantörer som befinner sig i en situation som är jämförbar med den som arbetstagare befinner sig i, omfattas emellertid av undantaget.

Frågeställningen om s.k. nya anlitandeformer aktualiseras också avseende exempelvis egenanställningsföretag och plattformsföretag. Frågan om kollektivavtal för egenanställningsföretag har diskuterats med Egenanställningsföretagens branschorganisation men de var inte villiga att ta det ansvar ett kollektivavtal kräver. Unionen har ett löpande arbete med digitala arbetsmarknader och vi har tecknat kollektivavtal med några plattformsföretag. Un-



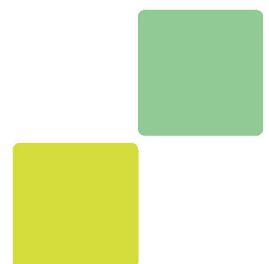
ionen har också en särskild ombudsman för digitala arbetsmarknader. I sammanhanget kan nämnas att HTF, ett av Unionens bildarförbund, träffade det första avtalet inom bemanningsbranschen vilket var kontroversiellt på sin tid. Nu är det en bransch som fått acceptans och legitimitet.

En av Unionens kärnuppgifter är att teckna kollektivavtal och det arbetet bedrivs dagligen. Ett antal olika faktorer och rättsliga avvägningar spelar in i vad som är möjligt att åstadkomma avtalsvägen avseende s.k. nya anlitandeformer. Frågan om villkoren kan regleras i kollektivavtal måste bedömas utifrån omständigheterna i varje enskilt fall.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att första att-satsen ska avslås (se även beslut motion 57)

att andra och tredje att-satsen är besvarad



Motion 78.

KENNETH STRASCHKO
SYDVÄST

Demokrati och kommunikation

I flera regioner har vi problem att hitta tillräckligt många som är villiga att ta på sig regionalt valda förtroendeuppdrag. Allra tydligast blir detta när vi ska välja kongressombud och -suppleanter, då kan det vara svårt att fylla platserna eftersom det behövs så många. På sikt kan detta naturligtvis bli ett hot mot demokratin inom förbundet.

Samtidigt märker vi att när vi väl tar tillfället i akt att berätta om möjligheten att ta på sig ett regionalt valt uppdrag och vad det innebär (för det behöver man naturligtvis veta innan man är beredd att hoppa på) vid olika tillställningar, kurser, arbetsmiljödagar etc, så brukar det alltid finnas någon eller några som anmäler sig som frivilliga.

Samma sak gäller andra demokratiska möjligheter. När vi pratar mer om saken och vad det innebär, så får vi fler regionrådsombud som kommer på regionrådet och fler medlemmar som lämnar in förslag i form av motioner.

Vi behöver en livaktig demokrati som uppmuntrar till engagemang, så att vi inte får ett demokratiskt vakuum mellan högre förtroendevalda och medlemmar. Det duger inte att medlemmar inte ens vet om att det finns en regionstyrelse, än mindre varför det finns en regionstyrelse.

Mail och Internet i all ära, det är nödvändigt för att nå alla (men tyvärr är det idag svårt för medlemmar att hitta rätt när de vill nominera, och då går potentiella nomineringar förlorade). Fast oftast är det när vi träffas av olika anledningar som engagemang kan skapas, och där behöver vi oftare prata om att ta på sig uppdrag och lämna förslag.

Jag föreslår kongressen:

Att Unionen tydligare synliggör demokratiska möjligheter inom förbundet

Förbundsstyrelsen yttrande

Unionen är en medlemsstyrd organisation som värnar de grundläggande demokratiska principerna i samhället. Detta är vi alla överens om. Att få fler att engagera sig är en viktig uppgift för Unionen och ett sätt att börja är naturligtvis att vara tydlig med hur man kan engagera sig i och hur vår demokratiska organisation är uppbyggd. Information om detta har förbättrats under

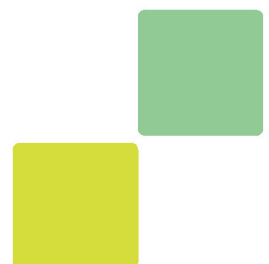


kongressperioden och i samband med nya unionen.se har helt nya demokratidor utvecklats. Det är nu enklare att hitta både information om vår demokratiska organisation, olika regionala och nationella uppdrag samt hur man gör för att t ex nominera och motionera. Denna information används också i t ex medlemskommunikation som handlar om hur man kan påverka i Unionen.

Självklart kan allt bli bättre och det räcker inte med att kommunicera. Därför anser vi att förbundets demokratiutvecklingsprojekt kommer vara en viktig del i det fortsatta arbetet med att skapa samsyn i våra demokratiska principer och även att öka engagemanget.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att motionen är besvarad.



Motion 79.

HANS FRYKLUND

CHRISTINA ANDERSSON, ÖST; BJÖRN EHLIN, SKARABORG/VÄST;
BIRGITTA HOLMLUND, UPPLAND; JOHANNA NILSSON, STOCKHOLM;
ANN STIGENBERG, GÄVLEBORG; JOHAN SVÄLAS, DALARNA
STOCKHOLM

Klubblös = Klubbfri?

Varje år innan januari månads utgång inbjuds/kallas medlemmar som inte har någon klubb på arbetsplatsen till medlemsmöte för val av ombud till Regionrådet. Detta möte brukar beskrivas som det ”klubblösa mötet”.

Det är väl känt att dessa möten inte är så välbesökta som de borde vara med tanke på att nästan 60 procent av förbundets medlemmar tillhör denna grupp.

Demokratiskt sett är detta ett problem för förbundet. Det skall tilläggas att förbundet gör stora ansträngningar för att skapa klubbar.

Detta möte skulle behöva mera nytänkande och omtanke från förbundet för att se till att flera av Unionens medlemmar kommer på detta möte.

Till gruppen klubblösa tillhör även Egenföretagarmedlemmarna i förbundet. Egenföretagare kan per definition aldrig skapa en klubb på sin arbetsplats. De känner sig utanför när det fokuseras på klubbar i förbundet.

Namnet klubblös används i många fall i dagligt tal och i en del fall i inbjudan till dessa möten. Vi anser att användandet av namnet ’klubblös’ verkar exkluderande mot gruppen utan klubbmedlemskap vid kallelser, tilltal m.m. De behöver känna sig välkomna och inkluderande istället.

Vi föreslår kongressen:

- Att** kongressen uppdrar åt Förbundsstyrelsen att se över och ta fram förslag på hur regionerna ska stödjas inför de icke klubbanslutnas medlemsmöten.
- Att** kongressen uppdrar åt Förbundsstyrelsen att ta fram och se till att attraktivare språkbruk används för dessa medlemmar.

Förbundsstyrelsen yttrande

Det har kommit flera motioner som på olika sätt handlar om att öka möjligheten för medlemmar att väljas till ombud för regionrådet. Förbundsstyrelsen delar motionärernas analys av att stadgarna visserligen ger möjlighet till

inflytande, men att de i praktiken är svårt att genomföra. Vi har därför lagt ett eget stadgeändringsförslag som förtydligar regionkontorets ansvar att bjuda in till möten för att välja regionrådsombud.

Vi delar också motionärernas syn på att det är viktigt att tänka nytt och prova nya sätt att skapa engagemang i och för vår förening och detta är något som hela organisationen arbetar med. Frågan om vem som ska göra vad och hur vi skapar störst kreativitet och engagemang behöver diskuteras i vår organisation. Vi är ETT Unionen med 18 olika regioner och vi ska utnyttja det faktum att vi har olika förutsättningar och behov.

När det gäller begreppet klubblös håller vi med motionärerna om att det inte är ett bra ord. Det är inget officiellt begrepp som finns angivet i t ex stadgar så det kan vara svårt att säkerställa att det inte används. Men vi tar med oss förslaget om att se över hur vi kan börja definiera den stora och inte alls homogena grupp ”medlemmar som inte har klubb på sin arbetsplats” på ett annat sätt och framöver att arbeta för att implementera ett mer lämpligt begrepp.

**Förbundsstyrelse föreslår kongressen besluta
att motionen ska beaktas**

Motion 80.

NÄTVERKET FÖR REGIONALA UNGDOMSOMBUD I SMÅLAND, NORRBOTTEN, DALARNA, SYDVÄST, GÄVLEBORG, VÄSTERBOTTEN, SKARABORG/VÄST, VÄSTERBOTTEN

Fler unga förtroendevalda!

Bakgrund

Sverige har världens bästa arbetsmarknadsmodell. Detta tack vare starka fack som genom förhandling med arbetsgivarna säkrar trygghet för individer, grupper, samhällsekonomin och hela Sveriges konkurrenskraft. Unionen är Sveriges största fackförbund och är därmed en av de avgörande krafterna på arbetsmarknaden. Vi avgör vägvalen för framtiden, både inom och utanför Sverige.

Att Sverige har världens bästa arbetsmarknadsmodell innebär däremot inte att det är en perfekt modell eller att vi kan luta oss tillbaka och lita på att vår trygghet är säkrad. Ska vi värna och utveckla den svenska modellen måste vi börja med att säkra Unionens framtid.

Medlemsantalet och representativiteten är avgörande för ett starkt Unionen, likaså förtroendevalda och tjänstepersoner inom förbundet. Medlemmar ger kraft i avtalsförhandlingar och i opinionsbildning. För att medlemmarnas kraft ska kunna kanaliseras och användas på bästa sätt är förtroendevalda en viktig del. Förtroendevalda är verktygen som ger oss lokala och centrala avtal. De påverkar i opinionen på alla nivåer vilket leder till att Unionens vilja formar svensk politik. Förtroendevalda är bron mellan medlemmarna och medlemmarnas trygghet och utveckling på arbetsmarknaden.

Vi ser det därför som avgörande att ha god bredd på erfarenheter och representativitet även bland förtroendevalda. Erfarenheter och representativitet är två av flera faktorer som avgör kompetensen hos förtroendevalda. Vi ser här en överhängande risk för Unionens demokratiska process.

Statistik framtagen av Unionen visar att:

- 27,4 % av Unionens medlemmar är under 35 år
- 16,5 % av Unionens förtroendevalda är under 35 år
- 6,9 % av Unionens kongressombud är under 35 år
- 5,3 % av Unionens förbundsstyrelse är under 35 år
- 9,6 % av Unionens förbundsrådsombud är under 35 år
- 5,6 % av Unionens branschdelegationer är under 35 år

- 16 % av Unionens regionstyrelseledamöter är under 35 år
- 16 % av Unionens LFO (APO, AMO, Klubb) är under 35 år
- Inom 10 år har andelen förtroendevalda på följande områden gått i pension:
 - Förbundsstyrelsen 26,3 %
 - Regionstyrelser 28,7 %
 - Branschdelegationer 45,2 %
 - Lokal facklig organisation 26,4 %

Vi har idag många erfarna och kompetenta förtroendevalda, på alla nivåer från lokalt, regionalt, branschdelegationer till förbundsstyrelsen. Statistiken visar att majoriteten av nuvarande förtroendevalda är över 35 år, därmed kan vi konstatera att det saknas representanter för unga på flera områden och nivåer. Det ger konsekvenser både i nuläget men framförallt i framtiden. Idag saknas verklig insikt om vad det innebär att vara ung på arbetsmarknaden, vad unga vill ha ut av arbetslivet och sitt medlemskap i Unionen. Vi saknar den avgörande bilden av vilka förutsättningar, rättigheter och skyldigheter som behövs för att unga idag ska nå framgång, trygghet och glädje i arbetslivet.

Unionen Kongress 2019

Unionen är ett stort förbund där 25% av alla medlemmar är under 35 år. Vi har stor respekt för det arbete som redan görs för att fånga upp unga medlemmars intresse men för ett stort förbund som vårt krävs en större satsning riktad specifikt mot ungdomar. Vi behöver spegla verkligheten i form av unga förtroendevalda på plats i styrelser och branschdelegationer som till kvantitet motsvarar Unionens medlemsstock.

- Vilka ska ingå i regionstyrelser när stora delar snart är i pensionsålder?
- Vilka ska förarbeta och förhandla våra avtal?
- Vilka ska fortsätta bygga på framgångssagan Unionen?

Vi ser en ännu större risk för framtiden på grund av det stora kompetensglapp som kommer att uppstå redan vid nästa generationsskifte. Vi behöver därför se till att fler unga blir förtroendevalda och därmed kan ta del av de kunskaper som de mer erfarna befintliga förtroendevalda besitter. Överföringen av kompetens får inte förbises!

Hur bör framtiden inom Unionen se ut? Vi vill se fler unga förtroendevalda! Vi kan bara bli större och starkare om vi gemensamt inom Unionen verkar för att andelen förtroendevalda under 35 år är minst 25% på alla områden och nivåer. Detta innebär att vi vill ha en representation på minst 25% under 35 år i:

- Förbundsstyrelsen
- Branschdelegationer

- Regionstyrelser
- Lokal facklig organisation

För att verkligen kunna förlita oss på att nästa generation förtroendevalda överhuvudtaget ska existera behövs mer direkta och strukturerade krafttag. För att unga ska kunna ta sin del av ansvaret för förbundet så måste de också få ansvar fördelat till sig.

När utbildningar, nätverk och förtroendeuppdrag kombineras leder det till högre kompetens, bredare erfarenhet och hos unga förankrad intern och extern politik som i slutändan leder till ett starkare förbund idag och i framtiden.

För att öka den unga representativiteten tycker vi därför att Unionen ska arbeta för att ha minst 25% andel unga förtroendevalda under 35 år på alla områden och nivåer.

Vi föreslår kongressen:

- Att** Unionen ska verka för att andelen förtroendevalda under 35 år ökar till minst 25% på respektive område och nivå.
- Att** Unionen tar fram strategier och arbetsätt för att främja målet.

Bilaga 1 (ingår ej i beslutsunderlaget)

Förslag på åtgärder vid bifall

- Förbundskontoret och förbundsstyrelsen ska vid bifall föra dialog med nätverket för regionala ungdomsombud för att ta fram konkreta förslag på åtgärder för att nå målet.
- Idén om "Ungt fokus" bör införas som punkt på dagordning och i verksamheten i varje regionstyrelse och regionkontor. Ungt fokus är en arbetsgrupp som sammanställer information och statistik och "översätter det" till de regionala förutsättningarna. Resultatet ska innebära både rekrytering av unga medlemmar/förtroendevalda samt kompetensutveckling och regionalt nätverkande för unga medlemmar/förtroendevalda.
- Ung representation i utvecklingsprojekt, exempelvis dialogforum och demokratiprojektet.
- Lyfta fram unga förtroendevalda i intern och extern media.
- Använda unga förtroendevalda som exempel i utbildningar för medlemmar, förtroendevalda, regionstyrelser osv.
- Tildela priser till utmärkande unga förtroendevalda regionalt och centralt.

Förbundsstyrelsen yttrande

Nätverket för regionala ungdomsombud har inkommit med flera motioner som på olika sätt syftar till att få fler unga att engagera sig på regional och nationell nivå. Vi tycker att det i grunden är bra och delar nätverkets syn på att Unionen behöver fler unga engagerade medlemmar.

Att utgå från ålder är i sig komplicerat. Unionen har i andra sammanhang tagit ställning såväl mot kvotering som mot åldersdiskriminering. Att förtroendemannakåren behöver spegla sammansättningen av medlemskåren är vi helt överens om. Frågan är hur vi bäst går tillväga för att komma dit – hur kan vi få fler, oavsett ålder, bakgrund etc, att vilja engagera sig i och för förbundet? Detta är en oerhört viktig fråga som berör alla i förbundet. Det ligger ett stort ansvar på dem som nominerar, bereder och väljer sina företrädare att se till att vi har representativa och kompetenta förtroendevalda. Därför måste stödet till exempelvis valberedare bli bättre. Men det räcker inte. Förbundsstyrelsen har initierat ett demokratiutvecklingsprojekt som bland annat tar sikte på att öka delaktigheten och få fler att vilja bidra till förbundets utveckling. Det är vår förhoppning att vi inom ramen för detta arbete kan hitta nya vägar och lösningar för att vara fortsatt relevanta i framtiden. Vi föreslår att motionens intention ingår i det kommande arbetet.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att motionen ska beaktas

Motion 81.

MARCUS LÖFSTRÖM
GÖTEBORG

Varför har vi studentmedlemmar?

När jag har ställt frågan: ”Varför har Unionen studentmedlemmar?” Får jag ofta svaret: ”För att de är lättare att rekrytera dem sen när de blir yrkesverksamma.”, vilket är en smart strategi! Vad förbundet missar dock är att även studentmedlemmarna ska ha, enligt stadgarna, samma demokratiska möjligheter som alla andra. Idag finns det knappt någon studentmedlem som är ombud i varken regionstyrelser, regionråd, förbundsrad osv. Som student själv ser jag problematiken med att studenterna inte är organiserade. Om du inte har en klubb så står du mer eller mindre utanför den demokratiska processen: vem ska nominera dig? Vem ska rösta på dig? Jag är student och när jag ville engagera mig i Unionen så fick jag gå en lång orättfärdig väg för att bli förtroendevald.

För att ge en tydligare bild vill jag måla upp ett liknande scenario. Tänk dig demokratin i Sverige, alla har möjligheten att rösta. Men, det finns bara möjlighet att rösta i Stockholm, Göteborg eller Malmö. Kan vi då påstå att alla har samma demokratiska möjlighet? Detta scenario beskriver alla klubblösa medlemmarna i Unionen mycket väl. Jag vill dock vara tydlig med att jag inte vill att förbundet ska ge sig ut på ett ”omöjligtuppdrag” och förse alla medlemmar med en klubb. Vad jag vill belysa är att Unionen inte arbetar med att organisera studenterna överhuvudtaget. Vill förbundet ha studentmedlemmar tar förbundet också på sig ansvaret att organisera dem i någon omfattning. Det finns dessutom flera olika faktorer som berör studentmedlemmarna, men som inte har någon samverkan tillsammans.

Först har vi själva medlemskapet som argumenteras med att det stannar kvar hos Unionen när de har tagit examen. Sen har vi förmånerna som är modifierade för att ”passa” studenterna bättre, t.ex. litteraturstipendiet som har gjorts om från studiestödet. Och slutligen WIG:n som är det senaste tillägget som kom när förbundet insåg att de flesta arbeten inom tjänstemannasektorn kräver en akademisk utbildning. Det är alltså spridaskurar och ingen helhet.

Jag föreslår att Unionen ser över studenternas plats i förbundet och utformar en ny sektion som har fokus och ansvar för studentmedlemmarna. En sektion som samlar de spridaskurarna och stödjer, utvecklar och ansvarar för t.ex. värvning, marknadsföring, organisering m.m. Trots allt om majoriteten

av alla tjänstemännen i framtiden är akademiker, och om vi vet att studentmedlemmar stannar kvar hos Unionen när de blir yrkesverksamma. Räcker det inte bara med en WIG om värvnings mål. Studenterna måste ha en plats i förbundet vilket också kräver en sammanhållande verksamhet bakom. Ungefär som Unionen chef som har varit väldigt lyckat för förbundet.

Jag föreslår kongressen

Förbundet utreder möjligheterna med att organisera studenterna och lägger fram ett förslag till förbundsrådet 2020.

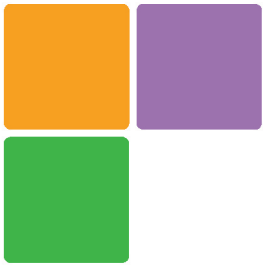
Förbundet utreder hur en studentsektion kan utformas till förbundsrådet 2020. T.ex. ett "Unionen Student" med inspiration från Unionen Chef.

Förbundsstyrelsen yttrande

I Unionen har alla medlemmar, som är aktiva i yrkeslivet eller på väg in i yrkeslivet, samma demokratiska rättigheter. Detta är en viktig grundprincip som garanterar att vi uppfyller portalparagrafens text om att vara en medlemstyrd organisation som bygger på solidaritet och värderingar som värnar de grundläggande demokratiska principerna i samhället. Stadgarna ger också en rad alternativa möjligheter att utöva detta engagemang. En viktig princip är den representativa demokratin. Det vill säga att alla medlemmar har rätt att aktivt vara med och utse de som ska representera gruppen i de olika demokratiska organ vi har. Alla medlemmar i denna grupp är också valbara till alla uppdrag.

Vi kan konstatera att det finns utmaningar i detta system när det omsätts i praktiken. En utmaning är att vissa medlemsgrupper har lättare att utöva sina demokratiska rättigheter än andra. Medlemmar i klubb är mycket överrepresenterad jämfört med medlemmar utan klubb på arbetsplatsen, arbetslösa, egenföretagare och studerandemedlemmar. Detta är en utmaning som vi behöver arbeta med på många olika sätt. Förbundsstyrelsen tror emellertid inte att motionärens förslag att stärka en av dessa grupper, studerandemedlemmar, är rätt väg att gå. Vi vill istället förtydliga ansvaret för regionerna att involvera alla klubblösa medlemmar (oavsett orsak) i det regionaldemokratiska arbetet i ett eget förslag till ändring av stadgarnas §5.4. Vi vill också lyfta de regionala valberedarnas uppdrag att säkerställa att alla medlemsgrupper finns representerade i våra demokratiska organ. Detta är sannolikt långt ifrån det enda som krävs för att få fler medlemmar att engagera sig i Unionen. Men det är en början och en signal om att vi tillsammans behöver arbeta för att värna vår demokrati.

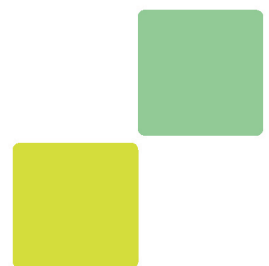
När det gäller hur förbundet väljer att organisera sin verksamhet så finns redan det uppdraget idag. Verksamheten har i syfte att få studerandemedlem-



marna, när de kliver in i arbetslivet, att stanna kvar i Unionen. Förbundsstyrelsen delar inte motionärens bild av att detta uppdrag är splittrat och utgörs av spridda skurar. Under åren 2015-2018 har konverteringarna från studentmedlemskap till yrkesverksamt medlemskap ökat med 11,8 procent. Detta är ett resultat av att flera enheter i förbundet arbetar aktivt med studentverksamheten och att vi ständigt utvecklar den. Unionen finns närvarande på högskolor, universitet och på yrkeshögskolor och har också en omfattande telemarketingverksamhet gentemot målgruppen. Innehållet i studentmedlemskapet utvecklas kontinuerligt och synliggörs genom såväl kampanjer som medlemsvård. Arbetet samordnas genom en strategisk studentsamordnare placerad på förbundskontoret.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att motionen ska avslås



Motion 82.

HANS FRYKLUND

CHRISTINA ANDERSSON, ÖST; BJÖRN EHLIN, SKARABORG/VÄST;
BIRGITTA HOLMLUND, UPPLAND; JOHANNA NILSSON, STOCKHOLM;
ANN STIGENBERG, GÄVLEBORG; JOHAN SVÄLAS, DALARNA
STOCKHOLM

Införande av rådgörande referensgrupp för egenföretagare

Arbetsmarknaden är under förändring med anledning av plattformsekonomi och antalet egenföretagare ökar. Det är viktigt att Unionen bevakar frågor som rör egenföretagare och säkerställer Egenföretagarmedlemmarnas demokratiska inflytande.

Vi önskar att en rådgörande referensgrupp för egenföretagare inrättas i Förbundet som bevakar och kan vara remissinstans för egenföretagarfrågor.

Vi föreslår att rådet skall bestå av 5-7 av Unionens Egenföretagarmedlemmar, som på bästa möjliga sätt representerar olika branscher och regioner. Lämpligt är att centrala valberedningen får i uppgift att utse ledamöter till Förbundet för beslut.

Detta råd är en vidareutveckling av den redan befintliga Samverkansgruppen för egenföretagare, syftet med rådet är att säkerställa långsiktigt hållbart bejakande av egenföretagares intressen.

Vi föreslår kongressen:

Att kongressen ger Förbundsstyrelsen i uppdrag att skapa ett råd för egenföretagare under kommande mandatperiod.

Förbundsstyrelsen yttrande

Det finns många olika sätt att få inflytande i förbundet för såväl enskilda medlemmar som olika gruppkonstellationer. Det finns en omfattande motionsrätt till alla demokratiska nivåer, alla medlemmar (med undantag för pensionärsmedlemmar) har rätt att föreslå och inneha förtroendeuppdrag i och för förbundet och man har rätt att sluta sig samman i samverkansgrupper för att påverka om man vill driva enskilda frågor eller vill påverka förbundet i någon särskild riktning. En viktig princip för detta är att alla medlemmar har lika möjligheter. Förbundsstyrelsen tar sin utgångspunkt i denna princip för att svara på motionärernas förslag.

Vi anser inte att Unionen vare sig kan eller bör tillsätta olika formella referensgrupper utöver de demokratiska strukturer som finns i stadgarna idag. Att bilda råd för några medlemskonstellationer men inte för andra riskerar att skapa en obalans i inflytandet och att kortsluta den representativa demokratin som vi har idag. Däremot välkomnar vi fler egenföretagsmedlemmar till de demokratiska organen, t ex regionstyrelsen för att på så sätt få in flera medlemsgruppers perspektiv.

Det är möjligt att Unionen på sikt kommer att ha andra former på sin demokratiska struktur, detta är en av frågeställningarna som demokratiutvecklingsprojektet på sikt är tänkt att hantera. Att fatta beslut om att införa ett råd för en särskild grupp nu skulle vara att ta utvecklingen i fel ordning anser vi i styrelsen.

Däremot delar vi samverkansgruppens syn på att det är bra att involvera olika medlemsgrupper i såväl dialog som förankring av t ex politiska utspel och att det redan görs idag.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att motionen ska avslås

Motion 83.

HANS FRYKLUND

CHRISTINA ANDERSSON, ÖST; BJÖRN EHLIN, SKARABORG/VÄST;
BIRGITTA HOLMLUND, UPPLAND; JOHANNA NILSSON, STOCKHOLM;
ANN STIGENBERG, GÄVLEBORG; JOHAN SVÄLAS, DALARNA
STOCKHOLM

Facklig utbildning på lika villkor

Samverkansgruppen för egenföretagare har som en av de högsta prioriteterna att få fler medlemmar engagerade och ta på sig förtroendeuppdrag i förbundet.

Det har nu gett positiv effekt, men det blir problem när nya förtroendevalda som är egenföretagare önskar gå facklig utbildning. I dagsläget bestämmer regionen, Regionstyrelsen, huruvida egenföretagare som är förtroendevalda får möjlighet att gå fackliga utbildningar.

I många fall är det frågan om angående ersättning för förlorad arbetsinkomst som dyker upp som ett problem. Många av kurserna är F-märkta och de förtroendevaldas arbetsgivare betalar lönen under utbildningen. Men om förbundet skall lyckas få egenföretagare att engagera sig och bli förtroendevalda och gå facklig utbildning på lika villkor så måste förbundet stå för den ersättningen.

Vi föreslår kongressen:

Att kongressen uppdrar åt Förbundsstyrelsen att se till att förtroendevalda egenföretagare får ersättning i samma omfattning som andra förtroendevalda med anställning när de går utbildningar.

Förbundsstyrelsen yttrande

Unionen har idag ett stort utbud av kurser framför allt riktat mot förtroendevalda så att man blir trygg och stark i sitt uppdrag. De flesta är kurser som rör det lokalfackliga arbetet och handlar om hur man hanterar sitt företräderskap i relation till arbetsgivaren och medlemmarna.

För uppdrag på regional och nationell nivå finns också en del utbildningar som syftar till att stärka förmågan att utföra sitt uppdrag.

Unionens kursutbud är alltså till stor del målgruppsinriktat och behovsstyrt. Har man ett uppdrag inom Unionen ska man få tillgång till den kompetensutveckling och det stöd man behöver för att kunna utföra det uppdraget. Det gäller självklart även förtroendevalda som är egenföretagarmedlemmar.



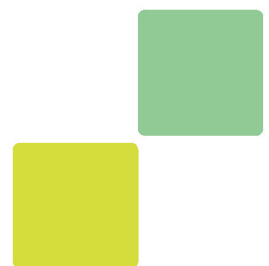
Då denna grupp sällan har lokalfackliga uppdrag så är det naturligt att regionerna i första hand erbjuder kurser om lokalfackligt arbete till dem som har sådana uppdrag. Skulle en egenföretagare vara engagerade lokalfackligt så ska hen självklart få ta del av relevanta utbildningar.

Egenföretagare som har uppdrag på regionala och nationell nivå kan naturligtvis delta på kurser som är relevanta för deras uppdrag.

Angående ersättning för egenföretagare finns det framtagna och beslutade regler som innebär att Unionen ersätter förväntad förlorad arbetsinkomst enligt en fastslagen schablon.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att motionen är besvarad



Motion 84.

REGIONSTYRELSEN FÖR UNIONEN SYDVÄST
SYDVÄST

Utbildning för förtroendevalda med högre uppdrag

Unionen är en stor organisation med ambitionen att förbättra arbetslivet för sina 650 000 medlemmar. För att lyckas med detta krävs att vi är kunniga och pålästa. I stor utsträckning måste vi förstås förlita oss på våra anställda experter. Men även vi förtroendevalda med högre uppdrag behöver vara kunniga och pålästa när vi fattar beslut om motioner, inriktning i avtalsrörelsen, nya satsningar, politiska plattformar, ekonomi m.m.

Tiden kan dock vara en begränsande faktor. Många av oss arbetar heltid, har kanske familj, är upptagna med andra engagemang m.m. Då behöver vi någon lättillgänglig form av utbildning där vi snabbt kan fördjupa oss tillräckligt i ett ämne för att fatta välgrundade beslut. Ett utmärkt exempel på detta är Förberedelser inför kongresskolan del 2. Där fanns en Fördjupning i ämnet jämställhet och mångfald med en samling länkar till artiklar, rapporter, poddavsnitt och annat lättillgängligt material.

Men det är inte bara inför kongressen man behöver fördjupa sig, alla med regionala och nationella uppdrag behöver möjlighet att fördjupa sig kontinuerligt i olika frågor kopplade till arbetslivet.

Det finns många ämnen att fördjupa sig i, följande är bara ett par exempel:

- Det finns en rapport från Finanspolitiska rådet som visar hur lönespridningen utvecklats i Sverige. Var mer hittar man information om hur löner, sysselsättning och inkomster utvecklats och vad det beror på? Det bör vara intressant för alla som medverkar i lönebildningen.
- Enligt vårt avtalspolitiska program ska alla på sikt ha 100 timmars arbetstidsförkortning. Men hur påverkar detta lön, sysselsättning och samhällsekonomi och vilka skillnader finns mellan olika sektorer? Vid millennieskiftet gjordes en längre utredning om förutsättningarna i Departementsserien som följdes upp av KNAS-utredningarna i Statens offentliga utredningar. Vilka var resultaten och vad har hänt sedan dess? Intressant för alla som arbetar med villkor i arbetslivet.

När man är kunnig och påläst känner man sig också mer motiverad och engagerad. Dessutom blir det lättare att ta på sig nya uppdrag på ett ansvarsfullt sätt.

Vi föreslår kongressen:

Att Unionen arbetar för att det ska finnas möjlighet till lättillgänglig och kontinuerlig utbildning så att förtroendevalda med högre uppdrag snabbt kan fördjupa sig i viktiga frågor

Förbundsstyrelsen yttrande

Kunniga och engagerade förtroendevalda är helt avgörande för vår förmåga att nå våra mål och vår vision. Vi som tagit på oss uppdrag på regional och nationell nivå behöver ha god kompetens för att kunna fatta de beslut som behövs på ett initierat och klokt sätt. Därför delar förbundsstyrelsen motionärernas syn på att det är viktigt med hög kompetens och gläds åt att höra om exempel som uppskattats under kongressperioden.

I vissa delar erbjuds redan många utbildningar förtroendevalda på regional och nationell nivå, t ex våra kurser för målgruppen och specialutbildningar inför avtalsrörelsen. Det är, som motionärerna skriver, en utmaning att hinna med och kunna prioritera att delta. Då måste vi också vara öppna för att kompetensutveckling kan ske på många olika sätt. Därför anser vi i styrelsen att motionens intention är bra och ska bejakas – vi måste få flera möjligheter att öka vår kompetens på många olika sätt. Däremot är utbildning inte alltid bästa sättet och vi föreslår därför att motionen beaktas.

Förbundsstyrelse föreslår kongressen besluta

att motionen ska beaktas

Motion 85.

PETER DEGERMAN
MIKAEL NORRBY, UNIONEN RÖNNSKÄRSKLUBBEN
VÄSTERBOTTEN

Förenkling av motionskrivning

Bakgrund:

Vi tror att många goda idéer, framförallt mjuka frågor, går förlorade pga formalia när det kommer till motionskrivandet.

Det är helt enkelt för komplicerat och tidskrävande att skriva en motion, det kan inte vara i förbundets intresse att medlemmar inte känner att dom har tid eller kunskap att lägga fram sina goda idéer.

Känslan är att om man inte skriver helt korrekt så kan motionen avslås och det kan då leda till att bra idéer och förslag inte kommer att genomföras vilket kan leda till att motivationen att skriva motioner med att-satser minskas.

Vi föreslår kongressen:

- Att** förbundet tillsätter en utredning att ta fram ett enklare sätt att formulera sina idéer.
- Att** utreda om möjligheten att göra en digital lösning tex ett enklare formulär att fylla i som kan räknas som en fullgod motion.

Förbundsstyrelsen yttrande

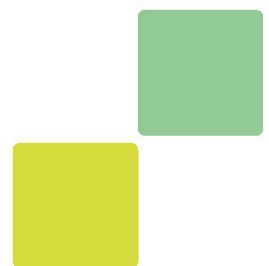
Förbundsstyrelsen delar motionärernas syn på att det måste vara lätt att göra rätt när man ska utöva sina demokratiska rättigheter i förbundet. Det finns idag information och instruktioner om hur man gör för att lämna motioner till Unionen lättillgängligt på unionen.se. För motioner till nationell nivå finns sedan länge ett digitalt verktyg för att underlätta för alla medlemmar att lämna motioner.

Det ska vara lätt att göra rätt, men vi vill samtidigt lyfta några viktiga aspekter kring motionshantering. Det är oerhört viktigt att det förslag som ska diskuteras och fattas beslut om är tydligt formulerat. Det är inte bra om det blir en tolkningsfråga vad det är motionären vill med sitt förslag. Det handlar såväl om att motionärens intention inte förvanskas eller misstolkas, som att de som fattar beslutet ska förstå vad det är man beslutar om. Därför behövs vissa formkrav t ex tydliga att-satser och motionären måste ha en klar idé om vad hen vill åstadkomma.



Om en motion inkommer som är mycket otydlig kontaktas motionären redan idag för att få möjlighet att inkomma med förtydliganden. Det är emellertid en balansgång mellan att respektera motionärens text och att förstå vad som avses.

**Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta
att** motionen är besvarad



Motion 86.

MARIE STRANDBERG
REGIONSTYRELSEN UNIONEN SMÅLAND
SMÅLAND

Återkoppling på motioner med bifall

Bakgrund: På Unionens demokratiwebb finns idag redovisning av svar på behandlade motioner på förbundsråd och kongress. Det går att läsa beslut/kommentar med olika variationer av innehåll. Det saknas dock rätt mycket om motioner som fått bifall. Vi ser att det finns ett behov att vilja veta mer om motioner som fått bifall, vad som gjorts och när. Idag står endast texten ”bifall” och inget mer. Återkoppling och redovisningen på bifall sker inte tillräckligt ofta eller på ett bra sätt idag.

Vi föreslår därför kongressen:

- att** Unionen förbättrar återkoppling av motioner som fått bifall mellan förbundsråd och kongress.
- att** Unionen på demokratiwebben lägger till mer text och statusförklaringar på motioner med bifall.

Förbundsstyrelsen yttrande

Alla motioner som bifalls eller beaktas ingår som verksamhetsplaneringsunderlag inför den kommande kongressperioden tillsammans med övriga kongressbeslut. Motionerna fördelas till olika delar i organisationen för att verkställas och förbundsstyrelsen följer upp verksamheten i tertial- och årsrapporter. När förbundsstyrelsen anser att en motion är verkställd så klarmarkeras den och en kort rapport om vad som gjorts läggs ut på webben. En sammanställning av rapporten skickas också till kongressen enligt Unionens stadgar.

Frågan om hur transparensen kan öka mellan inlämnat förslag och verkstälighet har varit uppe tidigare kongresser och dagens system är ett resultat från en motion från kongressen 2015. Förbundsstyrelsen vill gärna att motionshanteringen ska vara så transparent som möjligt men det finns några utmaningar med motionärernas förslag.

Dels är det frågan om hur stora resurser förbundet ska lägga på att löpande följa upp och rapportera på enskilda motioner utöver de rutiner som redan finns. En motion är sällan en enskild avgränsad fråga som enkelt kan rappor-



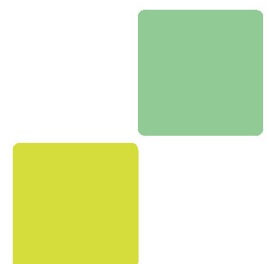
teras utan kräver att någon samordnar information från flera olika verksamheter. Det är lätt att tänka att ett beslut på en motion skulle vara som att följa ”ett paket på posten”. Men motioner är underlag tillsammans med övriga kongressbeslut och behöver bearbetas, viktas och prioriteras kontinuerligt under kongressperioden. Att bara automatisera vad som rapporteras i Unionens planeringssystem skulle inte bli meningsfullt och att lägga mer personella resurser på att skriva fler rapporter anser förbundsstyrelsen inte är rätt prioritering.

Motioner är bara en del av kongressens beslut. Minst lika viktigt är de inriktningar som tas i form av handlingsprogram, politiska plattformar och inriktningsbeslut. Att välja ut en form av planeringsunderlag och följa dem riskerar att sätta allt för stort fokus på just motioner. Alla beslutsunderlag behöver ses som en helhet och vi behöver gemensamt diskutera, vikta och prioritera för att på bästa sätt nå våra gemensamma mål.

Avslutningsvis vill vi säga att vi hela tiden utvecklar och förbättrar vår styrning och uppföljning av verksamheten och det gäller även motionsuppföljning. Under kommande kongressperiod kommer vi att utveckla även motionsuppföljningen både när det gäller rapportering till styrelsen som återkopplingen till motionärerna. Därför föreslår vi att motionens intention ingår i det framtida arbetet

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att motionen ska beaktas



Motion 87.

REGIONSTYRELSEN FÖR UNIONEN SYDVÄST
SYDVÄST

Delaktighet, ansvarsutkrävande, icke-diskriminering, transparens

I en demokratisk organisation bör man följa vissa värderingar. Några av de viktigaste är:

- Delaktighet: Allas möjligheter till inflytande och engagemang ska uppmuntras
- Ansvarsutkrävande: Det måste vara tydligt för alla vem eller vilka som har ansvar och mandat och i vilken funktion.
- Icke-diskriminering: Olika medlemmar och medlemsgrupper ska ha samma värde, rättigheter och förutsättningar
- Transparens: Alla ska kunna följa beslutsprocessen och se resultatet. Detta är också en förutsättning för ansvarsutkrävande.

I vissa avseenden har vi en mycket hierarkisk demokrati inom Unionen. På arbetsplatser med klubb väljer vi regionrådsombud (men av praktiska skäl är detta ofta omöjligt för klubblösa). På regionrådet väljer vi kongressombud. Och på kongressen väljer vi förbundsstyrelse. Delaktighet och möjlighet till ansvarsutkrävande blir sämre ju fler steg från medlemmarna besluten fattas. Det är inte som när alla medborgare kan rösta direkt till riksdagen. Nu är det kanske inte praktiskt möjligt att alla medlemmar har direkt rösträtt på regionrådet, men det kan vara vart att tänka på hur man kan öka delaktigheten och möjligheten till ansvarsutkrävande.

Alla medlemmar har möjlighet att skicka motioner överallt. Detta är naturligtvis en unik demokratisk möjlighet. Men vågar vi uppmuntra detta? Om alla medlemmar verkligen skulle skicka in motioner skulle vi drunkna. Ibland känns det tyvärr som att vi försöker lägga locket på. Om en medlem t.ex. vill kolla fliken "Beslut motioner" från olika förbundsråd på demokratiwebben, så möts man av en tom sida. Inte bra transparens.

Under kongresskolan del 1 såg vi statistik över hur förtroendevalda i förbundet är hårt sammanpressade i övre medelåldern jämfört med medlemmarna (hälften av de förtroendevalda är över 50 år, men bara trettio procent av medlemmarna är över 50 år). Visst kan en delförklaring vara att erfarenheten ökar med åldern, men inte för så här stor avvikelse. Ifall vi inte bara vill vara

en intresseförening för oss som snart går i pension, så kan man tycka att de som har längre tid kvar i arbetslivet borde få vara med och bestämma mer om hur detta arbetsliv ska se ut. Vi är nogga med könsfördelning bland förtroendevalda, men vi borde börja tänka på en mer inkluderande åldersfördelning. Det finns unga som kan och vill, men vi måste också släppa fram dem på alla nivåer.

Bland oss förtroendevalda med högre uppdrag, regionalt och nationellt, törs man kanske gissa att (nästintill) samtliga av oss kommer från en arbetsplats med klubb? Sannolikt har vi även tillsvidareanställning på en stor arbetsplats med kollektivavtal. Men varför utestänger och marginaliserar vi 42% av medlemmarna (klubblösa) från 81% av arbetsplatserna? Förklaringen är naturligtvis att vi lärt oss fackliga grunder inom en klubb, men klubblösa har inte lärt sig fackliga grunder på det sätt vi vill. Här glömmer vi lätt att klubblösa förstås har särskild insyn och kunskap om verkligheten på sina arbetsplatser, vilket kan skilja sig ganska mycket från oss i ”skyddade klubbverkstäder” (jaja, vi har naturligtvis också våra speciella problem). Är det inte bättre att alla medlemskategorier får vara med och bestämma, är inte det den fackliga grundidén? Våra ”lösningar” över huvudet på dem är inte alltid bäst. Vi säger att de måste bilda klubb innan de får leka med oss, fastän vi vet att det är omöjligt på många arbetsplatser. Varför får de inte leka med oss ändå? Men klubblösa är ju ointresserade av fackliga uppdrag, tänker kanske någon. Och hur vet vi att det gäller alla? Har vi ens försökt bjuda in till medlemsmöte för val av regionrådsombud på ett icke-avskräckande sätt? När ska vi bli ett förbund för alla medlemmar, där alla medlemmar har lika möjligheter vid val till förtroendeuppdrag och representation i förbundets alla demokratiska organ?

Det finns säkert många fler exempel där vi skulle kunna tillämpa viktiga demokratiska värderingar på ett bättre sätt...

Vi föreslår kongressen:

- Att** Unionen undersöker hur vi kan bygga en demokrati med större möjligheter till delaktighet, ansvarsutkrävande, icke-diskriminering, och transparens
- Att** Unionen undersöker hur vi på ett bättre sätt kan gynna engagemang och inflytande
- Att** Unionen strävar efter att bli mer inkluderande avseende ålder
- Att** Unionen strävar efter att klubblösa ska ha lika möjligheter
- Att** alla medlemmar (med beaktande av §2 i stadgarna) ska ha lika möjligheter vid val till förtroendeuppdrag och representation i förbundets alla demokratiska organ



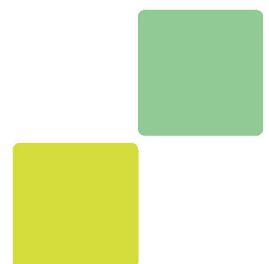
Förbundsstyrelsen yttrande

Förbundsstyrelsen delar motionärernas argumentation och slutsatser om vikten av att få fler medlemmar att engagera sig i och för förbundet. Att ändra strukturer och människors inställning är ett emellertid långsiktigt arbete och det är viktigt att se det som en process där många involveras - att vi tillsammans tar oss tiden att utveckla vår förening så att den håller för framtidens arbetsliv.

Förbundsstyrelsen har under kongressperioden påbörjat ett långsiktigt demokratiutvecklingsarbete som går under parollen "Länge leve demokrati!". I förstudien framkom behov av att öka kunskapen och samsynen kring fackföreningens roll i en föränderlig värld och om våra demokratiska principer. Där befinner sig projektet just nu, att på olika sätt öka kunskapen och stimulera diskussionen i förbundet kring dessa viktiga frågor. Motionens förslag om att vi behöver arbeta för ett ökat engagemang, inflytande och representativitet behöver ingå i det fortsatta arbetet.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att motionen ska beaktas.



Motion 88.

REGIONSTYRELSEN STOCKHOLM
STOCKHOLM

Motion transparens

Unionen är en mycket stor medlemstyrd organisation, vilket kräver en hel del ifråga om transparens och delaktighet.

För närvarande kan man som medlem eller förtroendevald känna sig exkluderad från viss information. Ett exempel på det är att regionala förtroendevalda inom regionerna inte kan se den så kallade Insidan. Som medlem vet man inte vad regionstyrelser eller förbundsstyrelse gör. Man vet inte att det finns organ som inte är demokratiskt tillsatta, inte heller vilka som är anställda på förbundet (utan att gå omvägen kring Twitter etc), med mer.

En större transparens skulle ge en större delaktighet men även ett större ägandeskap av sitt förtroendeuppdrag - vilket skulle kunna göra oss till det starka och kaxiga fack som vi vill vara.

Vi föreslår kongressen:

Att vi nu på kongressen eller på ett förbundsråd har en vägledande diskussion om hur vi kan utveckla och förbättra transparensen och öppenheten inom Unionen.

Förbundsstyrelsen yttrande

Förbundsstyrelsen delar helt och hållet motionärernas syn på vikten av transparens och delaktighet. Under innevarande kongressperiod har insatser gjorts för att öka detta, inte minst mellan oss som har ett uppdrag på regional och nationell nivå. Former för dialog har utvecklats och justerats efter hand för att få till bästa metoder. Flera olika nyhetsbrev, informationsinsatser och kurser i syfte att stärka dialogen och förbättra flödet har utvecklats. Men – allt kan bli bättre!

Dialoger av detta slag kräver en del förberedelser för att bli tydliga och meningsfulla. Att öppna upp Unionens intranet skulle kunna vara en möjlighet, men vi är inte säkra på att det är det bästa sättet att nå syftet med motionen. Därför föreslår vi att frågan om hur vi kan förbättra transparensen och delaktigheten ska utgöra underlag för kommande verksamhetsplanering.

Förbundsstyrelse föreslår kongressen besluta

Att motionen ska beaktas.

Motion 89.

REGIONSTYRELSEN FÖR UNIONEN SYDVÄST
SYDVÄST

Insyn i förbundskontoret

Vid Unionens kongress ska vi fatta viktiga beslut om förbundets ekonomi. Men många kongressombud har dålig eller ingen insyn vad gäller förbunds-kontoret, som ändå är en väsentlig del av Unionens verksamhet. För att fatta välgrundade beslut behövs bättre insyn.

Även regionstyrelser behöver bättre insyn vad gäller förbunds-kontoret. Dels kommer många kongressombud från regionstyrelserna och dels bidrar bättre insyn till en bättre uppdelning och samverkan över ansvarsområden.

Vi föreslår kongressen:

Att kongressombud och regionstyrelser får en betydligt bättre insyn i förbunds-kontorets verksamhet och organisation

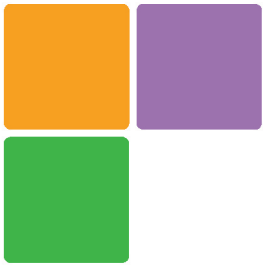
Förbundsstyrelsen yttrande

Vi ska vara ett Unionen. Ett Unionen där vi med gemensamma krafter kan nå goda resultat tillsammans.

Förbundsstyrelsen delar motionärens bild av behovet att öka insyn och delaktighet för kongressledamöter och regionstyrelser när det gäller förbundets ekonomi i sin helhet. Där en del är förbunds-kontorets ekonomi, verksamhet och organisation.

Det pågår ett arbete med att uppdatera Unionens styrmodell och ta fram en styringspolicy. I styrmodellen ingår vilka organ som fattar vilka beslut när det gäller verksamhet och ekonomi. Förbundsstyrelsen har som ingångsvärden i det arbetet fastställt att den ska kännetecknas av tillit, enkelhet och transparens. Vi vill öka transparensen och förståelsen för hur Unionens organisation fungerar och därmed också hur ekonomiska medlen fördelas både regionalt och på förbunds-kontoret.

Detta behöver vara ett pågående utvecklingsarbete utifrån att det sker nyval av regionstyrelseledamöter och kongressombud. Inför kongressen genomfördes kongressutbildningar (kongress-skola) med bland annat syftet att öka kunskapen i hela organisationen om hur Unionen styrs. Remissrundorna av kongressens beslutsunderlag är ytterligare en del i att öka delaktigheten. En av remisserna var ekonomimodellen.

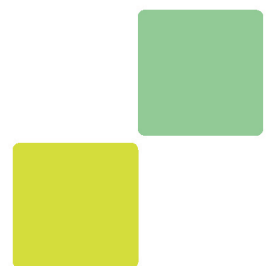


Vi arbetar med olika sätt för att öka tilliten och transparensen inom förbundet. Ett viktigt forum är Dialogmöten, där förbundsstyrelsen och regionsordföranden möts vid flera tillfällen varje verksamhetsår och ett annat forum är förbundsrådet. I nyhetsbrevet till 500-gruppen informera förbundssekreteraren om viktiga frågor och områden och efter varje förbundsstyrelsemöte.

Under detta verksamhetsår kommer arbetet också påbörjas med att se över att utveckla befintliga forum för möten och dialog, och att detta arbete behöver ske i nära samarbete med regionstyrelserna. Detta för att säkerställa att vi har ett effektivt arbete tillsammans.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att motionen är beaktad



Motion 90.

HENRIK VAHLDIK
REGIONSTYRELSEN UNIONEN SMÅLAND
SMÅLAND

Fler deltagare på dialogmöten

Motionen

Bakgrund: Att få kontinuerlig information på ett bra och tydligt sätt är viktigt för oss förtroendevalda i en medlemsstyrd organisation. Det är många som engagerar sig i regionstyrelsearbete för att vara en länk mellan medlemmar och förbundet. Att kunna utbyta tankar, idéer och nätverka genom möten där förtroendevalda, förbundet och förbundsstyrelsen samverkar. Vi ser vikten av en bra kommunikation och möjligheten till påverkan. Det har varit många intressanta och väl genomförda dialogmöten som vi anser att fler borde få ta del av.

Vissa delar av dialogmöten till exempel föreläsningar borde kunna köras via video alternativt finnas inspelat digitalt och ses i efterhand. Vi anser att man ska träffas och nätverka på plats, men när det är ren information eller föreläsning borde den kunna delas av fler.

Vi ser gärna att fler ska kunna få delta från regionstyrelserna. Det skulle bidra till en större förståelse och mer spridning av information om regionstyrelserna fick skicka minst två deltagare på varje dialogmöte. Som det ser ut idag är det endast till vissa dialogmöten som en extra deltagare är inbjuden, utöver regionordförande.

Vi föreslår därför kongressen:

- att** utöka antalet deltagare på dialogmöten med fler deltagare från regionstyrelserna.
- att** Regionordförande plus minst en till från regionstyrelserna ska bjudas in på varje dialogmöte.
- att** Unionen ser över om föreläsningar som ren information/utbildning på dialogmöten kan ses via videolänk eller spelas in och ses i efterhand.

Förbundsstyrelsen yttrande

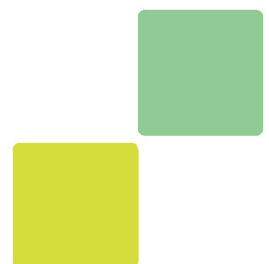
Förbundsstyrelsen tycker också att dagens dialogmöten är en mycket viktig del av arbetet med att säkra dialog och samsyn mellan olika delar av den demokratiska organisationen. I arbetet med att se över förbundets styrning har



Förbundsstyrelsen initierat ett arbete med att se över och utveckla dialogformerna inför kommande kongressperiod, för att säkerställa att vi har mötesforum och former som fyller organisationens behov i alla delar. En arbetsgrupp med regionordföranden har tillsatts för att arbeta tillsammans med förbundssekreterare och tjänstemän i detta arbete. Förbundsstyrelsen ser fram emot att fortsätta dialogen kring hur vi gemensamt formar möten och forum i framtiden, och tycker att det är viktigt att kongressen inte låser eller specificerar i detta skede exakt hur det bör se ut. Input från motionen kan med fördel skickas in som inspel i det pågående arbetet.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att motionen ska beaktas



Motion 91.

ANDERS KROON
REGIONSTYRELSEN UNIONEN SMÅLAND
SMÅLAND

Använd 500-gruppen!

Bakgrund: Som förtroendevald med högre uppdrag är du i Unionen med i den så kallade 500-gruppen. Dock har vi svårt att se poängen med denna då den inte används, troligtvis mycket beroende på otydlighet med hur man kan använda den.

Vi tror att många förtroendevalda skulle kunna bli styrkta i sina uppdrag om 500-gruppen användes för att nätverka, sprida goda exempel, remissarbete etcetera.

Vi föreslår därför kongressen:

- att** Unionen ges i uppdrag att utveckla och tydliggöra meningen med 500-gruppen.
- att** enkel och tydlig information kring 500-gruppen tas fram och sprids till alla förtroendevalda.
- att** Unionen arbetar aktivt för att 500-gruppen används mer genom kampanjer, utskick etcetera.

Förbundsstyrelsen yttrande

Den så kallade 500-gruppen är ett internt ord som används för att beskriva de personer i Unionen som har ett uppdrag på regional och nationell nivå. Det var ursprungligen ett helt internt ord baserat på att det var ungefär 500 personer som hade dessa uppdrag. Idag är det närmare 600 personer som innehar uppdrag såsom regionstyrelse, förbundsstyrelse, förbundsrådsombud, kongressombud, branschdelegationer.

Det är oerhört viktigt att alla som engagerar sig på olika uppdrag i Unionen blir både styrkta och inspirerade i sina uppdrag, att man är med och driver och utvecklar vårt gemensamma förbund. Vi har också tydligt uppfattat signaler från förtroendevalda att man kan och vill bidra mer och har därför de senaste åren intensifierat arbetet med att involvera flera i t ex politikutveckling och styrningen av organisationen. Inte minst genom dialogmöten, RO/PG-möten, Uni-värld, remisser med mera. Gruppen får kontinuerligt nyhetsbrev med information om vad som händer på t ex förbundsstyrelsemöten och förbundet i allmänhet. Inför opinionsbildningskampanjer och

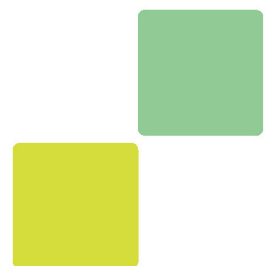


viktiga pressutspel informeras både högre FV och anställda regionalt och centralt. Vidare har vi det senaste året satsat mer än tidigare på att utbilda förtroendevalda på regional och nationell nivå, att utveckla det interndemokratiska stödet och förtydligat och synliggjort Unionens demokratiska arbete på webben och i utbildningar som t ex Kongresskolan. Det är styrelsens förhoppning att fler förtroendevalda på nationell och regional nivå känner större delaktighet nu. Men vi tror att arbetet med att föra oss närmare, att bli ett Unionen, kommer behöva fortsätta lång tid framöver.

Detta måste göras på ett klokt, effektivt sätt som skapar mervärde för alla. Därför ställer sig styrelsen tveksam till att beskriva det som motionärerna att det är 500-gruppen som grupp som ska utvecklas. Vi ser istället att vi i Unionen måste bli bättre på att utnyttja kraften och engagemanget hos alla som är förtroendevalda utifrån den roll och uppdrag man har. 500-gruppen är ingen homogen grupp och olika uppdragsformer vill och kan bidra med olika saker.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att motionen är besvarad



Motion 92.

REGIONSTYRELSEN STOCKHOLM
STOCKHOLM

Motion angående Unionens internationella arbete

Internationellt arbete blir allt viktigare för Unionen och ska kunna utföras med sjysta villkor både för Unionens anställda och dess förtroendevalda. Idag finns de få möjligheter för förtroendevalda att bedriva internationellt fackligt arbete. I stora koncerner kan det fungera om arbetsgivaren ser mellan fingrarna med den fackliga tiden eller att förtroendevalda använder sitt bolagsstyrelsemandat för dessa frågor.

Våra Unionenanställda måste kunna resa och agera internationellt och som en sammanhållen och väl koordinerad grupp. Frågan om ”Union Busting” har varit uppe på kongressen 2015, men det saknas fortfarande ett sammanhållet grepp och väl utvecklade riktlinjer för hur information om detta och åtgärder emot detta ska fungera.

Vi föreslår kongressen:

- Att** Unionens anställda ska kunna agera på den internationella arenan och stötta förtroendevalda med en resepolicy som ger rimliga villkor och möjliggör ett fungerande familjeliv för våra anställda
- Att** Unionen tar ett samlat grepp om ”Union Busting” och ser till att informera förtroendevalda och ökar kunskapsnivån internt inom förbundet
- Att** Unionen utreder vilka åtgärder som skulle kunna ge våra förtroendevalda fler möjligheter att agera för att stödja facklig verksamhet utanför Sveriges gränser

Förbundsstyrelsen yttrande

Det fackliga inflytandet behöver som en följd av ett alltmer globaliserat näringsliv vinnas i allt högre utsträckning på den internationella nivån. Majoriteten av förbundets medlemmar arbetar på svenska multinationella företag eller utlandsägda företag. Det är viktigt att Unionen som det största förbundet i den privata sektorn arbetar aktivt för att stärka förtroendevaldas inflytande i denna globala kontext.

Motionen lyfter fram behovet av en resepolicy som möjliggör ett arbete med rimlig arbetsmiljö för de anställda och förtroendevalda som reser ovanligt

mycket i tjänsten. Denna diskussion har pågått i förbundsstyrelsen under våren och vi har en samsyn med motionären gällande att finna rimliga tillämpningar av beslutad rese-riktlinje. Det är kanslichefen i förbundet som ansvarar för de anställdas anställningsvillkor.

Angående frågan om union busting som innebär att företag med olika medel aktivt hindrar facklig organisering så ser Unionen mycket allvarligt på detta. Förbundet har också vid ett flertal tillfällen under innevarande kongressperiod reagerat och aretat aktivt med flera fall som innefattar svenska multinationella företag. Förbundet har också i informationsmaterial och vid särskilda dagar för förtroendevalda under kongressperioden diskuterat denna viktiga fråga. Förbundsstyrelsen ser behovet av att ytterligare stärka informationsarbetet i förbundet gällande dessa frågor.

För att nå framgång krävs ett systematiskt och strategiskt arbete i samspel mellan anställda, förtroendevalda, federationer och förbund i det aktuella landet. Förbundet har förutom den principiella vikten av arbetet också visat att det går att åstadkomma betydande resultat på detta viktiga område. Under hösten 2019 genomförs ett arbete på förbundskontoret för att utvärdera arbetet på den internationella arenan, i syfte att stärka verksamheten och säkerställa att vi prioriterar detta viktiga arbete på rätt sätt. Med samma syfte görs också en specifik översyn av hur Unionen arbetar med vårt utvecklings-samarbete.

Förbundsstyrelsen förslår kongressen besluta

- att** Motionens första att- sats är besvarad
- att** Motionens andra och tredje att-sats beaktas

Motion 93.

REGIONSTYRELSEN STOCKHOLM
STOCKHOLM

Angående en nationell samverkansgrupp med inriktning på internationella frågor

Idag är det svårt att som medlem och som lokal fackligt förtroendevald hitta vad man kan göra om man brinner för internationella frågor och vill att det fackliga arbetet ska handla om solidaritet med även övriga världen. Det görs mycket när man sitter i Förbundsstyrelsen men om man är på lokalnivå så finns det inte mycket och då är det lätt att man hittar kanaler utanför Unionen. Union To Union och TCO Stockholms Café Världen är värdefulla och bra - men Unionen som Sveriges största fackförbund borde kunna erbjuda internationellt intresserade medlemmar möjligheter att utöva sitt engagemang inom förbundet.

En lämplig organisation för detta kan vara en samverkansgrupp på nationell nivå, som görs väl känd inom förbundet.

Därför yrkar regionstyrelsen Stockholm på

Att förbundet inrättar en nationell samverkansgrupp som är inriktad på Unionens internationella arbete

Förbundsstyrelsen yttrande

De fackliga internationella frågorna intresserar och engagerar alltfler medlemmar och förtroendevalda. Det kan delvis kopplas till det allmänt växande intresset för hållbarhetsfrågor generellt. Kommunikationen till förtroendevalda har under kongressperioden stärkts exempelvis genom särskilda forum som Facebookgruppen Unionen Global och nyhetsbrevet om utvecklingen i Kina. I tidningen Hetluft har flera reportage gjorts utifrån olika internationella perspektiv, både utifrån det fackliga federationsarbetet och det företagsnära lokala arbetet. Likaså via förbundets kanaler i sociala medier.

Förbundet har via arbetet på den internationella arenan också deltagit i flera externa seminarier som riktar sig även till medlemmar. I något mindre utsträckning i egen regi då exempelvis Union to unions aktivitetsnivå varit relativt hög. Förbundsstyrelsen ser vikten av att det fackliga perspektivet inte hamnar i skymundan i det växande hållbarhetsarbetet och att Unionen bör

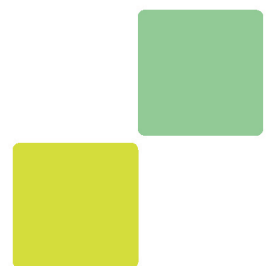


vara en tydlig aktör i samverkan för fackliga och mänskliga rättigheter i arbetslivet. Detsamma gäller frågor som kan vara av betydelse för medlemmar och förtroendevalda på den fackliga federativa påverkansarenan.

Formen nationell samverkansgrupp är en möjlighet för medlemmar och förtroendevalda att samlas kring frågor som särskilt engagerar dem och gemensamt driva dessa frågor. Det är alltså inte något som kongressen eller förbundsstyrelsen beslutar om att inrätta.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen att besluta:

Att motionen är besvarad



Motion 94.

KENNETH STRASCHKO,
UNIONEN SYDVÄST

Miljövänliga färdmedel

Motionen

För transport till och från möten har vi beslutat om ”höjd reseersättning vid samåkning med egen bil där föraren tar med sig en eller flera personer”. Vi motiverar detta med miljöskäl.

Givetvis är samåkning bättre än att var och en tar sin egen bil (och för vissa sträckor är detta säkert bästa alternativet). Ska man ändå köra är det bättre att även ta med sig någon annan.

Men denna regel om ersättning är stelbent och får inte alls den effekt vi vill uppnå. Den stimulerar och uppmuntrar samåkning framför att åka kollektivt. Detta är inte alls miljövänligt. Enligt koldioxidkalkylatorn hos Consitio Klimatbalans ger bilåkning mer än 25 gånger högre utsläpp än tåg och mer än 4 gånger högre utsläpp än buss.

Ska vi stimulera samåkning, då måste vi också stimulera mycket mer miljövänliga färdmedel, annars blir det konstigt.

Jag föreslår kongressen:

- Att** kongressen beslutar att ge förbundsstyrelsen i uppdrag att arbeta fram en modell för höjd reseersättning vid färd med kollektiva transportmedel
- Att** kongressen beslutar att ge förbundsstyrelsen i uppdrag att arbeta fram en modell för höjd reseersättning som stimulerar och uppmuntrar färd med miljövänliga färdmedel

Förbundsstyrelsen yttrande

Förbundsstyrelsen delar motionärens syn på att Unionen måste ta ansvar för den miljöpåverkan vi orsakar.

Unionen är miljödiplomerade enligt Svensk Miljöbas. Vi sätter årligen mål för att successivt minska vår negativa klimat- och miljöpåverkan. Dessa följs upp löpande under året. Vi tar dessutom fram en miljöhandlingsplan varje år med aktiviteter och åtgärder som ska stödja målen.

Ett av de områden där Unionens negativa miljöpåverkan är som störst är våra resor. Under 2018 förorsakade våra resor med bil utsläpp om ca 380.800



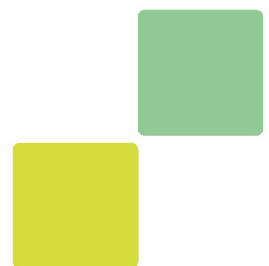
kg koldioxid och den verkliga nivån är betydligt högre eftersom taxiresor inte ingår i beräkningen. Det är förbundsstyrelsens uppfattning att många av dessa resor åtminstone delvis skulle kunna ersättas av resor med kollektiva färdmedel och att det är viktigt att vi på olika sätt styr resandet mot detta.

Förbundsstyrelsen anser emellertid inte att införande av en extra reseersättning för resor med kollektiva eller mer miljövänliga transportmedel är ett effektivt sätt att uppnå detta. I dag ersätts resor med kollektiva färdmedel rakt av mot kvitto. En extra reseersättning skulle medföra att resenären ska betala skatt och Unionen arbetsgivaravgifter för denna. De ekonomiska konsekvenserna blir troligen små men de administrativa, kopplat till skatteförmånen, blir troligen avsevärda.

Förbundsstyrelsen är dessutom tveksam till om en sådan extra ersättning skulle leda till önskad beteendeförändring. Risken är att de som redan nu åker kollektivt kommer att fortsätta med det och få en extra ersättning, medan de som reser med bil inte anser att en extra reseersättning är tillräckligt motiverande för att byta till ett mer miljövänligt transportmedel.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

Att motionen ska avslås



Motion 95.

UNIONENKLUBBARNA PÅ PUBLIC SERVICE (SVT, SR, UR OCH RADIOTJÄNST)

Klimatkompensering för Unionens resor

Motionen

I spåret av medias granskning av Unionens resor och framtagande av en ny resepolicy tycker vi att Unionen också skall tänka på att klimatkompensera resorna.

Som Sveriges största fackförbund är det viktigt att vi tar vårt klimatansvar.

Vi föreslår kongressen

Att Unionen klimatkompenserar sina resor

Förbundsstyrelsen yttrande

Förbundsstyrelsen delar motionärernas syn på att Unionen måste ta ansvar för den miljöpåverkan vi orsakar.

Unionen är miljödiplomerade enligt Svensk Miljöbas. Vi sätter årligen mål för att successivt minska vår negativa klimat- och miljöpåverkan. Dessa följs upp löpande under året. Vi tar dessutom fram en miljöhandlingsplan varje år med aktiviteter och åtgärder som ska stödja målen.

Ett av de områden där Unionens negativa miljöpåverkan är som störst är våra resor. Under 2018 förorsakade våra flygresor utsläpp om 855.456 kg koldioxid och våra resor med bil orsakade utsläpp om ca 380.800 kg koldioxid. Förutom åtgärder för att minska antalet flygresor har vi därför i 2019 års miljöhandlingsplan tagit upp att vi ska utreda möjligheten att införa ett system för miljökompensation för de utsläpp vi orsakar. Arbetet med detta har påbörjats under våren 2019 med ambitionen att kunna sjösätta ett miljökompensationssystem från och med 2020.

Förbundsstyrelsen menar att det skulle vara positivt att kunna väga upp de utsläpp Unionens verksamhet förorsakar genom miljöförbättrande åtgärder. Samtidigt får inte ett sådant system innebära att vi köper oss fria. Unionen måste även fortsätta och till och med öka sina ansträngningar för att minska de CO₂-utsläpp vi förorsakar i olika delar av vår verksamhet.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att motionen ska beaktas

Motion 96.

PUBLIK SERVICE KLUBBARNA (SVT, SR, UR OCH RADIOTJÄNST)
STOCKHOLM

Vegetarisk mat som standard på Unionens större sammankomster

Klimatfrågan är en av världens just nu största utmaningar. När vi ser hur skogsbränder och stormar ökar till följd av klimatförändringar på grund av vårt sätt att leva, kan vi inte bara titta på. Alla måste hjälpas åt att arbeta för ett bra klimat. Också Unionens förtroendevalda.

Ett sätt att ta ansvar är att i större utsträckning välja vegetarisk mat istället för kött, då vegetariskt orsakar mindre påfrestningar på miljön.

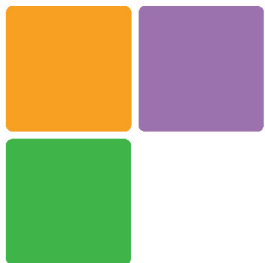
Vi föreslår kongressen

Att Unionen vid större sammankomster som kongresser och förbundsråd bjuder vegetariska rätter som standard, och att köträtter endast serveras som specialkost till dem som särskilt beställer det. Om fisk- och skaldjursrätter serveras ska de vara miljömärkta.

Förbundsstyrelsen yttrande

Förbundsstyrelsen delar helt och hållet motionärernas syn på att klimatfrågan är viktig för framtiden och att Unionen som organisation behöver ta ett ansvar för att minska vår negativa påverkan på miljö och klimat.

Under innevarande kongressperiod har ett hållbarhetsarbete utvecklats och i februari 2019 antogs Unionens nya hållbarhetspolicy. Under 2018 och 2019 har förbundet fördjupat analysen av sitt arbete med hållbarhetsfrågor, och därmed även miljö- och klimatarbetet. Ett arbete som resulterat i aktiva åtgärder inte minst i miljö och klimatfrågor. En handlingsplan har utarbetats för att identifiera vilka miljöinsatser Unionen ska genomföra. I handlingsplanen för 2019 års miljöarbete ingår att identifiera ytterligare områden som Unionen behöver arbeta med avseende organisationens miljöpåverkan med målet att ta fram nyckeltal och överväga förändringar på nya områden där det finns negativ miljöpåverkan. I det arbetet har förtäring i samband med konferenser specifikt identifierats som ett utvecklingsområde att titta vidare på. I enlighet med handlingsplanen ska Unionen även ta fram ett verktyg för att säkerställa att eventuella konsekvenser för miljön synliggörs i samband med att vi fattar större beslut i verksamheten.



**Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta
att** motionen ska beaktas.



Motion 97.

REGIONSTYRELSEN UNIONEN VÄSTERBOTTEN
SPF UNIONENS KONTORSSEKTION, ANDREAS BENGTSSON, SEKR
VÄSTERBOTTEN

Motion om Unionens reklamprylar

Unionen har en förkärlek att dela ut diverse saker med logotypen på, förmodligen i syfte att varumärket ska synas. Vi får känslan att de i stället ofta hamnar i papperskorgen. Vi funderar på vilka material som använts och hur de påverkar människa och miljö? Under vilka förhållanden arbetar de som tillverkar prylarna? Ett fackförbund måste så klart vara ett föredöme när det gäller att säkerställa arbetsvillkoren i sin egen leverantörskedja.

Har Unionen följt upp om dessa saker verkligen ger avsedd nytta? Hur stor är medlemsnyttan per krona? Får vi i slutänden ett bättre kollektivavtal. Blir man mer benägen att gå med i facket om man ser en plastgaffel, cerat eller cykelsadelsskydd som det står Unionen på?

Nu när konsumtionshets, nedskräpning, plast och prylar börjar ifrågasättas mer och mer är risken är att Unionens varumärke börjar förknippas med skräp. Vi tycker inte att Unionen ska producera sopor utan de få saker som kanske behövs bör vara tillverkade på ett hållbart sätt. Inga saker som man inte vet är tillverkade miljömässigt och på ett socialt acceptabelt sätt ska köpas in eller delas ut i Unionens namn.

Vi föreslår kongressen besluta att:

- att** Unionen slutar sprida onödiga och miljövidriga saker omkring sig.
- att** Unionen ser till att ha koll på sina egna leverantörskedjor - det vill säga kan redovisa var och hur sakerna är tillverkade.
- att** Unionen säkerställer att de saker man eventuellt behöver är tillverkade på ett hållbart cirkulärt sätt.

Förbundsstyrelsen yttrande

Förbundsstyrelsen delar motionärernas syn på att Unionen måste ta ansvar för och arbeta aktivt för att minska den miljöpåverkan vi orsakar i alla olika delar av vår verksamhet.

I 2019 års miljöhandlingsplan är ett av områdena för miljöförbättrande åtgärder en översyn av användandet av profilprylar och give-aways i syfte att gå över till mer miljövänliga alternativ och minska "svinnet".



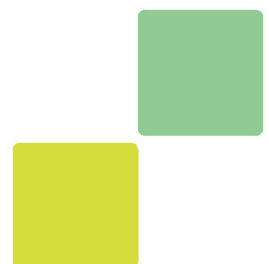
Som ett led i det arbetet har en kartläggning av regionernas inköp av profilprylar och give-aways genomförts. Denna gav vid handen att intresset i regionerna för mer miljövänliga alternativ är stort och flera regioner har redan idag ändrat sitt inköpsbeteende av miljöskäl.

När det gäller de centralt upphandlade leverantörsavtalen kan vi kontrollera leverantörskedjorna. När vi nu har inventerat vilka övriga leverantörer som används kommer även dessa att följas upp både vad gäller leverantörskedjor och miljöcertifiering (krav i Unionens upphandlingar).

Beslut om inköp av profilprylar och give-aways fattas både regionalt och centralt. Dessa beslut omfattas av Unionens riktlinjer för inköp. Enligt dessa ska hänsyn löpande tas till hållbarhetsaspekten vid upphandling och inköp. Leverantörer som är miljöcertifierade/-diplomerade och produkter som är miljömärkta ska prioriteras. Här är det givetvis viktigt att de produkter som väljs även är cirkulärt hållbara, d v s kan användas om och om igen och återvinnas när den slutligen tjänat ut.

Förbundsstyrelse föreslår kongressen besluta

Att motionen är besvarad



Motion 98.

REGIONSTYRELSEN SMÅLAND

Gör Unionen grönare!

Tillsammans kan vi bidra till att rädda världen!

Låt oss börja med att slå fast att den viktigaste miljön för oss som fackförbund är arbetsmiljön för våra medlemmar, våra anställda och våra förtroendevalda. Med det sagt så vill vi i nästa andetag säga att vi som förbund måste ta större steg när det gäller vårt GRÖNA miljöansvar kopplat till klimat och ekologi.

Varför då kanske någon undrar? Jo utifrån den stora organisation vi är, kopplat till medlemsantal, antal medarbetare och förtroendevalda så får det vi gör en stor påverkan på vår miljö. Utifrån vår storlek påverkar våra ställningstagande också många andra utanför Unionens organisation. Och ska vi dessutom fortsätta vara attraktiva och även anses som en modern organisation behöver vi ha en tydlig profil kring vårt miljöansvar, en profil som vi inte bara kan uppvisa utan också lever!

Det kan knappast ha gått någon förbi att vår värld står för enorma utmaningar kopplat till klimat och miljö. Hur bör vi då förhålla oss till det? Vi har redan tagit fram en energipolitik som vi kopplat ett antal strategier till, även om vi kan tycka att den borde varit mer progressiv så är det inte det perspektivet denna motion vill lyfta. Utan är det något vi direkt kan påverka är det våra egna handlingar!!

Därför vill vi att vi ser över vårt sätt att resa på, upphandlar vi saker/tjänster utifrån miljöhänsen, vilken energi värmer oss, kan våra medlemsförmåner klimat- och hållbarhetsanpassas, hur placerar vi våra pengar utifrån dessa perspektiv, behöver vi tillsammans prata mer om vår miljöpåverkan?

Och när vi gjort det vi måste, hur kan vi då marknadsföra det?

Vi tror också att det finns flera både kortsiktiga och långsiktiga sidovinster att göra utifrån ekonomi, goodwill, stärkt varumärke och bättre arbetsmiljö. Vadå bättre arbetsmiljö, hur tänker vi där!? Jo, om vi till exempel reser med tåg istället för med bil så minskar risken betydligt för att hamna i en trafikolycka. Eller om vi ska åka på en tillställning som det är lång resväg till så bör vi kanske välja en tågresa dagen innan med övernattningsframför ett tidigt flyg samma dag, resultatet blir en mer sammanhängande nattsömn och behållningen av själva tillställningen blir troligen större. Också hur vi planerar

våra möten/aktiviteter kan få en stor inverkan på hur vi kan resa till det-samma. Ibland kan placering av mötet eller start- och sluttid fälla avgörande om vi tvingas åka flyg och ta taxi eller istället kan välja miljövänliga färdsätt.

Därför yrkar regionstyrelsen Småland:

- att** Unionen sätter ett mål för när vi som organisation senast ska vara fossilfria.
- att** Unionen skyndsamt tar fram en tydlig handlingsplan för hur vi som organisation ska minska vår miljö- och klimatpåverkan.
- att** Unionen ser över och arbetar igenom våra samtliga interna rutiner, riktlinjer och policys i syfte att göra dem än mer klimat- och miljövänliga.
- att** Unionen i samband med nya upphandlingsavtal, eller vid omförhandlingar av dessa, tar stor hänsyn till miljö- och klimatpåverkan.
- att** Unionen ser över våra medlemsförmåner i syfte att se om någon förmån bör ändras, tas bort eller skapas utifrån miljö- och klimatpåverkan.
- att** Unionen innan nästkommande kongress 2023 tar fram en tydlig grön marknadsföring.

Förbundsstyrelsen yttrande

Förbundsstyrelsen delar motionärernas syn på att miljö-, klimat och hållbarhetsfrågor är av yttersta vikt för samhället. Unionens uppdrag enligt stadgarna §1.2 och §1.3 är att organisera tjänstemän inom den privata sektorn och att förena och företräda medlemmarna samt att tillvarata och främja deras fackliga, ekonomiska, sociala och yrkesmässiga intressen på alla nivåer.

Unionen har som ambition att ständigt arbeta för ett bättre samhälle. Grunden i vårt arbete, att påverka arbetsmarknaden i en positiv riktning och att stötta och stärka individer i deras arbetsliv, är vårt främsta bidrag till en hållbar samhällsutveckling.

Unionen kan och bör spela en aktiv roll i klimatomställningen. När det gäller klimatet måste vi alla ta ansvar! Unionen arbetar systematiskt för att minska vår egen negativa påverkan på klimatet och samtidigt stärka vårt arbete där vi har möjlighet att bidra positivt till de klimatutmaningar som världen står inför. En av dessa utmaningar är att minska användandet av fossila bränslen och det är också fossila bränslen som genom våra resor med bil och flyg ger Unionens största negativa miljöpåverkan. Däremot är numera större delen av den el vi förbrukar förnybar.

Vi arbetar fortlöpande med att försöka ändra vårt resebeteende och styra resandet till mer miljövänliga kommunikationer, men vi är beroende av det utbud som samhället har att erbjuda vad gäller såväl transportmedel som bränslen. För att Unionen ska bli fossilfria krävs förändringar i omvärlden som vi inte styr över, såsom fossilfritt bränsle för all flygtrafik och alla fordonstransporter för att bara ta ett par exempel. Unionen kan därför inte utan att beskyllas för s k ”greenwashing” sätta ett eget datum för när vi ska vara fossilfria.

Unionen är miljödiplomerade enligt Svensk Miljöbas. Årligen upprättas en miljöhandlingsplan med mål för att minska vår miljöpåverkan, en miljöberättelse och en miljökravlista. Dessa följs upp och uppdateras regelbundet.

I Unionens upphandlings- och inköpsarbete tas löpande hänsyn till hållbarhetsaspekten vid upphandling och inköp. Leverantörer som är miljöcertifierade/-diplomerade och produkter som är miljömärkta prioriteras,

Ca 85% av Unionens medarbetare har också genomgått grundläggande miljöutbildning genom Svensk Miljöbas. För nyanställda medarbetare säkerställs genom introduktionsplanen att utbildningen genomförs.

Under 2019 har Unionen antagit en ny hållbarhetspolicy som beskriver Unionens förhållningssätt i viktiga hållbarhetsfrågor. Unionen rapporterar årligen utvecklingen av sitt hållbarhetsarbete i en enligt lagstiftning obligatorisk hållbarhetsrapport. Rapporten finns tillgänglig för alla att läsa.

att motionens första att-sats ska avslås

att motionens tredje, femte och sjätte att-sats ska beaktas.

att motionens andra och fjärde att-sats är besvarade.

Motion 99.

REGIONSTYRELSEN STOCKHOLM

Miljövänliga profilprodukter

Unionen har en förkärlek att dela ut diverse saker med logotypen på, förmodligen i syfte att varumärket ska synas. Vi får känslan att de i stället ofta hamnar i papperskorgen. Vi funderar på vilka material som använts och hur de påverkar människa och miljö? Under vilka förhållanden arbetar de som tillverkar prylarna? Ett fackförbund måste så klart vara ett föredöme när det gäller att säkerställa arbetsvillkoren i sin egen leverantörskedja. Har Unionen följt upp om dessa saker verkligen ger avsedd nytta? Hur stor är medlemsnyttan per krona? Får vi i slutänden ett bättre kollektivavtal. Blir man mer benägen att gå med i facket om man ser en plastgaffel, cerat eller cykelsadelsskydd som det står Unionen på?

Nu när konsumtionshets, nedskräpning, plast och prylar börjar ifrågasättas mer och mer är risken är att Unionens varumärke börjar förknippas med skräp. Vi tycker inte att Unionen ska producera sopor utan de få saker som kanske behövs bör vara tillverkade på ett hållbart sätt. Inga saker som man inte vet är tillverkade miljömässigt och socialt acceptabelt sätt ska köpas in eller delas ut i Unionens namn.

Därför föreslår jag:

- att** Unionen slutar sprida onödiga och miljövidriga saker omkring sig.
- att** Unionen ser till att ha koll på sina egna leverantörskedjor - det vill säga kan redovisa var och hur sakerna är tillverkade.

Förbundsstyrelsen yttrande

Förbundsstyrelsen delar motionärernas syn på att Unionen måste ta ansvar för och arbeta aktivt för att minska den miljöpåverkan vi orsakar i alla olika delar av vår verksamhet.

I 2019 års miljöhandlingsplan är ett av områdena för miljöförbättrande åtgärder en översyn av användandet av profilprylar och give-aways i syfte att gå över till mer miljövänliga alternativ och minska ”svinnet”.

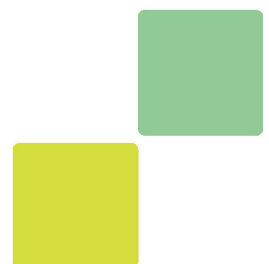
Som ett led i det arbetet har en kartläggning av regionernas inköp av profilprylar och give-aways genomförts. Denna gav vid handen att intresset i regionerna för mer miljövänliga alternativ är stort och flera regioner har redan idag ändrat sitt inköpsbeteende av miljöskäl.



När det gäller de centralt upphandlade leverantörsavtalen kan vi kontrollera leverantörskedjorna. När vi nu har inventerat vilka övriga leverantörer som används kommer även dessa att följas upp både vad gäller leverantörskedjor och miljöcertifiering (krav i Unionens upphandlingar).

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

Att motionen är besvarad



Motion 100.

UNIONEN-KLUBBEN PÅ NOURYON, BOHUS
GÖTEBORG

Samma arbetsplats olika organisationsnummer

Idag förändras ägande och struktur på/i företagen på ett sätt som skiljer sig otroligt mycket från hur det såg ut för bara tio år sedan. Företag säljs, omstruktureras och byter namn. På vårt företag, som sedan oktober 2018 heter Nouryon (tidigare Akzo Nobel), har företaget valt att flytta vissa övergripande avdelningar såsom finans, HR, inköp m.fl till ett nytt bolag, ANAB. Bolaget ANAB har ett annat organisationsnummer, men medarbetarna finns fysiskt kvar på samma arbetsplats.

Enligt Unionens stadgar skall de som tillhör det nya bolaget bilda egen klubb.

Det blir allt svårare att få personer att engagera sig fackligt, då tidspressen på arbetsplatserna är mycket hög. Vi skulle därför vilja se att det var möjligt att tillhöra samma klubb för de som finns på samma arbetsplats, trots att de organisatoriskt hör till ett annat organisationsnummer.

Risken är annars stor, anser vi, att man tappar många medlemmar.

Vi föreslår kongressen:

Att Förbundsstyrelsen arbetar med att lösa detta

Att, om första att-satsen godkänns av Kongressen, Förbundsstyrelsen återkommer med rapport om hur detta arbete fortskrider

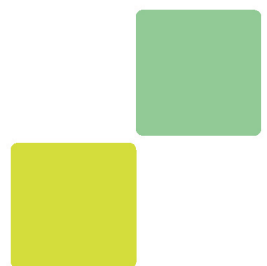
Förbundsstyrelsen yttrande

Unionens stadgar utgör inga hinder för att organisera sig i samma klubb även om man har olika organisationsnummer. Medlemmarna har rätt att organisera sig på det sätt som skapar mest inflytande och ibland är det lämpligast att samla alla medlemmar i en och samma klubb, även om de finns utspridda på flera arbetsplatser eller om företaget organiserat sig i olika delar som har olika organisationsnummer. Det som är viktigt är att ha samma motpart, så att man kan använda sig av förhandlingsmandatet enligt lagar och avtal. Det är också viktigt att ha kompletterande stadgar som tydligt visar vilka arbetsplatser och organisationsnummer som ingår i klubbens mandat.



Klubben ska också ha försäkrat sig med arbetsgivaren om att man är överens om klubbens verksamhetsområde.

Förbundsstyrelse föreslår kongressen besluta
att motionen är besvarad



Motion 101.

LARS LÖFGREN
STOCKHOLM

Öppenhet och transparens

Transparens och öppenhet är det absolut viktigaste åtgärderna mot olika typer av korruption. Att en medlemsorganisation inte redovisar resekostnader och resepolicy offentligt är bedrägligt och unket. Att gömma sig bakom ”integritet” är bara sorgligt

Såväl policys som resekostnader och reserepresentationskostnader skall vara offentliga och tillgängliga för alla.

Jag föreslår kongressen:

att resepolicy, representationspolicys skall vara offentliga och tillgängliga för alla, såväl medlemmar som press

Förbundsstyrelsen yttrande

Förbundsstyrelsen delar fullt ut motionärens syn på vikten av transparens och öppenhet. Under innevarande kongressperiod har insatser genomförts för att öka detta. Unionens samtliga policys finns från 2019 publicerade på Unionen.se. Ett arbete med att se över befintliga riktlinjer pågår under 2019. Riktlinjer av särskilt intresse, såsom resepolicy och riktlinjer för representation och resor kommer löpande att publiceras på hemsidan i takt med att översynen av riktlinjen blir klar under 2019.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att motionen är besvarad

Motion 102.

IBRAHIM

Hotell upp till 4-stjärnig enkelrum

Jag föreslår kongressen:

Vid resor som omfattar styrelsen/kongressen/medarbetare ska bara bokas på 3-4 stjärniga hotell enkel rum.

Inga sviter/jacuzzi osv.

Förbundsstyrelsen yttrande

Förbundsstyrelsen anser att det är viktigt att använda Unionens resurser på ett ansvarsfullt och etiskt sätt i alla delar av Unionens verksamhet. Detta gäller således även sådana bokningar av hotellrum i samband med tjänsteresor, kurser, konferenser, förbundsråd, kongresser och andra aktiviteter som motionären avser.

I Unionens rese- och mötesriktlinjer står följande angående hotellbokningar:

- Planera resan så att hotellövernattning undviks. Om resan måste påbörjas innan klockan 06:00 för att resenären ska hinna i tid till resmålet får hotellövernattning bokas.
- Välj ett enkelrum av standardstorlek på ett mellanklasshotell där Unionen har avtalspris. Om dessa hotell inte är tillgängligt bokas i första hand Scandic, Best Western och Choice.
- Där det är möjligt ska ett hotell som har kollektivavtal och är miljöcertifierat väljas.
- /.../ Vid interkontinentala resor får en extra hotellnatt bokas före och efter mötet.
- Välj ett enkelrum av standardstorlek. Boendet bokas med hänsyn till säkerhet och tidseffektivitet samt hållbarhets- och ekonomiska övervägningar. Unionen bor inte på exklusiva lyxhotell.

De hotell där Unionen förhandlat fram avtalspriser är två-, tre- eller fyrstjärniga. I policyn anges ”mellanklasshotell” i stället för att ange antal stjärnor. Detta är ett medvetet val som beror på att stjärnklassificeringen inte är ett entydigt verktyg och att det inte går att jämföra trestjärniga hotell i olika länder.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att motionen är besvarad

Motion 103.

JOHAN NILSSON
ÖST

Ökad transparens

Härmed vill jag lämna en motion som syftar till att ge alla medlemmar bättre insyn i alla aktiviteter som förbundet företar sig.

Jag föreslår kongressen:

Jag föreslår att alla handlingar kring styrandes förehavande ska visas upp när de efterfrågas av 1) Lokal klubb, 2) Region eller 3) Riks

Förbundsstyrelsen yttrande

Förbundsstyrelsen delar motionärens syn på vikten av transparens. Under innevarande kongressperiod har insatser genomförts för att öka transparensen. I februari 2019 antogs fem koncernövergripande policyer, samtliga dessa och riktlinjer av särskild vikt finns publicerade på Unionens hemsida för att tillgängliggöra och öka transparensen. Övriga riktlinjer finns att få mot efterfrågan. Det är viktigt att vi som organisation är transparenta, öppna och tydliga och tål att bli granskade. Förbundet arbetar löpande med efterlevnad av policyer och beslut. För att säkerställa efterlevnaden har förbundet av medlemmar valda revisorer som granskar verksamheten.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

Att motionen är besvarad.

Motion 104.

REGIONSTYRELSEN STOCKHOLM
STOCKHOLM

Unionen – ett transparent förbund med kloka och genomtänkta policies

Unionen har ett antal policies som tydliggör vad som gäller för anställda och förtroendevalda. Unionen är ett medlemsstyrkt förbund, och det gör det extra viktigt med att verksamheten bedrivs transparent. Det gäller också vilka förhållningsregler anställda och förtroendevalda har att hålla sig till. En policy som medlemmar önskar ha prövade t ex genom förbundets motionshantering måste vara tillgängliga, likaså måste förtroendevalda på klubbar och regioner ha god kännedom om Unionens alla policies för att kunna förhålla sig till dem.

I december 2018 uppstod ett drev mot Unionens dåvarande resepolicy. Enligt kvällspressen har Unionen initialt vägrat lämna ut policyn. Detta tycks inte stämma, men för att förebygga framtida

drev anser regionstyrelsen Stockholm att när förbundsstyrelsen avser besluta om en ny policy ska den förankras i regionstyrelserna. Efter beslut om antagande är fattat av förbundsstyrelsen ska den tillhandahållas för förtroendevalda, andra medlemmar och allmänhet på Unionen.se

En policy ska ha ett genomtänkt innehåll som kan försvaras och som vi inte behöver skämmas för. Det gör att transparensen inte borde medföra några problem, utan tvärtom förebygger problem.

Det finns goda skäl att inte offentliggöra säkerhetsrelaterade detaljer t ex i samband med anställdas och förtroendevaldas resor. Detta är inget hinder för transparens då sådana detaljer lämpligen läggs i en bilaga till policyn. Bilagan ska då innehålla enbart säkerhetsrelaterade detaljer. Den publiceras inte. Det kan förekomma avsnitt i andra nu gällande policies som kan tänkas skada förbundet, anställda och/eller förtroendevalda om de blir kända. Dessa avsnitt behandlas då på samma sätt, dvs texten flyttas till en bilaga namngiven i policyn och beslutas tillsammans med policyn - men publiceras inte.

Regionstyrelsen i Unionen Stockholm föreslår därför kongressen besluta

Att Unionens policies ska förankras i Unionens regionstyrelser innan de antas

Att Unionens policies (utan bilagor som rör säkerhetsrelaterade detaljer) ska publiceras på unionen.se efter förbundsstyrelsens beslut om antagande av respektive policy.

Förbundsstyrelsen yttrande

Förbundsstyrelsen delar fullt ut motionärens syn på vikten av transparens och delaktighet i organisationen. Under innevarande kongressperiod har arbete genomförts för att öka detta. Det är viktigt att det i alla frågor som har med Unionens strategiska hållning förs en dialog inom förbundet. Arbetet kring detta pågår och vi fortsätter att utveckla det sättet att arbeta. Former för dialog har utvecklats och justerats efter hand för att få till de bästa metoderna vid olika tillfällen, ibland är t ex en referensgrupp att föredra.

I februari 2019 har fem koncernövergripande policyer antagits och implementering av dessa pågår under hela 2019 för att skapa kännedom och kunskap hos både förtroendevalda och anställda. Sedan juni 2019 är Unionens samtliga policyer och riktlinjer av särskild vikt publicerade på Unionens hemsida, övriga riktlinjer finns att få mot efterfrågan.

Det är förbundsstyrelsen som beslutar om policyer och riktlinjer. Alla policyer och riktlinjer kommer årligen att aktualiseras för att säkerställa en kontinuerlig översyn och möjlighet till uppdatering.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att motionens första att-sats ska beaktas.

att motionens andra att-sats är besvarad.

Motion 105.

REGIONSTYRELSEN MÄLARDALEN
MÄLARDALEN

Fler medlemmar!

Andelen medlemmar som är akademiker behöver utökas i Unionen, då fler och fler jobb kräver en högre utbildning. På sikt kan detta betyda att Unionen minskar medlemsantalet om vi inte får fler akademiker att välja Unionen som fackförbund.

Ett sätt att öka antalet medlemmar är att redan i åk. 3 på gymnasiet erbjuda studerandemedlemskap. Ju tidigare man kan introducera Unionen som det självklara valet desto fler kommer att välja att kvarstå i Unionen då de blivit yrkesverksamma medlemmar. Detta då man konstaterat att medlemmar som ansluter till ett fackförbund är lojala och kvarstår som yrkesverksamma medlemmar i det fackförbund de tidigare varit studerandemedlemmar inom.

På sikt kan studerandemedlemskapet göra att fler väljer Unionen som fackförbund när de börjar studera på högskola/universitet samt när man tagit examen och blivit yrkesverksam.

Kongressen föreslås besluta om

- att** erbjuda studerande medlemskap från årskurs 3 på gymnasiet
- att** få samma förmåner som studerande på högskole- och universitetsnivå
- att** Unionen utreder möjligheten att erbjuda studerandemedlemskap redan från årskurs 3 i gymnasiet

Förbundsstyrelsen yttrande

I Unionens stadga står det följande gällande medlemskap:

§2.1 Rätt till medlemskap

Mom 1 Yrkesverksam eller egenföretagare inom förbundets organisationsområde och studerande har rätt att bli medlem i förbundet.

Det innebär att det redan idag är möjligt för en studerande på gymnasienivå att bli medlem då studentmedlemskapet inte är definierat tydligare än att medlemmen ska vara studerande. Om en elev på gymnasienivå ansöker om

studentmedlemskap beviljar vi det och därmed omfattas även de av samma medlemsförmåner som övriga studentmedlemmar.

Då allt fler tjänster kräver en högre utbildning behöver Unionen få fler medlemmar med en högskoleutbildning för att vara representativa. Sedan ett par år tillbaka har förbundet valt att aktivt fokusera på att värva personer med en längre högskoleutbildning som troligen börjar arbeta som tjänstemän i privat sektor efter studietiden, för att skapa möjlighet till uppdateringar till yrkesverksamt medlemskap när studenten börjar arbeta. Unionen har här valt att prioritera resurserna för värvningsinsatser till utbildningar på högskole- och universitetsnivå samt inom relevanta YH-utbildningar där vi ser att en stor del av de studerande blir yrkesverksamma inom vårt organisationsområde efter studierna.

Vi kan konstatera att våra konverteringssiffror från studentmedlemskap till yrkesverksamt medlemskap har ökat 11,80 procent under åren 2015-2018. Detta är ett resultat av att vi arbetar aktivt med studentorganisationen och att vi ständigt utvecklar den. För att öka andelen högskoleutbildade arbetar vi även målstyrt med att nå potentiella medlemmar på arbetsplatser där vi vet att det arbetar många med en längre högskoleexamen. Genom att vi får fler högskoleutbildade medlemmar ökar vår organisationsgrad inom den privata sektorn och vi blir en stark förhandlingspart och på-verkansaktör i arbetslivet.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

Att motionen är *besvarad*

Motion 106.

REGIONSTYRELSEN FÖR UNIONEN SYDVÄST
SYDVÄST

Uppdatering av Mina sidor / Mitt Unionen

För att kunna utnyttja alla förmåner medlemskapet medföljer måste uppgifterna medlemmen angivit på Mina Sidor vara korrekta.

Då vi oftare byter arbetsplats, lön, sysselsättningsgrad, mailadress, bostadsadress osv blir uppgifterna väldigt snabbt inaktuella.

Det medför även svårigheter för styrelserna runt om i landet tex vilka medlemmar som tillhör deras klubb/sektion, löner osv.

Vi föreslår kongressen:

Att det ska vara obligatoriskt att uppdatera personliga uppgifter på Mina Sidor minst en gång om året

Att det ska vara obligatoriskt att fylla i vissa fält på Mina Sidor

Förbundsstyrelsen yttrande

Se även motion 113

Det är redan idag inskrivet som en medlemskyllighet att lämna korrekta uppgifter (§2.3 mom 2). Så man kan säga att det redan är obligatoriskt. Däremot är det som motionären skriver inte alltid så att det görs. Därför arbetar Unionen kontinuerligt med kommunikation till våra medlemmar. När du blivit medlem startar en välkomstprocess som särskilt trycker på vikten av att dina uppgifter är rätt under "Mina sidor".

I takt med att vi får en smartare webbplats kan vi också identifiera gap i brister hos medlemmar som ej uppdaterat 100 % och då rikta en särskilt kommunikation till just den medlemmen att uppdatera sina uppgifter. Att anamma en obligatorisk uppdatering till alla medlemmar en gång per år är inte något vi tror på som framgångsnyckel. Hur skulle vi hantera medlemmar som inte agerar på uppmaningen, risken är att dom upplever oss som tröttande och i värsta fall lämnar Unionen. Vi tror mer på en bra kommunikation som påvisar vikten av uppdatering på ett mjukare sätt än genom en pekpinne som kan upplevas som omodernt.



Vi måste här lita på vår kommunikation och våra processer och ambitioner som finns att göra det lätt för medlemmen att uppdatera sina uppgifter.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att motionen är besvarad (se även beslut motion 113)



Motion 107.

REGIONSTYRELSEN FÖR UNIONEN SYDVÄST
SYDVÄST

Regionindelning

Indelningen och storleken på våra regioner känns på sina håll ogenomtänkta. Kanske är de snarare ett resultat av vad som var möjligt i SIF-HTF-sammanslagningen, än vad som vore bäst avseende ekonomi, service, geografi, funktionalitet, likvärdighet, arbetsmarknadsområden m.m.

Denna fråga är dock alldeles för stor och komplex för att föreslå en ny uppdelning (eller behållande av befintlig) utan noggrann undersökning.

Vi föreslår kongressen:

- Att** förbundsstyrelsen initierar en undersökning om optimal indelning och storlek på våra regioner
- Att** förbundsstyrelsen presenterar resultatet av undersökningen och eventuella förslag att besluta om vid exempelvis nästa kongress

Förbundsstyrelsen yttrande

Förbundsstyrelsen delar motionärens synpunkter om att regionindelningen kan behöva ses över av de skäl som motionären anger. Det är också alltid viktigt att ställa sig frågan om hur indelningen kan stödja den demokratiska ordningen i förbundet. En bra regionindelning ska också alltid stödja en väl utvecklad demokrati i förbundet. Precis som motionären skriver, så kräver detta en noggrann analys och kartläggning.

2017 beslutade förbundsstyrelsen att starta ett stort arbete kring demokratiutvecklingen i förbundet. Detta kommunicerades också ut bland de förtroendevalda. Inte minst bland regionstyrelserna.

För att detta arbete verkligen ska ge resultat, så valde styrelsen denna gång att gå grundligt till väga och börja arbetet från rätt håll. Det är lätt att man först ger sig på de demokratiska formerna och strukturerna, utan att först bli överens om ex demokratins principer.

Det demokratiprojekt som startade utgår därför från olika steg. Första steget är att få ökad kunskap om omvärld och demokratins principer genom kunskapsinhämtning och dialog. Detta ger oss större förståelse för vilka förändringar och utveckling Unionen vill och behöver i demokratins form. Därefter



diskutera oss fram till en gemensam syn om vad vi menar med vår organisationsidé, värdegrund, uppgift m.m. Först därefter kan vi justera och utveckla vår demokratiska form, där regionindelningen är en av de frågor som bör be-
lysas.

Styrelsen anser därför att det är för tidigt att dra igång ett arbete kring regionindelningen, innan de ovan beskrivna faserna är genomlysta.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att motionen ska avslås



Motion 108.

VALBEREDNINGEN REGION SKARABORG/VÄST
SKARABORG/VÄST

Regionala postmottagare för Riksklubbar

Motionen

Vi ser ett problem med att Riksklubbarna idag "bara" får post från den region där riksklubben har sitt säte (klubbregion). Enligt stadgarna har riksklubb rätt att skicka ombud till de regionråd där de har medlemmar oavsett vart i landet det är (hemregion). Vi som skriver detta har i flera år suttit i riksklubb men på annan ort är klubbregionen. Har man tex blivit vald till att representera sin klubb på regionrådet så får man inbjudan till klubbregionen men ingen inbjudan till sin hemregion där man faktiskt verkar. Det innebär även att riksklubben inte alltid får information om andra aktiviteter i de regioner där man har verksamhet och det gör att man kan missa en del.

De kompletterande stadgarna för riksklubbar borde ändras med tillägget att de skall utse regionala postmottagare för de regioner de har verksamhet inom.

Vi vill därför att kongressen beslutar om

- att** uppdragsregistret uppdateras så att man kan registrera postmottagare för flera regioner inom riksklubben
- att** uppdragsregistret uppdateras så att man kan registrera regionrådsombud inte bara på klubbregionen utan även på hemregionerna
- att** de kompletterande stadgarna för riksklubb kompletteras med tillägget att utse regionala postmottagare

Förbundsstyrelsen yttrande

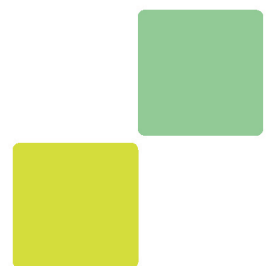
Enligt Unionens stadgar och riktlinjer är alla klubbar kopplade till en region, den kallas för "klubbregionen". Det innebär att klubben får sitt stöd från den regionen och medlemmarna i klubben ingår i regionens medlemsunderlag. Vidare har klubben inflytande i regionen baserat på alla medlemmar i klubben. Om en klubb finns inom en och samma region är detta inga konstigheter. Många företag/organisationer är emellertid inte enbart begränsade till Unionens regiongränser utan finns över hela landet eller över flera Unionen-regioner. De benämns som riksklubbar. Det är fortfarande en klubb, men företaget/organisationen har arbetsplatser i fler än en region. Medlemmarna



tillhör då riksklubben som alltså är kopplad till klubbregionen. Men om man har sin arbetsplats i en annan region har man vissa stadgemässiga rättigheter till inflytande även i den regionen som kallas ”hemregion”. Det är viktigt att förstå att dessa rättigheter gäller medlemmarna, inte klubben. Som medlem har man rätt att ta del av hemregionens verksamheter, t ex aktiviteter och kurser. För att även ha inflytanderättigheter så kan en arbetsplats (dvs medlemmarna som arbetar där) knoppa av sin arbetsplats från riksklubben och utse representanter till regionrådet i sin hemregion. Det är alltså inte klubben som har denna rätt, utan medlemmarna. Om en arbetsplats väljer att utse representanter till sin hemregions regionråd så räknas dessa av riksklubbens mandat. Så motionärernas utgångspunkt för sin motion är inte i linje med intentionen i stadgarna. Vill förbundet öppna upp för en annan tolkning av regionindelningen och klubbarnas inflytande behöver det diskuteras i ett vidare sammanhang än att ändra postmottagare.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

Att motionen avslås



Motion 109.

REGIONSTYRELSEN MELLANNORRLAND/KONGRESSOMBUD
MELLANNORRLAND

Dokument på lättläst svenska

Ett av unionens mål är att främja likabehandling och höja medlemmarnas inflytande på arbetsplatserna i Sverige. En viktig del är att alla ska ha möjligheten att vara aktiva i den fackliga organisationen – det ska vara lätt att ställa upp för fackliga uppdrag när man känner att man vill bidra.

Vi ser att det finns ett hinder i förtroendemannauppdraget idag, ett hinder som gör det svårt för en del av våra medlemmar att kunna ha uppdrag i styrelser, oavsett om det är på klubbnivå, regional nivå eller förbunds nivå. Hindret vi pratar om finns i arbetsdokumenten en förtroendevald behöver kunna jobba med.

Styrelsearbetet bygger idag på omfattande dokument i skriftlig form. Det är inte ovanligt att man behöver gå igenom 40 eller mer A-4 sidor före mötena. Formuleringarna i dokumenten är akademiska och kräver en excellent kunskap i det svenska språket av styrelsemedlemmarna. Detta utgör ett stort hinder för Unionens medlemmar som kan ha olika svårigheter att läsa.

Vi önskar att Unionen gör det lättare för medlemmar med lässvårigheter att aktivt kunna delta i arbetet som förtroendevald.

Vi föreslår kongressen:

- Att** Unionens interna dokument för styrelsearbetet författas på lättläst svenska.
- Att** dokumenten begränsas i volym genom att komma ”rakt på sak” och genom att undvika stilistiska utsmyckningar och upprepningar.
- Att** dokumenten innehåller visuella stöd som t.ex. grafer eller att de kompletteras med filminspelningar i den mån detta är möjligt.

Förbundsstyrelsen yttrande

Unionen arbetar kontinuerligt med tilltal, tonalitet och formgivning för att öka tillgängligheten av Unionens erbjudande.

Förbundsstyrelsen delar motionärens ansats att vi ständigt måste sträva efter likabehandling och inte exkludera någon att kunna utöva ett förtroendemannauppdrag på grund av att det är för mycket att läsa in till möten eller dylikt.



Unionen kommer fortsatt att arbeta med att förbättra tilltal, tonalitet och att göra informationsmaterial mer lättläst, det bland annat genom att vi har övergripande skrivregler som grund för alla anställda i organisationen. Kompletteringar till det skrivna materialet i form av t.ex. film, illustrationer, bilder är ngt som nu är mer vanligt förekommande vilket också lättar upp tyngre texter och underlag.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

Att motionen ska beaktas



Motion 110.

REGIONSTYRELSEN NORRBOTTEN

Unionen är grön

Unionen är ett starkt varumärke och inget annat förbund har på så kort tid etablerat sig i människors medvetande. Vi har en intensiv marknadsföring med hög igenkänningsgrad och koppling till vår verksamhet tack vare vår tydliga grafiska profil.

Än idag finns det klubbar som har en egen färgsättning istället för Unionens gröna färg, t ex Telias gula tigrar. Detta medför att medlemmar och andra, ex presumtiva medlemmar, kan bli förvirrade om vilket förbund de tillhör. Vi är ett Unionen och det ska synas.

Vi förslår kongressen

- Att** alla delar av organisationen, inklusive klubbar, ska följa Unionens grafiska profil.
- Att** förbundet säkerställer att alla följer dessa riktlinjer och påtalar vikten av att vi alla är ett med Unionen.

Förbundsstyrelsen yttrande

Alla som företräder Unionen (anställda och förtroendevalda) bär Unionens varumärke och ska stärka detta mot beslutad målbild: "Ett Unionen" i enlighet med vår vision. En grafisk profil och vår visuella identitet är synliga delar i detta som ger bilden av en samlad kraft mot tydliga mål. Avvikelse skapar tvärtom bilden av splittring och minskar därför vår gemensamma kraft. I dagens stora informationsbrus är renodling och tydlighet avgörande för att få genomslag. Därför är motionen välkommen och ligger helt i linje med förbundets intention.

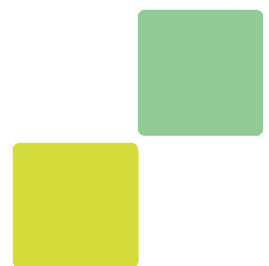
Unionens klubbar är många till antalet och har ett betydande mått av självständighet i sitt arbete och ansvar för sin verksamhet. Att säkerställa följsamhet till gällande grafisk profil förutsätter därför både uthållighet och införsäljning av vikten av att agera samlat och enhetligt i vårt grafiska uttryck. Förutsättningarna för detta har dock förenklats genom att vi har en ny uppdaterad grafisk guide och dels genom att digitaliseringen gör att allt mindre trycks och görs lokalt och allt mer utgår ifrån gemensamt producerade mallar vilket underlättar för ett gemensamt utseende. Den planerade klubbwebben kommer skapa nya möjligheter i detta avseende.



Förbundsstyrelsen är sålunda positiv till att verka för att alla klubbar följer Unionens grafiska profil, men vill för den skull inte inskränka klubbarnas självbestämmanderätt.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

Att motionen ska beaktas



Motion 111.

MARTIN NYMAN
REGIONSTYRELSEN GÄVLEBORG
GÄVLEBORG

Hederstecken

I alla fackföreningar med aktning finns någon form av uppskattning för förtroendevalda som tjänstgjort under många år, men i Unionen har jag uppmärksammat att detta saknas. Om vi ska vara det största och mest inflytelserika fackförbundet i Sverige tyckte jag att en sådan uppskattning bör finnas. Som facklig företrädare är det ibland långt mellan uppskattningen. Från klubbnivå skulle hederstecken vara en trevlig möjlighet att visa uppskattning för dessa personer.

Kriterier

- a) Medlem som aktivt fullgjort uppdrag inom förbundet verksamhetsområde i minst 10, 15 och 25 år kan efter beslut av förbundsstyrelsen erhålla förbundets hederstecken i tre olika valörer
- b) Annan person som genom förtjänstfulla insatser som premierat förbundet kan efter prövning av förbundsstyrelsen erhålla förbundets särskilda hederstecken

Tecknet

Utförning av hederstecknen tas fram i samarbete med konstnär som förbundsstyrelsen utser.

Därför yrkar jag

Att kongressen beslutar inrätta Unionen hederstecken enligt tidigare nämnda kriterier och

Att förbundsstyrelsen ansvarar för detaljerna i framtagandet av tecknet

Att Förbundet ansvarar för registerhållning och ansöknings formalia

Förbundsstyrelsen yttrande

Förbundsstyrelsen delar motionären syn på att det är viktigt att man som förtroendevalda känner uppskattning för den insats som görs. Detta kan göras på många olika sätt och en insats kan vara både av långvarig eller enstaka karaktär. Idag har Unionen en utmärkelse som kallas Årets Jobbhjälte som motsvarar motionärens idé om att uppmärksamma förtroendevalda som



gjort särskilda insatser. Utmärkelsen delas ut årligen på Unionens förbunds-
råd till enskilda förtroendevalda eller klubbar enligt kriterierna, årets eldsjäl,
årets nytänkare och årets uppstickare.

Utöver detta finns möjligheten för regionerna att dela ut regionala utmärkel-
ser till förtroendevalda i regionen. Själva utmärkelsen är idag i form av en
statyett inspirerad av en motion från kongressen 2015. Arbetet utvärderas lö-
pande och statyetter är visserligen uppskattade men kan bytas ut mot t ex en
pin. Det är regionkontorets ansvar och uppgift att stötta de förtroendevalda i
regionen och det är de som har kontakterna med sina klubbar, APO och
AMO. Att införa en central rutin för att dela ut hederstecken anser förbunds-
styrelsen inte är rätt väg att gå. Att ”automatiskt” dela ut hederstecken efter
en viss tid som förtroendevald skulle kunna upplevas som opersonligt. Bättre
då att regionstyrelsen får i uppdrag att ansvara för att dela ut dessa på t ex
regionrådet. Regionen har också överblick över ”sina” förtroendevalda och
kan bedöma på vilka grunder som utmärkelsen ska delas ut.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att motionen avslås



Motion 112.

REGIONSTYRELSEN UNIONEN VÄSTERBOTTEN
VÄSTERBOTTEN

Tydliggör regionstyrelsens ansvar för bemanning

Enligt nuvarande stadgar § 5.10 framgår att det är Regionstyrelsen som är regionens högst beslutande organ under tiden mellan regionråden och att det är Regionstyrelsen som beslutar om bemanning. Samtidigt så har Regionchefen ett arbetsmiljöansvar och därmed ansvar för att bemanningen är på en lämplig nivå med hänsyn till exempelvis arbetsbelastning. Stadgarna reglerar inte denna fråga i detalj vilken gör att det finns en risk för konflikt mellan Regionchefen och Regionstyrelsen eftersom roll- och ansvarsfördelningen i denna fråga är otydlig.

Visserligen är stadgarna tydliga så till del att det framgår att det är regionstyrelsen som beslutar om bemanningen. Men i samma stadgemoment framgår det även att det är Regionchefen som anställer all övrig personal på regionkontoret. Det finns en kutym om att Regionstyrelsen beslutar om antalet tjänster och Regionchefen beslutar om vem som anställs. Men det finns i dagsläget inga förbundsgemensamma riktlinjer eller anvisningar med resultatet att det görs olika mellan regionerna och det som är en kutym i vissa regioner är det inte i en annan.

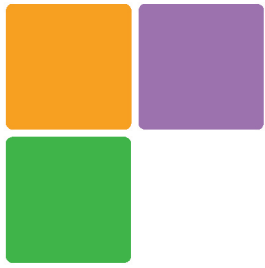
Eftersom stadgarna inte går ner i detalj blir konsekvensen att det är otydligt vems uppfattning som ska vara gällande om Regionchefen och Regionstyrelsen inte är överens i frågan om bemanning. Ett förbundsgemensamt synsätt i denna fråga skulle minska risken för konflikt och tydliggöra vilken roll och vilket ansvar en ledamot i Unionens regionstyrelse har.

Vi föreslår kongressen:

Att förbundsgemensamma riktlinjer och anvisningar tas fram som förtydligar regionstyrelsens uppdrag och ansvar angående bemanning i regionen.

Förbundsstyrelsen yttrande

Förbundsstyrelsen delar motionärens syn på att det är viktigt att det finns en tydlighet i regionstyrelsens roll och uppdrag och att detta tolkas lika i alla regioner.



När Unionen bildades fanns olika kulturer i förbundet vilket gjorde att tolkningarna var väldigt olika i de olika regionerna, vilket ibland skapade problem i verksamhetsplanering och annat. Under åren har emellertid formats en mer och mer gemensam bild av regionstyrelsens roll och uppdrag. Det finns definitivt mer att göra kring detta område och det demokratiprojekt som nu är igångsatt kommer att jobba mycket med den frågan, så vi tillsammans kan forma denna uppdragsbeskrivning.

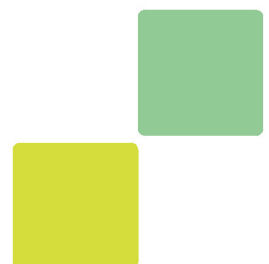
Under 2018 genomfördes regionstyrelseutbildningar med fyra moduler i samtliga regioner. I den utbildningen belystes bland annat frågan kring bemanning. Hur man skulle tolka det uppdraget för en regionstyrelse. Det klargjordes att skrivningen i stadgarna hänger ihop med att styrelsen också har att besluta om budget inom de ramar som förbundets valda nationella organ anger. Dvs att bemanning betyder antal personal på respektive regionkontor.

Nämnas bör också att det fanns en samsyn i regionstyrelserna när denna fråga kom upp på utbildningarna. Det uppfattades i vart fall som att regionstyrelserna höll med om denna tolkning.

Styrelsen menar att det därmed redan finns en tolkning av stadgarna i detta avseende. Men vill samtidigt betona att vi inom ramen för demokratiprojektet behöver återkomma i denna fråga, när vi diskuterar regionstyrelsernas roll som helhet.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att motionen är besvarad



Motion 113.

MARITA HOLKKO
REGIONSTYRELSEN UNIONEN SMÅLAND
SMÅLAND

Digitaliserad information

Idag är medlemsuppgifterna dåligt uppdaterade i Mina uppgifter i Mitt Unionen.

Information når inte fram till medlem och engagemanget minskar. Svårt att rikta information direkt till medlem om mailadress saknas. Fel arbetsgivare ifyllt gör det svårt för klubbarna att ha koll på medlemmar samt att det betalas ut felaktigt klubbanslag.

Unionen meddelar alla medlemmar och kräver att de ska uppdatera sina korrekta uppgifter i Mina uppgifter i Mitt Unionen. Detta bör ske minst en gång om året.

Vi föreslår kongressen:

att det blir obligatoriskt att anmäla/uppdatera sina personuppgifter (mail, adress, telefon, lön).

Förbundsstyrelsen yttrande

Se även motion 106.

Det är redan idag inskrivet som en medlemsskyldighet att lämna korrekta uppgifter (§2.3 mom 2). Så man kan säga att det redan är obligatoriskt. Däremot är det som motionären skriver inte alltid så att det görs. Därför arbetar Unionen kontinuerligt med kommunikation till våra medlemmar. När du blivit medlem startar en välkomstprocess som särskilt trycker på vikten av att dina uppgifter är rätt under "Mina sidor".

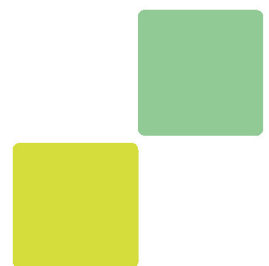
I takt med att vi får en smartare webbplats kan vi också identifiera gap i brister hos medlemmar som ej uppdaterat 100 % och då rikta en särskilt kommunikation till just den medlemmen att uppdatera sina uppgifter. Att anamma en obligatorisk uppdatering till alla medlemmar en gång per år är inte något vi tror på som framgångsnyckel. Hur skulle vi hantera medlemmar som inte agerar på uppmaningen, risken är att dom upplever oss som tröttande och i värsta fall lämnar Unionen. Vi tror mer på en bra kommunikation som påvisar vikten av uppdatering på ett mjukare sätt än genom en pekpinne som kan upplevas som omodernt.



Vi måste här lita på vår kommunikation och våra processer och ambitioner som finns att göra det lätt för medlemmen att uppdatera sina uppgifter.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att motionen är besvarad (se även beslut motion 106)



Motion 114.

ANDERS HOLGER NILSSON
RS GÖTEBORG
GÖTEBORG

Motion gällande förbundsövergripande ”basverksamhet”

Motionen

Inom Unionen talar vi ofta om ett ”medlemsvärde” dvs värdet för våra medlemmar att vara just medlemmar. Medlemsvärdet behöver vara samma oberoende av var i landet man bor och fungera som ett gemensamt golv så att vi känner att vi är ”Ett Unionen”. När vi ute i regionerna ska arbeta med verksamhet och budget är det A och O att vi vet vad vi ska erbjuda våra medlemmar, det håller då inte med lösa antaganden och ospecificerade krav.

Vi föreslår nu att kongressen tar frågan till nästa nivå och faktiskt tar beslut om vad som är en rimlig basnivå, dvs vad vi, alla, medlemmar har för rättigheter, skyldigheter och tillgång till service och förmåner inom Unionen. Vi kan inte se att ett beslut om detta kommer innebära några förändringar i arbetssätt eller kostnader men vi tror att det vore en viktig signal ut i våra medlemsled, en otrolig styrka när vi värvar medlemmar och en nyckel vid budget och verksamhetsplanering.

Med anledning av ovanstående yrkar vi Unionens kongress 2019 besluta

Att ge Unionens Förbundsstyrelse i uppdrag att ta fram underlag om gemensam ”basverksamhet” för beslut senast vid Förbundsrådet 2020.

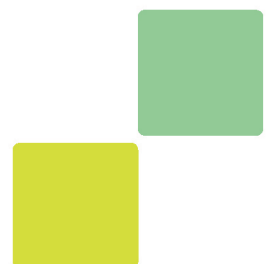
Förbundsstyrelsen yttrande

Förbundsstyrelsen delar motionärens bild av vikten att enas i organisationen kring grunden i vår verksamhet, vad vårt löfte till medlemmen är, och vilka förväntningar vi kan ha kring hur det levereras. Med medlemmen i fokus behöver vi arbeta för att säkerställa att vi levererar ett medlemskap som ligger i linje med våra medlemmars förväntningar och behov, och att ha en flexibilitet i att anpassa oss efter våra medlemmars förändrade behov. Vårt framtida planeringsarbete kommer också förenklas av en sådan samsyn. FS har därför initierat ett sådant arbete, som kommer att genomföras under 2019/2020.



Arbetet måste genomföras i dialog för att nå samsyn i denna fråga. Däremot bedömer förbundsstyrelsen att det inte är något som kan fastställas för en hel kongressperiod, då det riskerar att cementera vår basverksamhet i ett läge när vi behöver utveckla och förändra även vår basverksamhet utifrån omvärldens och medlemmarnas förändrade förutsättningar och behov, och vi behöver därför hitta en gemensam startpunkt, som vi sedan gemensamt i organisationen kan samlas kring i vårt förändringsarbete.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta
att motionen ska beaktas



Motion 115.

MARIE STRANDBERG
REGIONSTYRELSEN UNIONEN SMÅLAND
SMÅLAND

Digitalt såklart! Bra verktyg behövs för reseräkning

Bakgrund: Förtroendevalda lägger idag mycket tid och kraft på att ta fram och skicka in reseräkningar för olika uppdrag, med mycket administrativ och krånglig hantering. Har man rätt uppgifter ifyllda? Hur länge behöver man vänta på utbetalning? Och så vidare... Det är svårt att hålla reda på vad och om man har skickat in det som man ska. Det är också svårt att veta ibland vem som är mottagare och om posten ens kommer fram. Osäkerheten och frustrationen kring hanteringen av reseräkningar är stor.

Ett digitalt reseräkningsverktyg som stödjer hanteringen av våra olika uppdrag för förtroendevalda skulle vara värdefullt för oss. Det skulle underlätta att man kan följa sina reseräkningar, spara och arbeta med dessa vid olika tillfällen, se historik och följa status. För Unionen skulle detta också bli mindre administrativt, och ett mer sturkurerat och säkert arbetssätt skulle uppnås för alla.

Vi föreslår därför kongressen:

- att** Unionen undersöker och tar fram ett digitalt reseräkningsverktyg till oss förtroendevalda.
- att** Unionen säkrar att verktyget kan användas för alla typer av uppdrag, regionalt och centralt.
- att** verktyget ska stödja historik och status för reseräkningar.
- att** Unionen undersöker möjligheten att scanna in kvitton, och i de fall som eventuellt krävs, kan skickas in via post i efterhand.

Förbundsstyrelsen yttrande

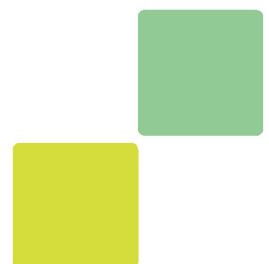
I förbundets systemutveckling för 2019 ingår en större förändring av reseräkningshanteringssystemet Flex för både anställda och förtroendevalda. Förändringen innehåller bl a de förslag som ställs i motionen såsom digital reseräkningshandling för alla typer av uppdrag, scanning av kvitton och möjlighet att följa status för reseräkning. Implementationen påbörjas under sommaren 2019 och beräknas vara drift för alla verksamhetsdelar innan



2020. Mer information om förändringen samt utbildning avseende nya rutiner och systemhandhavande kommer att kommuniceras i samband med förändringen för förtroendevalda.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att motionen är besvarad



Motion 116.

MARIE STRANDBERG
REGIONSTYRELSEN UNIONEN SMÅLAND
SMÅLAND

Bokning av resor via digitala kanaler

Motionen

Bakgrund: Förtroendevalda lägger idag tid på att ringa eller maila sina behov av resor i olika uppdrag åt Unionen. Det är svårt att göra det effektivt då man behöver en hel del uppgifter vid bokning och inte heller kan se vad som finns att välja på. Bra om man kan se billigaste och mest prisvärda alternativet innan man bokar. Ett mer modernt och kvalitativt sätt är att boka resor via digitala kanaler. Förtroendevalda borde kunna nyttja liknande bokningssystem som personalen har tillgång till idag via HRG.

En inloggning/profil för oss till en resebokningstjänst skulle underlätta vår vardag. Vi skulle till exempel på så vis slippa uppge alla kontaktuppgifter varje gång vi bokar. Det skulle ge oss ett oslagbart värde att kunna boka flyg, tåg, taxi, hotell med mera oavsett när man kan. Om det är online, via telefon, via e-mail eller om det helt enkelt uppstår behov när man är på resande fot ska inte spela någon roll. Det går på så vis också att säkerställa resehantering och service efter behov, vilket ger oss själva och Unionen en bättre kontroll över kostnader och policyefterlevnad.

Vi föreslår därför kongressen:

- att** Unionen tar fram en möjlighet för oss förtroendevalda att boka resor via digitala kanaler.
- att** det ska finnas ett stöd digitalt för alla typer av resor regionalt och centralt.
- att** det ska finnas information på digitala kanaler alternativt på Unionens hemsida om vilka olika kostnadsställen och regler som gäller för olika uppdrag vid bokning av resa.
- att** Unionen erbjuder en mobilapp som stödjer resebokning via digitala kanaler.

Förbundsstyrelsen yttrande

Möten med andra är ett viktigt inslag i Unionens verksamhet, och Unionen är därför en reseintensiv organisation. Årligen bokas ca 5.000 – 6.000 resor

via vår resebyrå av anställda (70 %) och förtroendevalda (30 %). Många av våra förtroendevalda reser åtskilliga gånger per år i sina uppdrag.

Idag bokar de flesta förtroendevalda sina resor genom HRG via telefon eller epost. HRG har en dygnet runt-service på telefon.

Den lösning som motionärerna önskar kräver kommunikation med det världsomspännande bokningssystemet Amadeus vilket resebyråerna är uppkopplade mot. Eftersom Unionen har ca 30.000 förtroendevalda är det inte lämpligt att lägga in alla dessa i Unionens anställdaregister, varifrån resebyrån hämtar uppdateringar varje natt, för att på så sätt ge dem tillgång till det online-verktyg som de anställda använder.

Ett alternativ är att tillsammans med resebyrån skapa en separat bokningsite för förtroendevalda. Det skulle då, precis som det online-verktyg de anställda använder, omfatta resor med leverantörer som är anslutna till Amadeus. Detta innebär att lokala och vissa regionala resor inte kan bokas via det systemet. Skulle ett sådant alternativ väljas är det troligen inget problem att koppla på resebyråns app för bokning och hantering av gjorda bokningar.

Kostnaden för själva site och den årliga licenskostnaden är inte särskilt hög. Den här lösningen kräver emellertid att vi tar fram ett särskilt förtroendevaldaregister som kan kommunicera med resebyrån, en fortlöpande profiladministration (ett antal administratörer hos Unionen som skapar nya användare, ändrar deras uppgifter i profilerna vid behov, tar bort profiler för personer som inte längre är förtroendevalda och uppdaterar gentemot resebyrån varje dygn) samt support till användarna vid profilregistrering och bokning. Utvecklingskostnaden och kostnaderna för den fortlöpande administrationen och supporten kan inte uppskattas utan en grundligare utredning.

Förbundsstyrelsen delar således motionärernas uppfattning att det är viktigt att effektivisera de förtroendevaldas bokningar och samtidigt underlätta för den enskilde resenären. Hur detta kan göras och vilka kostnader det medför behöver emellertid enligt förbundsstyrelsens uppfattning utredas mer ingående och i samarbete med resebyrån.

När det gäller den information som de förtroendevalda resenärerna behöver (hur bokning ska ske, vilket kostnadsställe som ska anges vid bokningen m m) ska det i dagsläget framgå av den kallelse eller inbjudan som skickas ut. I samband med revideringen av reseriktlinjerna har även en instruktion för förtroendevaldas bokningar tagits fram och ska ligga på Unionens hemsida tillsammans med riktlinjen.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

- att** motionens första och fjärde att-sats ska beaktas
- att** motionens andra att-sats ska avslås
- att** motionens tredje att-sats är besvarad

Motion 117.

ANDERS MÅNSSON, FACKLIG ORDFÖRANDE HOS SOS BARNBYAR,
STOCKHOLM
STOCKHOLM

Förtroendevalda ges reducerad medlemsavgift hos Unionen

Syfte: Att tillföra långsiktigt engagemang och värde för den förtroendevald.

Motivering: Som ordförande eller ledamot i en lokal fackklubb kräver att man tar på sig ett stort ansvar gentemot Unionen på individnivå. Unionen förväntar sig att en förtroendevalda ska värva nya medlemmar till Unionen och ta ett stort ansvar gentemot sin arbetsgivare, utan ersättning. Samtidigt förväntas vi betala samma medlemsavgift som alla medlemmar i Unionen. Idag betalar en förtroendevald och medlem samma medlemsavgift: i snitt 225 kr/månad (2700 kr/år) i medlemsavgift hos Unionen. Det bör finnas ett belöningsystem för förtroendevald, utöver det som medlemmar får.

Att ge förtroendevalda reducerat medlemsavgift skulle ge följande fördelar:

Öka engagemanget och motivera befintliga förtroendevalda. Förenkla att värva nya förtroendevalda till sin fackklubb. Uppmanar till ett längre engagemang som förtroendevald. Många bostadsrättsföreningar betalar ersättning till sin styrelse idag. Ger en tydlig signal om att arbetet som förtroendevald värdesätts av Unionen.

Jag föreslår kongressen:

Att förtroendevald ges reducerat medlemsavgift hos Unionen

Förbundsstyrelsen yttrande

Unionens förtroendevalda utgör ryggraden i det fackliga arbetet inom Unionen för att främja och tillvarata medlemmarnas intressen lokalt på arbetsplatserna där Unionens medlemmar är organiserade. Det är viktigt att det ska kännas värdefullt att ta ett förtroendeuppdrag och att det ska ge mening för den enskilde. Unionen har ett intresse av precis som motionären skriver att öka engagemanget och motivera befintliga och potentiella förtroendevalda.

Det är en viktig princip att man som förtroendevald inte ska förlora ekonomiskt på sitt engagemang. Därför betalar Unionen alltid ut förlorad arbetsin-

komst om någon får löneavdrag för att t ex en utbildning inte faller inom ramen för förtroendemannalagen. För många uppdrag på regional och nationell nivå utgår också ersättning i form av arvoden. En annan viktig princip är att ingen ska kunna berika sig på sitt uppdrag eller använda det som en alternativ inkomstkälla. Detta är oerhört viktigt inte minst för att kunna upprätthålla det förtroende som varje fackförbund behöver ha för att fortsätta vara en relevant och trovärdig kraft.

Unionen vill öka motivationen för att behålla och rekrytera förtroendevalda. I arbetet med att främja kompetensutveckling för medlemmar för framtidens arbetsmarknad kommer också frågan om vilka resurser som ska läggas på kompetensutveckling till förtroendevalda in. Vi tror att det kommer att vara en viktig del för att stimulera och ge ett värde till nuvarande och framtida förtroendevalda i Unionen. För att bibehålla legitimiteten för förtroendevalda är det viktigt att värdet som ges i uppdraget också genererar ett tydligt värde tillbaka till medlemmarna. Kompetens är ett tydligt område som gynnar den förtroendevalde individuellt och också kommer medlemmarna tillgodo genom att det ger ytterligare verktyg att företräda deras intressen på arbetsplatsen. En sänkning av medlemsavgiften för förtroendevalda är inte på samma sätt en dubbel vinst och riskerar att minska förtroendet från medlemmar för Unionen i stort som företrädare för medlemmarnas bästa i första rummet.

Unionen ser inför varje kongress över medlemsavgifterna för yrkesverksamma. Förbundet finansierar idag omkring 30% av sin verksamhet med kapitalavkastning. Att införa en extra subvention för förtroendevalda skulle innebära en stor intäktsförlust som skulle få effekt för den ekonomiska hållbarheten,

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att Motionen ska avslås.

Motion 118.

JOHAN NILSSON
ÖST

Sänkt avgift

Då det verkar finnas hur mycket pengar som helst i föreningens kassa så vill jag som medlem hellre se att jag behöver betala mindre medlemsavgift än att överskottet kastas bort på helt vilda idéer eller svindyra resor och uppehållen som tydligen görs av de som sitter i toppen av detta förbund.

Sänk avgiften utan att försämra några som helst villkor för oss medlemmar.

Jag föreslår kongressen:

att medlemsavgiften sänks utan att medlemsvillkor försämrans.

Förbundsstyrelsen yttrande

Unionen har ett uppdrag enligt stadgarna (§1.2) att företräda medlemmarnas intressen nationellt, men även internationellt. Det innebär att en del långväga resor ibland behöver göras och det med flyg. För att reglera detta har Unionen en reseriktlinje. Den har under 2018/2019 setts över och justerats.

Inför varje kongress presenteras förbundets ekonomi. Kongressen beslutar även över ramarna för förbundets ekonomi under kongressperioden, dvs. de fyra kommande åren inklusive medlemsavgiften. Att fatta beslut i enlighet med motionärens att-sats anser vi inte är möjligt utan detta behöver hanteras inom ramen för ekonomibeslut och handlingsprogram.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att motionen ska avslås.

Motion 119.

JOHNNY MAGNUSSON
SYDVÄST

Sänkt medlemsavgift för skuldsatta

Skuldsatta personer med utmätning eller skuldsanering lever många gånger under lång tid på existensminimum och har en nettoinkomst som ofta understiger socialtjänstens norm för försörjningsstöd (riksnorm). Det är viktigt att skuldsatta personer är med i facket men medlemsavgiften är svår att prioritera (i förhållande till hyra, el och barnomsorg). Medlemsavgiften är oftast oproportionerligt hög i förhållande till förbehållsbeloppet. Kronofogden godkänner inte medlemsavgiften för fackförbunden i sin beräkning utöver normalbeloppet.

Vi förmodar att Unionen sänker medlemsavgiften för studerande och seniorer utifrån en begränsad möjlighet att betala medlemsavgiften. Denna möjlighet till sänkt medlemsavgift borde gälla även ovan nämnda grupp som har än mindre att leva på. Unionens trappstegsmodell för medlemsavgifter tar inte hänsyn till löneutmätningen då avgiften beräknas utifrån bruttoinkomst. Detta gör att två medlemmar som har samma lön betalar samma avgift trots att den ena har löneutmätning/skuldsanering och därmed betydligt mindre kvar att leva på.

Att påvisa utmätning/skuldsanering görs enkelt via ett beslut från kronofogden.

Slutsats: Genom att sänka medlemsavgiften för skuldsatta personer som har utmätning eller skuldsanering möjliggörs att fler kan vara fortsatt medlemmar och att en större grupp kan bli medlemmar.

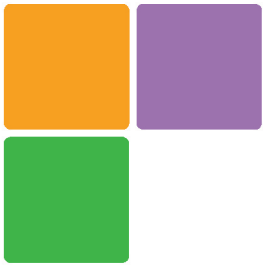
Jag föreslår kongressen:

att Unionen sänker medlemsavgiften för personer med löneutmätning samt personer med beslut om skuldsanering och jämställer denna med studerande/seniorer.

Förbundsstyrelsen yttrande

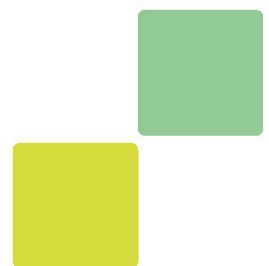
Motionären tar upp ett problem att fackföreningsavgiften inte får räknas in av Kronofogden för personer som genomgår skuldsanering.

En löneutmätning eller skuldsanering kan innebära en stor ekonomisk ansträngning. Orsakerna till att personer kan ha hamnat i den situationen kan



vara många. Frågan är ändå viktig för Unionen att se över i stort. Som fackförbund driver vi frågan om rätten att organisera sig och att det i praktiken ska ses en mänsklig rättighet. Det kan därför finnas anledning för Unionen att utreda om det finns möjlighet att bedriva påverkansarbete för att ramsättningen för Kronofogden ska justeras att inkludera fackföreningsavgiften i nödvändiga utgifter som ska undantas i skuldsaneringen eller löneutmätning.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta
att motionen ska beaktas



Motion 120.

ANDERS HOLGER NILSSON
RS GÖTEBORG
GÖTEBORG

Medlemsavgift

Under innevarande kongressperiod har vi i Unionen genomfört en studie som analyserade förutsättningarna för förändrad medlemsavgift. Resultatet av studien var då att vi inte skulle ändra nuvarande modell eller maxavgift. Avgörande för detta beslut var bland annat flera medlemsgruppers stora priskänslighet samt rädslan för att höjd avgift skulle kunna användas som ett konkurrensmedel mot oss och dessutom vara avskräckande vid värvning av nya medlemmar.

Tiderna förändras dock och så också det allmänna prisläget. Det enda som inte har förändrats de senaste åren är just Unionens medlemsavgift. En prisjämförelse med andra fackförbunds medlemsavgifter, www.fackförbund.com/jämför, visar att vi i Unionen idag har bland de lägsta miniavgifterna men också bland de lägsta maxavgifterna.

Det sägs ofta att avgifter inte ska höjas i onödan och det är givetvis inte heller något som vi önskar. Vi tror dock att det är viktigt att alla alternativ tas i beaktande inför en ny kongressperiod för att vår Förbundsstyrelse ska ges de bästa förutsättningar att säkerställa god arbetsmiljö för de anställda och en förbundsöverskridande verksamhet i "Ett Unionen".

I och med att intäkterna från medlemsavgifterna är hörnstenen i Unionens ekonomi föreslår vi Unionens kongress 2019 besluta att:

ge Unionens Förbundsstyrelse i uppdrag att på nytt se över förutsättningarna för justering av Unionens medlemsavgifter och maxavgift.

ge Unionens Förbundsstyrelse i uppdrag att ånyo se över utformningen av Unionens avgiftstrappa.

ge Unionens Förbundsstyrelse möjlighet att på eget bevåg besluta om avgiftsjusteringar på upp till 10 kr för någon, några eller samtliga trappsteg i avgiftstrappan under kongressperioden 2019-2023.

Förbundsstyrelsen yttrande

Förbundets medlemsintäkter är en viktig fråga för förbundets möjlighet att långsiktigt kunna bedriva en väl fungerande verksamhet och för förbundets ekonomiska hållbarhet.

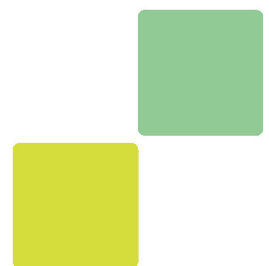


Inför kongressen 2019 har förbundet inhämtat fördjupad information om hur priskänsligheten hos medlemmarna förhåller sig till den trögrörlighet som finns hos medlemmar och ickeorganiserade att förändra att vara medlem eller oorganiserad. Därtill ser förbundet som brukligt över helheten kring förbundets ekonomiska möjligheter och ramar med förslag till kongressen.

Unionens förbundsstyrelse har till kongressen 2019 lämnat förslag om en justerad medlemsavgift och med en justering av förbundets avgiftstrappa inklusive avgiftsmodell. Därmed kan motionens ändamål anses som beaktat redan i förbundsstyrelsens förslag till kongressen om ekonomi. Där finns ett liknande förslag om att förbundsstyrelsen kan föreslå förbundsrådet att besluta om ändrad avgift.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

Att motionen ska beaktas



Motion 121.

REGIONSTYRELSE SYDVÄST
SYDVÄST

Medlemsmöte

Stadgarna reglerar kallelse till medlemsmöte när man ska utse APO (§ 3.2 mom 2). Men för medlemsmöte för att bilda klubb finns ingen reglering i stadgarna (§ 3.3 mom 1). För anslutning till och utträde ur annan klubb står att medlemsmötet ska vara i stadgeenlig ordning utlyst, men sedan anger stadgarna inte vad det innebär (§ 3.1 mom 3).

Lägg till följande efter första meningen i § 3.3 mom 1 för att reglera klubbildning: ”Beslut om att bilda klubb fattas vid i stadgeenlig ordning utlyst medlemsmöte.”

Medlemsmöte kan användas för flera saker (bilda klubb, utse APO, utse regionrådsombud, ansluta till annan klubb), så det vore bättre att bryta ut mom 2–mom 4 och mom 6 ur ”§ 3.2 Arbetsplatsombud” och placera före denna paragraf som en egen paragraf med rubriken ”Medlemsmöte”.

Men först behövs några omformuleringar. Ändra § 3.2 mom 1 till:

”Vid arbetsplats där klubb inte finns kan medlemmar genom medlemsmöte utse arbetsplatsombud på ett eller två år att företräda dem.”

Ändra första meningen i § 3.2 mom 2 till:

”Kallelse till medlemsmöte ska delges samtliga medlemmar vid arbetsplatsen senast sju dagar i förväg.”

Ändra första meningen i § 3.2 mom 4 till:

”Vid arbetsplats där klubb inte finns kan medlemmar genom medlemsmöte utse ombud till regionrådet.”

Ändringar i stadgarna enligt motionen ”Medlemsmöte”

Före:

§3.2 Arbetsplatsombud

Mom 1 Vid arbetsplats där klubb inte finns kan medlemmar genom medlemsmöte utse ombud på ett eller två år att företräda dem inom förbundet § 3.2 mom 4 och gentemot arbetsgivaren § 3.2 mom 5.

Mom 2 Kallelse till sådant medlemsmöte ska delges samtliga medlemmar vid arbetsplatsen senast sju dagar i förväg. Kallelsen ska ange vilka val som ska

förrättas. Kallelse till sådant möte sker på initiativ av medlem på arbetsplatsen, enskilt eller i grupp, av regionen eller av utsett arbetsplatsombud.

Mom 3 Medlemsmöte hålls genom fysisk närvaro. Mötet kan även genomföras på annat sätt enligt riktlinjer från förbundsstyrelsen.

Mom 4 Medlemsmöte kan utse ombud till regionrådet. Medlemsmöte som utser regionrådsombud ska hållas senast 28 februari. Kopia av protokoll från medlemsmöte ska sändas till regionen.

Mom 5 Om medlemmarna vill att arbetsplatsombud även ska ha förhandlingsmandat gentemot arbetsgivaren krävs årligt beslut om detta på medlemsmöte. Regionen ska då anmäla arbetsplatsombud som förbundets lokala företrädare till arbetsgivaren. Kopia av protokoll från medlemsmöte ska sändas till regionen.

Mom 6 Vid röstning har varje medlem en röst. Röstning sker öppet om inte slutet omröstning begärs. För beslut krävs mer än hälften av avgivna röster. Vid lika röstetal gäller mötesordförandens uppfattning, om ordföranden är medlem på arbetsplatsen. I annat fall och vid personval avgör lotten.

§3.3 Klubb

Mom 1 Klubb kan bildas på arbetsplats med minst 5 medlemmar. Klubbens verksamhetsområde är normalt alla medlemmar på arbetsplatsen. Regionstyrelsen kan fastställa annat verksamhetsområde, t ex avseende riksklubb dvs en klubb som har medlemmar på minst två orter i olika regioner, eller chefsklubb, efter hörande av berörda medlemsgrupper. Om flera regioner berörs och där enighet dem emellan inte kan uppnås, fastställs verksamhetsområdet av förbundsstyrelsen.

Efter (med markering om vad som är nytt eller ändrat):

§3.2 Medlemsmöte

Mom 1 Kallelse till medlemsmöte ska delges samtliga medlemmar vid arbetsplatsen senast sju dagar i förväg. Kallelsen ska ange vilka val som ska förrättas. Kallelse till sådant möte sker på initiativ av medlem på arbetsplatsen, enskilt eller i grupp, av regionen eller av utsett arbetsplatsombud.

Mom 2 Medlemsmöte hålls genom fysisk närvaro. Mötet kan även genomföras på annat sätt enligt riktlinjer från förbundsstyrelsen.

Mom 3 Vid arbetsplats där klubb inte finns kan medlemmar genom medlemsmöte utse ombud till regionrådet. Medlemsmöte som utser regionrådsombud ska hållas senast 28 februari. Kopia av protokoll från medlemsmöte ska sändas till regionen.

Mom 4 Vid röstning har varje medlem en röst. Röstning sker öppet om inte sluten omröstning begärs. För beslut krävs mer än hälften av avgivna röster. Vid lika röstetal gäller mötesordförandens uppfattning, om ordföranden är medlem på arbetsplatsen. I annat fall och vid personval avgör lotten.

§3.3 Arbetsplatsombud

Mom 1 Vid arbetsplats där klubb inte finns kan medlemmar genom medlemsmöte utse arbetsplatsombud på ett eller två år att företräda dem.

Mom 2 Om medlemmarna vill att arbetsplatsombud även ska ha förhandlingsmandat gentemot arbetsgivaren krävs årligt beslut om detta på medlemsmöte. Regionen ska då anmäla arbetsplatsombud som förbundets lokala företrädare till arbetsgivaren. Kopia av protokoll från medlemsmöte ska sändas till regionen.

§3.4 Klubb

Mom 1 Klubb kan bildas på arbetsplats med minst 5 medlemmar. **Beslut om att bilda klubb fattas vid i stadgeenlig ordning utlyst medlemsmöte.** Klubbens verksamhetsområde är normalt alla medlemmar på arbetsplatsen. Regionstyrelsen kan fastställa annat verksamhetsområde, t ex avseende riksklubb dvs en klubb som har medlemmar på minst två orter i olika regioner, eller chefsklubb, efter hörande av berörda medlemsgrupper. Om flera regioner berörs och där enighet dem emellan inte kan uppnås, fastställs verksamhetsområdet av förbundsstyrelsen.

Yrkande:

Att vi formulerar om stadgarna enligt förslag

Förbundsstyrelsen yttrande

Förbundsstyrelsen har också identifierat att det saknas reglering när det gäller hur lång tid i förväg man behöver kalla till ett medlemsmöte för att bilda klubb och har därför lagt ett eget förslag på detta i stadgeändringspaketet. För att ge medlemmarna tillräckligt med tid att sätta sig in i beslutet och verkligen kunna ta ställning förslår vi att kallelse ska skickas ut senast 14 dagar före mötet. Förslaget innebär samma reglering som vid kallelse inför årsmöte §3.5 mom 3.

Då stadgar är grundfundament och ska vara mycket stabila anser vi att justeringar endast ske om det är nödvändigt för att stadgan är felaktig, kan misstolkas eller att nya förutsättningar kräver förändrade stadgar.

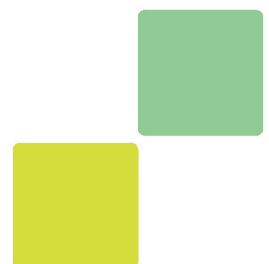


Unionens stadgar för det lokalfackliga arbetet är relativt enkla. En princip är att det ska vara så enkelt som möjligt att hitta i stadgarna. Därför undviker vi onödiga hänvisningar, dubbelskrivningar samt försöker hålla ihop allt som hänger ihop i samma paragraf. Motionärernas förslag är bra, men för att undvika att ändra sådant som inte behöver ändras och för att hålla ihop allt som rör respektive arbetsplatsuppdrag så föreslår vi att kongressen avslår de förslag som handlar om att bryta ut medlemsmöte till en egen paragraf.

Förbundsstyrelsen föreslår också att kongressen beslutar i enlighet med styrelsens stadgeändringsförslag där just frågan om att reglera när kallelse till klubbbildningsmöte finns med.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att motionen ska avslås



Motion 122.

LAGE BERGSTRÖM OCH PATRICK SJÖHOLM
REGIONSTYRELSEN ÖSTRA SÖRMLAND/GOTLAND
ÖSTRA SÖRMLAND/GOTLAND

Samma regler för tillhörighet i uppdrag på lokala som regionala uppdrag

Motionen

På extrakongressen 2016 antogs Unionens senaste version av Stadga. Då behandlades bl a § 5.1 som också berördes av motion 3 ”Ändring av stadgar för att underlätta för medlemmar att ta förtroendeuppdrag”.

Kongressens beslut blev att lägga till följande avslutande text till § 5.1: Medlem är i enlighet med §2.2 mom 1 punkt 4 valbar till förtroendeuppdrag i region medlem tillhör och andra regioner.

Det som Unionen önskade komma tillrätta med inför senaste stadgeändringen var:

- Möjligheten att för riksklubbsmedlem att vara valbar för regionstyrelse där riksklubben har sitt säte
- Möjlighet att behålla uppdrag vid byte av arbetsplats och eller övergång från anställd till arbetslös och vice versa
- Frihet att välja regionstyrelserepresentation utifrån både arbetsplats och bostadsort
- Kongressens diskussion tillförde även möjligheten att fritt välja styrelserepresentant utifrån kompetens och inte andra avgränsningar

Östra Sörmland/Gotland har upplevt problem med denna nya friare stadga. Att hantera ledighet för medlem tillhörande annan region för uppdrag i den egna regionen är ett sådant problem. Möjligheten att bli vald till flera styrelser ser vi heller inte som gynnsam. Rent stadgemässigt ser vi också att denna regel inte harmoniserar med principerna för lokal facklig organisering. Lokalt är alltid den egna arbetsplatsen eller direkt knutna arbetsplatser grunden för det fackliga arbetet. En förtroendevald som går i pension och/eller byter anställning kan inte behålla sitt lokala uppdrag. Varför ska Unionen ha andra lösningar för högre uppdrag på regional nivå?

Däremot kan vi se att en harmonisering för riksklubsmedlem kan behövas. Även här bör dock stadgan ha en klar begränsning för att förhindra att medlem ingår i två regionstyrelser samtidigt. Detta bör helst ordnas redan på nomineringsnivå, där medlem måste välja vart den accepterar en nominering.

För att förenkla och få mer enhetlig demokratihantering vill vi:

- att** ny avslutande text på § 5.1 (se stycke 2, ovan) blir: Medlem är i enlighet med §2.2 mom 1 punkt 4 valbar till förtroendeuppdrag i region medlem tillhör eller för medlem i riksklubb; finns möjlighet att i stället nomineras till region där riksklubben har sitt säte
- att** ny stadgetext tas fram som på annat sätt än ovan hanterar motionens intention

Förbundsstyrelsen yttrande

Stadgarna ändrades 2016 för att bredda möjligheten att ha uppdrag i annan region än den egna med argumentationen att den regionala indelningen inte ska utgöra hinder för engagemang. Om en person som sitter i en regionstyrelse t ex blir arbetslös så förhindrade stadgarna denne att sitta kvar bara för att hen bodde så till att regiontillhörigheten ändrades. Detta trots att personen fortsatt var arbetssökande i den ursprungliga regionen. Denna ordning upplevdes som fyrkantig och missgynnade dem som bor och jobbar på olika sidor av Unionens regionala gränser. Förbundsstyrelsen anser att Unionen i största möjliga mån ska arbeta för att utvidga möjligheterna till engagemang, inte begränsa dem. Frågan om att hantera ledighet för det regionala uppdraget är densamma för alla då ledighet enligt FML inte gäller för regionala uppdrag, oavsett region.

Slutligen anser förbundsstyrelsen att varje region äger frågan om vilka som ska väljas till de regionala uppdragen och med befintlig stadga så ges de förutsättningar som behövs.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

- att** motionen ska avslås

Motion 123.

REGIONSTYRELSEN FÖR UNIONEN SYDVÄST
SYDVÄST

Val av regionrådsombud för klubblösa arbetsplatser

I inbjudan till medlemsmöten (som regionen kallar till) för val av ombud till regionrådet brukar det stå att medlemsmötet vänder sig till dig som är arbetslös, studerar eller är egenföretagare.

Nu brukar vi lite slarvigt kalla dessa medlemsmöten för ”klubblösamöten”. Men medlemmar från klubblösa arbetsplatser känner sig inte alls välkomna. De uppfattar texten som följer i inbjudan som att de inte har där att göra och att de istället borde anordna ett eget medlemsmöte: ”Du som arbetar på ett företag eller organisation där ni är flera medlemmar har möjlighet att välja era ombud på ett eget medlemsmöte.”

Men hur i h-sike anordnar man ett medlemsmöte på en klubblös arbetsplats? När inte ens klubbar klarar att hålla reda på vilka som är medlemmar, då måste det vara totalt omöjligt på en klubblös arbetsplats. Därtill saknar man kanske inarbetade fackliga vanor och rutiner och vet inte riktigt vad som krävs och förväntas, vilket gör saken ännu mera känslig både inför arbetsgivaren och kollegorna.

Nä-ä, om vi vill verka för lika möjligheter och inte ska utestänga 42% av våra medlemmar då måste regionen tillhandahålla möjlighet till dessa medlemsmöten. Eftersom detta utanförskap pågått under lång tid p.g.a. olika stadgetolkningar, så borde vi helst även förtydliga detta i våra stadgar.

Ändra §5.4 Regionråd Mom 3 från nuvarande lydelse

”Ombud med suppleanter till regionrådet väljs årligen

- vid klubbarnas årsmöten
- av medlemmar på andra arbetsplatser genom medlemsmöte
- för övriga medlemmar på medlemsmöten som regionen ska kalla till”

till denna nya formulering:

”Ombud med suppleanter till regionrådet väljs årligen

- vid klubbarnas årsmöten
- av medlemmar på andra arbetsplatser genom medlemsmöte som regionen ska kalla till
- för övriga medlemmar på medlemsmöten som regionen ska kalla till”

Vi föreslår kongressen:

Att regionen ska kalla till medlemsmöte för val av ombud till regionrådet för klubblösa arbetsplatser (om de inte anordnar själva)

Att detta medlemsmöte kan arrangeras gemensamt för flera arbetsplatser, men att antalet ombud som väljs inte får vara fler än vad som hade kunnat väljas om medlemsmötet hållits på respektive arbetsplats

Att vi välkomnar medlemmar från klubblösa arbetsplatser på ett bättre sätt till medlemsmöten för val av ombud till regionrådet

Att vi förtydligar våra stadgar genom ovan föreslagna ändring

Förbundsstyrelsen yttrande

Det har kommit flera motioner som på olika sätt handlar om att öka möjligheten för medlemmar att väljas till ombud för regionrådet. Förbundsstyrelsen delar motionärernas analys av att stadgarna visserligen ger möjlighet till inflytande, men att de i praktiken inte är möjliga att genomföra.

De olika motionerna har lite olika lösningar som förbundsstyrelsen tycker är bra. Förbundsstyrelsen har valt att lägga ett eget förslag till stadgeändring som väver in intentionen i motionerna.

När det gäller motionens 3 att-sats om att bättre välkomna klubblösa medlemmar anser förbundsstyrelsen att det är en fråga som hanteras av regionen. Självklart ska medlemmar utan klubb bjudas in på ett välkomnande och bra sätt och detta medskick lämnas med varm hand över till respektive region.

Detta sammantaget innebär att förbundsstyrelsen föreslår att kongressen ska avslå motionen och istället bifalla förbundsstyrelsens egna förslag som ligger väl i linje med denna motion.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att motionen ska avslås

Motion 124.

HANS FRYKLUND

CHRISTINA ANDERSSON, ÖST; BJÖRN EHLIN, SKARABORG/VÄST;
BIRGITTA HOLMLUND, UPPLAND; JOHANNA NILSSON, STOCKHOLM;
ANN STIGENBERG, GÄVLEBORG; JOHAN SVÄLAS, DALARNA
STOCKHOLM

Val av regionombud för medlemmar utan klubb

Möjlighet att delta och göra sin röst hörd är grundläggande i en demokratisk organisation som Unionen. Val av regionrådsombud sker vid klubbarnas årsmöten för de som är klubbanslutna, och arbetslösa, studerande samt egenföretagare kallas till ett medlemsmöte som arrangeras av regionen.

Av Unionens medlemmar är det nästan hälften som inte tillhör någon klubb, dessa uppmanas arrangera ett eget medlemsmöte på sin arbetsplats för att välja ombud. För att kunna genomföra ett sådant möte måste en medlem själv kalla till ett möte, ta hjälp av Unionen för att få ut information till övriga medlemmar på arbetsplatsen, samt sätta sig in i den formalia som krävs för att genomföra mötet.

Processen som krävs för att välja regionrådsombud på en arbetsplats utan klubb är ett hinder för att medlemmarna på ett lätt sätt skall kunna göra sin röst hörd. För att underlätta deltagandet i den demokratiska processen föreslår vi att regionen skall kalla medlemmar utan klubb till medlemsmöte för att välja regionombudsrad.

Vi föreslår att Unionens stadga §5.4 Regionråd Mom 3 ändras enligt följande

Nuvarande lydelse: ”av medlemmar på andra arbetsplatser genom medlemsmöte”

Ändras till: ”av medlemmar på andra arbetsplatser genom medlemsmöte som regionen ska kalla till”

Vi föreslår kongressen:

Att kongressen beslutar om stadgeändring i §5.4 Regionråd Mom 3 enligt förslag.



Förbundsstyrelsen yttrande

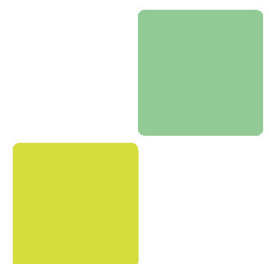
Det har kommit flera motioner som på olika sätt handlar om att öka möjligheten för medlemmar att väljas till ombud för regionrådet. Förbundsstyrelsen delar motionärernas analys av att stadgarna visserligen ger möjlighet till inflytande, men att de i praktiken inte är möjliga att genomföra.

De olika motionerna har lite olika lösningar som förbundsstyrelsen tycker är bra. Förbundsstyrelsen har valt att lägga ett eget förslag till stadgeändring som väver in intentionen i motionerna.

Detta sammantaget innebär att förbundsstyrelsen föreslår att kongressen ska avslå motionens förslag om föreslagna ändringar och istället bifalla förbundsstyrelsens egna förslag som ligger väl i linje med denna motion.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att motionen ska avslås



Motion 125.

TOMAS EISNER, JEANETTE GRANLUND OCH REGIONSTYRELSEN STOCKHOLM
STOCKHOLM

Stadgemotion §5.4

Motion

Enligt Unionens stadgar, § 5.4 moment 3 så skall, när klubblösa medlemmar skall utse ombud för Regionrådet så skall regionen kalla till möten på respektive arbetsplats för att medlemmar på dessa arbetsplatser ska kunna välja sina ombud till Regionrådet.

Det finns [i Stockholm] över 60 000 medlemmar på runt 15 000 arbetsplatser så det är mer eller mindre omöjligt att kunna administrera dessa kallelser och samtidigt för medlemmarna att veta vilka andra medlemmar det finns på respektive företag.

För att underlätta för klubblösa medlemmar att kunna utöva sin demokratiska rätt att välja ombud till Regionrådet föreslår vi att i stället för att medlemsmöten ska hållas på respektive arbetsplats att regionen får ansvar att kalla till ett centralt möte där alla klubblösa medlemmar från olika företag får chans att träffas och för respektive företag välja representanter till Regionrådet. De företag som då finns representerade på detta möte får då möjlighet att rösta fram delegater enligt moment 4 i §5.4.

Unionen måste sträva efter att underlätta för klubblösa att kunna utöva sin demokratiska rätt så därför föreslår vi:

Vi föreslår kongressen:

Att § 5.4 moment 3, punkt 3 formuleras om till att lyda:

- för övriga medlemmar på medlemsmöte som regionen ska kalla till, hålla mötet samt administrera utfallen av valen

Förbundsstyrelsen yttrande

Det har kommit flera motioner som på olika sätt handlar om att öka möjligheten för medlemmar att väljas till ombud för regionrådet. Förbundsstyrelsen delar motionärernas analys av att stadgarna visserligen ger möjlighet till inflytande, men att de i praktiken inte är möjliga att genomföra.

De olika motionerna har lite olika lösningar som förbundsstyrelsen tycker är bra. Förbundsstyrelsen har valt att lägga ett eget förslag till stadgeändring som väver in intentionen i motionerna.

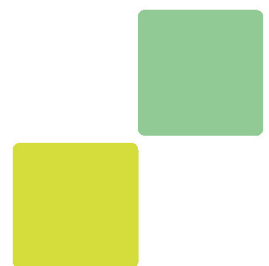


Motionen innehåller förslag om att i stadgarna skriva in vem som ansvarar för att hålla och administrera dessa möten. Denna typ av skrivning som anger hur anställdaorganisationen ska arbeta anser förbundsstyrelsen inte passar in i Unionens stadgar. Hur möten kan genomföras och vem som ska göra vad rent administrativt passar bättre i andra anvisningar. Med stadgeändringsförslaget får regionkontoret ett utökat ansvar och det är viktigt att regionerna själva får bestämma hur man ska genomföra dessa möten. Regionen kan välja att ha ett eller flera möten och även välja att bjuda in olika medlemsgrupper för sig. Förbundsstyrelsen förutsätter att det ligger i regionkontorets uppgift att stötta den regionala demokratin på de sätt som krävs.

Detta sammantaget innebär att förbundsstyrelsen föreslår att kongressen ska avslå motionen och istället bifalla förbundsstyrelsens egna förslag som ligger väl i linje med denna motion.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att motionen ska avslås



Motion 126.

LAGE BERGSTRÖM OCH PATRICK SJÖHOLM
REGIONSTYRELSEN ÖSTRA SÖRMLAND/GOTLAND
ÖSTRA SÖRMLAND/GOTLAND

Ökat demokratiinflytande för medlemmar utan LFO på sin arbetsplats

I dagens stadga kan medlem på företag utan lokal facklig organisering på den egna arbetsplatsen utse regionrådsombud vid genom att kalla till medlemsmöte. För arbetslösa och egenföretagare hålls samlade möten där de kan utse representanter till regionrådet.

Östra Sörmland/Gotland vill se en ändring där även medlemmar på arbetsplats utan klubb och arbetsplatsombud, kallas till samlade årsmöten. Detta då möten på arbetsplatser utan lokal facklig organisering är mycket svåra att organisera.

Vi vill också inrätta en begränsning på hur många på ett möte som kan utses till regionrådsombud. Idag kan oftast samtliga närvarande på ett möte komma, då de utger en så pass liten del av möjliga medlemmar som skulle kunna komma på mötet. En bättre ordning vore att antal möjliga ombud till regionråd här begränsas utifrån deltagarantal på mötet.

För att stärka demokratin för medlemmar på arbetsplatser utan lokal facklig organisation vill vi:

- att** § 5.4 Mom 3 andra punkten ändras till: av medlemmar på arbetsplatser med arbetsplatsombud genom medlemsmöte
- att** § 5.4 Mom 4 får en avslutande tilläggstext: För möte anordnat av regionen, enligt tredje punkten, gäller samma grundprinciper som övrigt med två grundombud och ett ytterligare vid fler än 50 mötesdeltagare och därefter ytterligare ett ombud per påbörjat 100-tal deltagare.
- att** Alternativt omarbetas § 5.4 på annat sätt för att möta motionärernas intentioner

Förbundsstyrelsen yttrande

Det har kommit flera motioner som på olika sätt handlar om att öka möjligheten för medlemmar att väljas till ombud för regionrådet. Förbundsstyrelsen delar motionärernas analys av att stadgarna visserligen ger möjlighet till inflytande, men att de i praktiken inte är möjliga att genomföra.

De olika motionerna har lite olika lösningar som förbundsstyrelsen tycker är bra. Förbundsstyrelsen har valt att lägga ett eget förslag till stadgeändring som väver in intentionen i motionerna.

I motionen föreslås att arbetsplatser med arbetsplatsombud särskiljs och att det ska åläggas arbetsplatsombudet att kalla till medlemsmöte. Det skulle kunna vara en lösning, men förbundsstyrelsen anser inte att det är den bästa lösningen. Att lägga på ytterligare stadgemässiga krav på det relativt enkla uppdraget arbetsplatsombud är inte rätt väg att gå anser vi.

Detta sammantaget innebär att förbundsstyrelsen föreslår att kongressen ska avslå motionens förslag om föreslagna ändringar och istället bifalla förbundsstyrelsens egna förslag som ligger väl i linje med denna motion.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

Att motionen ska avslås

Motion 127.

MARIE STRANDBERG
REGIONSTYRELSEN UNIONEN SMÅLAND
SMÅLAND

Tydligare skrivning om regionrådsombud och sektioner

Unionens stadgar ska vara ett stöd och regelverk för det fackliga engagemanget. De får inte utgöra ett hinder för detsamma. I § 5.4 Mom 5 regleras beräkningen av ombud till regionråd för medlemmar som tillhör en riksklubb. Inga problem så länge det handlar om renodlade riksklubbar med medlemmar runt om i landet och hur fördelningen kan hanteras över de olika regionerna. Inte heller några problem i de fall riksklubben är organiserad i sektioner så länge sektionen befinner sig inom en Unionenregion.

Problemet uppstår när en sektion sträcker sig över flera Unionenregioner eller flera arbetsplatser. Hur räknas ombuden då? Och vilken eller vilka regionråd kan de finnas representerade på? I stadgarna finns ingen skrivning alls om sektioner och ombud till regionråden.

Det enklaste för Unionens regioner vore om klubbsektioner följde Unionens regionindelning, men så är inte alltid fallet och ska inte heller vara nödvändigt.

Arbetsplatser tillhörande riksklubb, har idag rätt att utse minst två ombud till regionråd i annan region än den där riksklubben har sitt säte. Om det i den aktuella regionen finns många mindre arbetsplatser kan varje arbetsplats utse minst två ombud vilket kan ge en skev fördelning av regionrådsombud i förhållande till klubbens storlek.

Men ett förtydligande i stadgarna är önskvärt för att vi ska kunna säkerställa att frågan hanteras lika över hela landet.

Dagens skrivning i stadgarna § 5.4 Mom 5:

Medlemmar på arbetsplats med minst tre medlemmar som ingår i riksklubb tillhörande annan region, kan vid medlemsmöte utse regionrådsombud till den region där arbetsplatsen är belägen. I så fall ingår dessa medlemmar ej i beräkningen av klubbens antal ombud till regionrådet där riksklubben är belägen.

Vi föreslår därför kongressen:

att stadgarna förtydligas avseende sektioner och ombud till regionråd med texten: "Sektioner tillhörande en riksklubb kan inte utse ombud till regionråd."

att riksklubbar, som önskar skicka ombud till regionråd i annan region än den där klubben har sitt huvudsäte, utser antal ombud baserat på antal medlemmar i aktuella regionen. I så fall ingår dessa medlemmar ej i beräkningen av klubbens antal ombud till regionrådet där riksklubben är belägen.

Förbundsstyrelsen yttrande

En riksklubb är en Unionen-intern benämning på en klubb som har medlemmar i mer än en region. Om ett företag/organisation finns i flera regioner så kallas den för riksklubb, i övrigt är det en ”vanlig klubb” som har rätt till inflytande i förbundet som alla andra klubbar. Förbundsstyrelsen delar motionärernas analys att det finns en viss inkonsekvens i stadgarna när det gäller möjligheten till inflytande för medlemmar i klubbar respektive riksklubbar.

Att en riksklubb kan ”knoppa av” arbetsplatser i en annan region och med nuvarande regler få två mandat per arbetsplats (samt därpå följande antal ombud baserat på storlek) utgör en orättvisa för en ”vanlig klubb” som ju bara får utse två ombud för hela klubben (samt därpå följande antal ombud baserat på storlek).

Det har aldrig varit meningen att en riksklubb ska ha vare sig mer eller mindre inflytande än en klubb som finns inom en och samma region.

Vi föreslår därför att kongressen beaktar motionen och skickar den till beredningsutskottet för att återkomma till kongressen med en text som passar i våra stadgar. Det skulle t ex kunna vara:

Riksklubb kan utse ombud till annan region. Antalet ombud beräknas då på antalet medlemmar i den aktuella regionen. I så fall ingår dessa medlemmar ej i beräkningen av riksklubbens antal ombud till regionrådet där riksklubben är belägen.

Däremot är styrelsen tveksam till att ändra stadgar gällande sektioner. Det är en bärande princip i Unionen att klubben äger rätten att organisera sig på det sätt som man finner bäst och det finns många olika former av klubbstrukturer. Problemet som motionärerna identifierar handlar mer om arbetsplatser än sektioner och därför föreslår vi att beredningsutskottet fokuserar på att lösa de utmaningarna som finns runt detta och inte söka reglera sektioner i klubben.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att motionens första att-sats ska avslås

att motionens andra att-sats ska beaktas.

Motion 128.

REGIONSTYRELSEN NORRBOTTEN

Ändrat datum för nomineringar till regionstyrelsen

Nuvarande stadgar anger att nomineringar till Regionstyrelseuppdrag skall vara valberedningen tillhanda senast den 31 januari. Det finns starka skäl att ändra detta datum till 1 mars för att klubbarna ska hinna genomföra sina årsmöten och där kunna besluta om nomineringar från respektive klubb till regionala uppdrag. Klubbarna ska ha genomfört sina årsmöten senast sista februari enligt stadgarna.

Det finns även aspekter att beakta. Det är vanligt att klubbarnas verksamhet går på "sparlåga" under december och halva januari då jul och nyårshelger infaller vilket gör att aktiviteten att nominera till uppdrag inte är högst på agendan, i kombination med att regionens årsmöte kan upplevas avlägset.

Därför bör Unionens stadgar §5.7 mom 3 ändras med innebörden att nytt sista datum för nomineringar till regionstyrelsen är 1 mars.

Vi föreslår kongressen

Att stadgarna ändras så att sista dag för nominering till regionstyrelsen blir 1 mars

Förbundsstyrelsen yttrande

Det ligger något i motionärernas argument om att det är knepigt att nominering till regionråd ska ske innan klubbens årsmöte. Emellertid är datumangivelser i den här typen av stadga alltid sammankopplade med andra aktiviteter och för att kunna ta ställning till frågan om att flytta ett datum behöver alla aspekter vägas in.

I sista hand handlar det om att den regionala valberedningen ska ha en rimlig chans att kunna utföra sitt viktiga arbete i tid och med kvalitet. Regionrådet ska hållas under april månad och handlingar måste vara ombuden tillhanda senast 14 dagar innan regionrådet. Om regionrådet hålls i början av april innebär det att valberedningen måste hinna få fram sitt förslag till val senast kring mitten av mars.

Vi bad därför förbundskontoret ställa en fråga till de regionala valberedningarna för att höra efter hur de ställde sig till förslaget om att flytta på sista datum för nomineringar. Ett övervägande antal valberedningar var emot detta.



För många, inte minst de större regionerna, är det ett omfattande och digert arbete att hinna hantera alla nomineringar och kunna göra ett bra valberedningsarbete inför regionråden eftersom det kommer in väldigt många nomineringar. Om sista dag skulle flyttas skulle man helt enkelt inte hinna göra det genomarbetade arbete som krävs i form av t ex intervjuer och gemensamma diskussioner i valberedningen.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att motionen ska avslås



Motion 129.

REGIONSTYRELSEN UNIONEN BERGSLAGEN
BERGSLAGEN

Textförändring i stadgarna gällande Regionrådsutskottet §5.6

Bakgrund:

I nuvarande stadgar står det på sidan 15:

§5.6 Regionrådsutskott

Mom 1 Regionens årsmöte ska tillsätta ett utskott som tar emot och bereder nomineringar till ny valberedning. Utskottets förslag till valberedning presenteras på innevarande årsmöte.

Mom 2 Utskottets förslag till valberedning presenteras på årsmötet.

Motivering:

Vi har två synpunkter på denna text:

- Dels så blir det i princip omöjligt att helt och hållet följa stadgarna i regioner vars regionråd totalt sett pågår kanske en eller två timmar. Att tillsätta ett regionrådsutskott som ska hinna bereda en valberedning under denna korta tid blir i princip omöjligt.
- Dessutom undrar vi vad moment 2 tillför? Det är ju samma text som i moment 1, bortsett från att ordet "innevarande" tagits bort

Vi föreslår därför följande stadgeändringsförslag till kongressen:

att ändra texten i moment 1 till:

"Regionens årsmöte ska tillsätta ett utskott som under kommande verksamhetsår tar emot och bereder nomineringar till ny valberedning. Utskottets förslag till valberedning presenteras sedan på nästkommande årsmöte"

att om inte ovan förslag är ok, låta beredningsutskottet eller annat lämpligt forum ta fram ett lämpligt förslag för att möjliggöra ett bra beredningsarbete i mindre regioner

att stryka moment 2

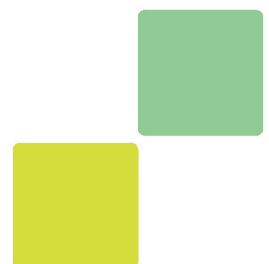


Förbundsstyrelsen yttrande

Förbundsstyrelsen delar motionärernas syn på att det kan vara nästan omöjligt för regionens beredningsutskott att hinna med sitt arbete under innevarande regionråd. Vi har därför lagt ett eget förslag till ändring av stadgarna §5.6 mom 1 och föreslår därför att kongressen bifaller FS förslag i stadgeändringspaketet som ligger i linje med vad motionärerna vill. I vårt förslag till stadgeändring kan man välja att låta utskottet presentera sitt förslag under innevarande möte eller låta dem presentera sitt förslag först på nästkommande årsmöte.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att motionen ska avslås



Motion 130.

REGIONSTYRELSEN FÖR UNIONEN SYDVÄST
SYDVÄST

Projektförtroendevald

Det känns ofta som ett stort steg att ta på sig ett regionalt eller nationellt förtroendeuppdrag. Att bli invald i en regionstyrelse som behandlar allehanda frågor är krävande. Kanske ryggas man också för att man inte i förväg vet vad uppdraget innebär.

Sneglar vi på andra ideella organisationer, så finns på många håll möjligheten att arbeta med en viss bestämd fråga under en viss bestämd tid. Skulle detta kunna fungera även inom Unionen?

Man kanske vill engagera sig, men inte ta på sig så mycket som det innebär att vara med i en regionstyrelse. Kan man börja med ett begränsat uppdrag, då är det också lättare att ta på sig tyngre uppdrag senare. Detta kan även förenkla för klubblösa att engagera sig på regional eller nationell nivå. Eller så befinner man sig bara i en ålder eller fas i livet då ett begränsat uppdrag passar bättre.

Men man behöver få mandat (och eventuellt rätt till den ledighet som fordras för det fackliga uppdraget) även om man nu bara ska arbeta med en viss bestämd fråga under en viss bestämd tid. Då skulle man på något sätt kunna bli projektförtroendevald (t.ex. utsedd av regionstyrelsen eller vald vid regionrådet).

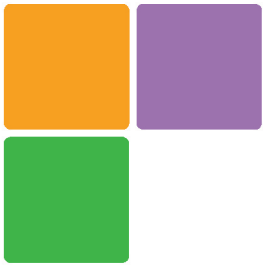
Vi föreslår kongressen:

Att vi undersöker om möjligheten att bli projektförtroendevald skulle kunna öka det fackliga engagemanget

Förbundsstyrelsen yttrande

Frågan om hur man kan engagera sig på olika nivåer i förbundet och hur vi kan få fler att engagera sig är i högsta grad relevant och viktig. Det pågår redan idag arbeten för att hitta nya former för engagemang framför allt på arbetsplatsnivå. När det gäller engagemang på regional och nationell nivå så pågår det arbete både i det löpande demokratiarbetet och inom ramen för det demokratiutvecklingsprojekt som förbundsstyrelsen initierade under kongressperioden.

Det är lätt att man, i ett sådant utvecklingsarbete, börjar med att fundera på formerna och det naturligt då det är konkret. Vi i styrelsen tänker emellertid



att vi behöver börja i en annan ända. För att veta vilka former för engagemang som fungerar behöver vi få större förståelse och kunskap om varför man engagerar sig, i vilka frågor och hur man vill engagera sig. Vi vill öka kunskapen om hur omvärlden förändras. Hur det kommer påverka Unionen och vad som då kommer krävas av vår demokratiska organisation för att vi ska vara relevanta och starka även i framtiden.

Att införa en ny form för engagemang kan vara en god idé, men vi tror att det behövs mer för att få till själva engagemanget. Det arbetet vill vi fortsätta att arbeta med under kommande kongressperiod.

Däremot ser vi egentligen inga hinder för en region att redan nu testa med projektför form för engagemang. Redan idag finns möjligheten att bilda en regional samverkansgrupp som kan driva frågor som gruppen brinner för och ett regionråd kan mycket väl besluta om ett projekt och välja någon/några som gör ett uppdrag. Regionstyrelsen kan enligt vanlig föreningspraxis adjungera in en sådan person om man vill knyta den närmare sig.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att motionen är besvarad



Motion 131.

REGIONSTYRELSEN STOCKHOLM
STOCKHOLM

Kollektivavtalsombud

Fackförbund har många viktiga uppgifter. Bland de viktigaste uppgifterna - kanske den enskilt viktigaste - är att teckna kollektivavtal med bra innehåll, och säkerställa en hög kollektivtäckningsgrad.

Bra kollektivavtal är viktigt för alla i Unionen, från den enskilde medlemmen via klubben och till förbundsstyrelsen. Det är därför viktigt med välfungerande rutiner, kloka förtroendevalda och ett bra stöd från anställdaorganisationen.

Detta avspeglas naturligtvis inte i klubbarnas verksamhet annat än då det hettar till i en förhandling. Det kan göra att klubbarna i sitt arbete inte ägnar kollektivavtalsarbetet många tankar. Därmed är det säkerligen också många lokalt förtroendevalda med intresse för arbetslivets villkor och förhandlingar som aldrig blir påtänkta för ett uppdrag som ledamot i en branschdelegation.

För att få in detta i klubbarnas tankevärld vore det bra om frågan på något sätt kunde aktualiseras årligen. När klubbarna har årsmöte väljs naturligtvis ledamöter och suppleanter, och i stadgarna påminns klubbarna också om möjligheten att välja likabehandlingsombud (i §5.8 mom 2).

Detta moment bör utökas så att också kollektivavtalsombud kan väljas på samma sätt.

Härigenom får valberedningar och förbundet i övrigt kännedom om vilka på klubbnivå som har ett intresse åt detta håll, och som kan vara en målgrupp för information och utbildning, och som kan ge värdefull input från sin klubb. Det kan också vara ett sätt att enkelt hitta rätt förtroendevald om man i samband med avtalsförhandlingar behöver ställa en fråga från delegationens sida. Momentet skulle därmed få lydelsen

"Vid årsmötet kan även t ex följande val förekomma eller delegeras till styrelsen

- kollektivavtalsombud
- likabehandlingsombud"

Vi föreslår kongressen:

att §5.8 mom 2 utökas med "- kollektivavtalsombud"

att Unionens förtroendevalda-register utökas med denna roll.

Förbundsstyrelsen yttrande

Förbundsstyrelsen delar motionärernas syn på hur viktiga kollektivavtal är. Det är själva grunden för det fackliga arbetet och något som alla förtroendevalda behöver förstå och behärska. Därför ställer sig styrelsen tveksam till att skilja ut just detta som ett separat område för ett enskilt uppdrag. Oavsett vad du har för uppdrag inom en klubbstyrelse så behövs kunskap och engagemang finnas för detta viktiga verktyg. Att lägga ett särskilt ansvar på en funktion i klubben tror inte styrelsen är det bästa sättet att öka kunskapen.

Detta kan sägas om andra områden också, t ex likabehandling som ju är ett område som också är oerhört viktigt för hela klubben. Denna fråga kan dock ha olika tyngd i olika företag/organisationer och behovet och intresset för frågan kan variera över tid. Därför lämpar sig det uppdraget bättre att skilja ut som ett utpekat ansvarsområde. Förbundsstyrelsen anser dock att just kollektivavtalet är av den karaktären att det inte går att komma ifrån att alla i klubbstyrelsen behöver se det som sitt ansvar att kunna och behärska.

Stödet till klubbar har under kongressperioden förbättrats och arbetet med att fortsätta förklara, försvara och utbilda i kollektivavtal är i högsta grad fortfarande aktuellt även kommande kongressperiod. Att skapa kännedom och kunskap om kollektivavtalet är oerhört viktigt och det behöver göras på många olika sätt och detta arbete kommer vara fortsatt prioriterat under kommande kongressperiod.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att motionen ska avslås

Motion 132.

NÄTVERKET FÖR REGIONALA UNGDOMSOMBUD I SMÅLAND, NORRBOTTEN, DALARNA, SYDVÄST, GÄVLEBORG, VÄSTERBOTTEN, SKARABORG/VÄST, VÄSTERBOTTEN

Rösträtt för ungdomsombud

Med hänvisning till motionen "Fler unga förtroendevalda" vill vi med denna motion stärka ungdomsombudens roll med förslag om införande av rösträtt.

Vi föreslår kongressen:

Att kongressen beslutar att införa rösträtt för rollen som ungdomsombud i stadgarna.

Förbundsstyrelsen yttrande

Nätverket för regionala ungdomsombud har inkommit med flera motioner som på olika sätt syftar till att få fler unga att engagera sig på regional och nationell nivå. Vi tycker att det i grunden är bra och delar nätverkets syn på att Unionen behöver arbeta för att underlätta för fler unga att engagera sig.

Styrelsen ställer sig däremot tveksam till att de förslag som läggs är det bästa sättet att lyckas med det. Det finns idag ungdomsombud i regionstyrelserna med yttrande- och förslagsrätt. Anledningen till att Unionen en gång införde ungdomsombud var inte att ha fler ordinarie ledamöter utan att uppdraget skulle kunna utgöra en introduktion till regionstyrelsen utan så mycket formaliakrav. Ungdomsombudet skulle också kunna föra unga medlemmars talan. Detta fungerar väl och det finns idag ungdomsombud i alla regionstyrelser. Vi kan också se att många går vidare till att inneha ordinarie platser så småningom. Det är alltså framgångsrikt att ha ett lite mindre betungade uppdrag på regional nivå som gör att den som är ny i arbetslivet kan få känna på vad det innebär att sitta i en regionstyrelse. Det är viktigt att vi får fler unga att engagera sig, men det ska göras med att fortsätta att locka unga till styrelser som ordinarie ledamöter och suppleanter.

I det arbetet har vi alla ett ansvar att nominera och välja in även yngre förtroendevalda i våra regionstyrelser.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att motionen ska avslås

Motion 133.

REGIONSTYRELSEN MÄLARDALEN
MÄLARDALEN

Ge våra ungdomsombud rösträtt

Enligt Unionens stadgar har våra ungdomsombud idag inte rösträtt, vilket inte ger dem samma möjlighet att delta aktivt i beslutsfattandet i regionstyrelsen. De ungdomsombud som idag blivit invalda har i många fall inte deltagit i regionstyrelsens arbete under hela mandatperioden utan antingen haft lågt deltagande eller klivit av efter en kortare tid. Är detta ett symptom på att de inte anser uppdraget ger dem möjlighet att påverka så som dom önskade? Då våra yngre medlemmar i förbundet idag är vana att få framföra och argumentera om sina åsikter så vill dom även vara med och få besluta i frågorna vi diskuterar.

Genom att ge ungdomsombuden rösträtt skulle Unionen ge dem samma mandat som övriga ordinarie styrelseledamöter och visa med detta att deras åsikter är lika viktiga i styrelsearbetet. Förhoppningsvis skulle detta ge dem en morot till att engagera sig mer och visa på att deras åsikter har ett stort värde i vårt förbund.

Vi föreslår därför kongressen:

att ge ordinarie ungdomsombud rätten att rösta såsom övriga ordinarie styrelsemedlemmar i regionstyrelsen och därmed ge dem samma mandat som övriga ordinarie ledamöter

Förbundsstyrelsen yttrande

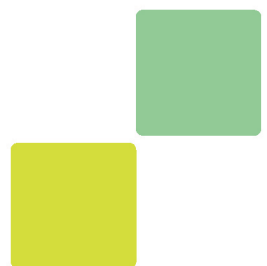
Motionen ligger i linje med en motion från Nätverket för regionala ungdomsombud och förbundsstyrelsen delar även denna motions intention.

Däremot ställer sig styrelsen tveksam till att de förslag som läggs är det bästa sättet att lyckas med det. Det finns idag ungdomsombud i regionstyrelserna och där med yttrande- och förslagsrätt. Anledningen till att Unionen en gång införde ungdomsombud var inte att ha fler ordinarie ledamöter utan att uppdraget skulle kunna utgöra en introduktion till regionstyrelsen utan så mycket formaliakrav. Ungdomsombudet skulle också kunna föra unga medlemmars talan. Detta fungerar väl och det finns idag ungdomsombud i alla regionstyrelser. Vi kan också se att många går vidare till att inneha ordinarie platser så småningom. Det är alltså framgångsrikt att ha ett lite mindre betungade uppdrag på regional nivå som gör att den som är ny i arbetslivet kan få känna på vad det innebär att sitta i en regionstyrelse. Det är viktigt att vi



får fler unga att engagera sig, men det ska göras med att fortsätta att locka unga till styrelser som ordinarie ledamöter och suppleanter. I det arbetet har vi alla ett ansvar att nominera och välja in även yngre förtroendevalda i våra regionstyrelser.

**Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta
att** motionen ska avslås



Motion 134.

NÄTVERKET FÖR REGIONALA UNGDOMSOMBUD I SMÅLAND, NORRBOTTEN, DALARNA, SYDVÄST, GÄVLEBORG, VÄSTERBOTTEN, SKARBORG/VÄST, VÄSTERBOTTEN

Ungdomsombud i Förbundsstyrelsen

Med hänvisning till motionen "Fler unga förtroendevalda" vill vi även få stadageenligt att ungdomsombud ska finnas i förbundsstyrelsen. Ungdomsombudet ska vara under 35 år när valet till förbundsstyrelse sker.

Vi föreslår kongressen:

Att kongressen beslutar att minst ett ungdomsombud ska finnas i förbundsstyrelsen.

Förbundsstyrelsen yttrande

Nätverket för regionala ungdomsombud har inkommit med flera motioner som på olika sätt syftar till att få fler unga att engagera sig på regional och nationell nivå. Vi tycker att det i grunden är bra och delar nätverkets syn på att Unionen behöver arbeta för att underlätta för fler unga att engagera sig.

Styrelsen ställer sig däremot tveksam till att det förslag som läggs är det bästa sättet att lyckas med det. Unionen har redan tagit ställning mot kvotering i andra sammanhang och att införa ett nytt uppdrag baserat på ålder känns inte som rätt väg att gå. En förbundsstyrelseplats är ett uppdrag för en relativt lång period (4 år) och även ett uppdrag som innebär ett större ansvar då man är ytterst ansvarig för hela förbundet och vi vill poängtera att det inte finns särskild representation för någon medlemsgrupp eller region.

Däremot anser vi att det är bra att ha en mix av olika bakgrund och erfarenheter och att det även finns unga förtroendevalda bland förbundsstyrelsen ledamöter. I det arbetet har vi alla ett ansvar att nominera och välja in yngre förtroendevalda i vår förbundsstyrelse.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att motionen ska avslås

Motion 135.

REGIONSTYRELSEN SYDOST
SYDOST

Inbjudan till avtalskonferens

Inför avtalsrörelsen skall Unionen enligt stadgarna bjuda in samtliga medlemmar till regionala avtalskonferenser. Närvaron vid dessa konferenser är tyvärr låg. Vi behöver förändra modellen för hur vi inför en avtalsrörelse samlar in information och synpunkter. Avtalskonferenserna behöver ersättas med en annan modell.

Vi föreslår att:

Unionen arbetar fram en ny modell för informationsinsamling inför avtalsrörelserna.

Att kraven på fysiska regionala avtalskonferenser tas bort ur Unionens stadgar.

Förbundsstyrelsen yttrande:

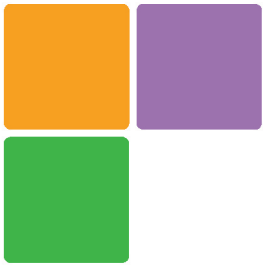
Det är viktigt med delaktighet och förankring inför en avtalsrörelse och därför är arbetet med informationsinsamling en grundläggande del av processen.

Gällande regionala avtalskonferenser har FS sedan tidigare uppmärksammat behov av större flexibilitet och anpassning än nuvarande ordalydelse i §7.3 Mom 1 ger utrymme för. Därför har förslag till stadgeändring tagits fram för kongressbeslut. En ändring skulle innebära att ordalydelsen istället blir som följer:

”Regionstyrelserna ska inför en avtalsrörelse med omförhandling av branschavtal anordna regionala avtalskonferenser i syfte att förbereda förhandlingarna och förankra avtalsfrågorna. Förbundsstyrelsen utfärdar anvisningar för regionala avtalskonferenser inför varje sådan avtalsrörelse”

Förbundsstyrelsen kommer, om stadgeändringen beslutas, ta fram förslag kring genomförande av regionala avtalskonferenser utifrån förutsättningarna inför varje avtalsrörelse i syfte att formerna kontinuerligt ska kunna anpassas och utvecklas samt passa den aktuella avtalsrörelsen.

Inför kommande avtalsrörelse, Avtal 2020, har även åtgärder vidtagits i syfte att bredda informationsinsamlingen och möjligheten att tycka till i avtalsfrågor. På unionen.se/avtal2020 fanns det mellan den 4 februari och 17 april

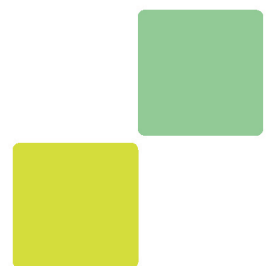


2019 möjlighet för alla Unionens medlemmar att i inloggat läge tycka till om vilka avtalsfrågor som är viktigast att få upp på förhandlingsbordet när de centrala avtalen går ut under 2020. Information om denna möjlighet har spridits genom film som påvisar hur ditt engagemang som medlem kan påverka ditt arbetsliv genom innehållet i kollektivavtal. Vidare har möjligheten att tycka till spridits genom inlägg på sociala medier, i olika utskick, i Hetluft samt Kollega m.m.

Det ligger också i planeringen att i ett utvärderingsarbete av insamlingsfasen kopplat till avtalsrörelsen 2020 ha särskilt fokus på både utveckling av möjligheten att tycka till samt regionala avtalskonferenser inklusive deltagande.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

motionen är besvarad.



Motion 136.

ANDERS HOLGER NILSSON
RS GÖTEBORG
GÖTEBORG

Avtalsrörelser tätare än vart tredje år

Unionen är i många stycken ännu ett ungt förbund om än med rötter långt tillbaka i förra seklet. Vi har ännu inte hittat de bästa lösningarna på alla de problem och förändringar som vi ser idag eller kan ana oss till i en morgondag även om vi kommit långt. Korta avtalsperioder med täta avtalsrörelser är ett av dessa områden som vi behöver bli bättre på att hantera. Såväl med tanke på kostnader som med tanke på hur vi praktiskt ska orka genomföra dem.

Dagens stadgar och våra arbetsätt innebär, vid avtalsperioder kortare än tre år, höga kostnader och stor stress för våra anställda och för alla de förtroendevalda som sitter i någon av våra branschdelegationer.

Insamlingsfas med bland annat regionala avtalskonferenser för alla medlemmar samt framtagande av nya avtalskrav ska genomföras inför varje ny avtalsrörelse trots att vi kanske inte ens har hunnit ställa ifrån oss kaffekoppen sedan vi avslutade den förra. Om en avtalsperiod är ett år, behöver vi då verkligen ha en ny insamlingsfas varje år eller bör vi kunna bedöma det från gång till gång? Ja, det är bara en av alla de frågor vi bör ställa oss.

Vi föreslår, med beaktande av ovanstående, kongressen besluta

- att** till §7.3 i Unionens stadgar lägga till ”om inte Unionens Förbundsstyrelse beslutar annat” i slutet av meningen ”Regionstyrelserna ska, inför varje avtalsrörelse, anordna regionala avtalskonferenser.”
- att** medlemmar i Unionen ges motionsrätt direkt till respektive branschdelegation. Motioner ska i sådant fall finnas delegation till handa senast 8 månader innan berört avtal löper ut.
- att** om ovanstående att-satser faller ge FS i uppdrag se över Unionens stadgar för att till nästkommande kongress lägga fram förslag på stadgändringar vilka förenklar och snabbar upp arbetet vid kortare avtalsperioder än två år.

Förbundsstyrelsen yttrande

Förbundsstyrelsen instämmer i att vi behöver utveckla arbetsformerna vid korta avtalsperioder. Vid såväl korta som längre avtalsperioder behöver vi

effektiva arbetssätt och hushålla med förtroendevaldas engagemang och tid. Förankring och engagemang på arbetsplatser, i regioner och i förbundsråd, förbundsstyrelse och delegationer är samtidigt en förutsättning för framgångsrika förhandlingar.

En arbetsgrupp inrättades hösten 2016 för att göra en översyn av det avtalspolitiska programmet, lämna förslag kring branschdelegationer och avtalsrörelsearbete. Arbetsgruppen rapporterade sina inspel till förbundsstyrelsen i slutet av 2017. Förbundsstyrelsen har överfört flera frågor till det demokrati- och föreningsutvecklingsprojekt som nu bedrivs. När det gäller möjligheten att på ett bra sätt hantera kortare avtalsrörelsen har dock förbundsstyrelsen bedömt att det är viktigt att redan kongressen 2019 behandlar vissa förslag. Se vidare i förbundsstyrelsens förslag kring stadgeändringar kring Förhandlingar, vilka bl.a. berör de regionala avtalskonferenserna, förbundsråd och förbundsstyrelsens arbete i samband med avtalsrörelse.

När det gäller de regionala avtalskonferenserna har förbundsstyrelsen lämnat förslag kring dessa och föreslår därför att första att-satsen avslås till förmån för förbundsstyrelsens förslag. Motionsrätt till delegationer har förbundsstyrelsen övervägt i samband med sitt förslag till kongressen, men beslutat att inte nu lämna något ändringsförslag. Motioner kan lämnas till klubb, regionstyrelse, regionråd, förbundsstyrelse, förbundsråd och kongress, vilka är beslutande organ. Delegationen utgör beredningsorgan och föreslår krav och nytt avtal. Det har inte heller bedömts ligga i linje med strävan att hushålla med branschdelegationsledamöters engagemang och tid vid korta avtalsperioder. Motionsrätt innebär en formaliserad behandling med krav på svar och redovisning av överväganden och beslut. Att lägga på den arbetsbördan på ett redan arbetsintensivt uppdrag bedömer förbundsstyrelsen inte är rätt sätt att utnyttja delegationens tid. Alla medlemmar har möjlighet att inkomma med branschspecifika motioner och avtalspecifika förslag kan därutöver kanaliseras till delegationer. Arbetet med att utveckla möjligheten för medlemmar och förtroendevalda att inom ett avtalsområde lämna förslag om avtalskrav direkt till sin branschdelegation har dock identifierats som ett viktigt område för utveckling. Detta även om det inte sker inom ramen för en stadgereglad motionsrätt. Frågan om förstärkt förslagsrätt direkt till delegationer kan dock vara aktuell att överväga i framtiden.

Tredje att-satsen föreslås vara besvarad mot bakgrund av ovan och de förslag som förbundsstyrelsen lämnat till stadgeändringar.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att första och andra att-satsen ska avslås

att tredje att-satsen är besvarad

Motion 137.

REGIONSTYRELSEN ÖSTRA SÖRMLAND/GOTLAND
ÖSTRA SÖRMLAND/GOTLAND

Stärkt nationell demokrati vid hantering av kongressmotioner

Inför Kongressen 2011 lämnade Göteborg in en motion (026) där de tog upp en otydlighet i Unionens dåvarande stadga kring vilka motioner som ska behandlas av ett regionråd. Efter att beredningsutskottet, utifrån motionens att-sats, återkommit tog kongressen beslut om att Regionrådet har att behandla till regionen inkomna motioner.

Från Östra Sörmland/Gotland var vi vid två tillfällen uppe i talarstolen i samband med motion 026. Detta då Östra Sörmland/Gotland ser svaret som en begränsning i demokratin då vi önskar att det även ska vara möjligt för en regionstyrelse och ett regionråd att behandla motioner från andra regioner, även om det inte är ett krav. Vid klargörande av den text som Kongressen senare kom att besluta var beredningsutskottets klara syn att det är möjligt för region att behandla andra regioners motioner.

Inför 2016 års kongress uppstod en diskussion i stadgegruppen om motionshanteringen under § 5.4 mom 8. Diskussionen gällde då hur vida sista motionsdag 31/1 gäller för samtliga motioner, eller om regionstyrelse kan ha en senare hantering va sina egna motioner. Stadgegruppen landade i det senare alternativet. Östra Sörmland/Gotlands uppfattning är att den tolkningen tar bort möjligheten för andra regioner att tycka till om samtliga motioner, vilket i sin tur blir en begränsning av demokratin.

Genom att säkerställa att regioner har möjlighet att ansluta sig till andra regioners motioner kan vi stärka demokratin. Har vi dessutom tekniskt stöd till detta är vår uppfattning att det även kan underlätta vid Förbundsstyrelsens behandling av kongressmotionerna, t ex genom att se vilka motioner som redan innan har ett brett stöd. Även själva kongresshanteringen av motionerna bör kunna bli lättare. Motsvarande hantering och tekniska stöd kan återfinnas hos andra demokratiska organisationer.

Viktigt är att ta upp att detta inte för den skull ska ta bort rätten att lyfta och debattera motioner på plats under en kongress.

För att stärka demokratin i hanterandet av Unionens kongressmotioner vill**vi:**

- att** § 9.7 Mom 1 inleds med ”Samtliga motioner till kongressen ska vara region tillhanda senast 31 januari det år ordinarie kongress äger rum.”
- att** förbundet utvecklar digitala stödsystem där samtliga inlämnade motioner kan fångas upp och stödjas av regionstyrelser och regioner

Förbundsstyrelsen yttrande

Förbundsstyrelsen tycker att förslaget i grunden är bra. Den ordning förbundet har i dag med två stoppdatum för kongressmotioner och med otydlighet gällande vad regionen ska göra med kongressmotionerna främjar inte transparensen. Det krånglar till det för motionärerna och skapar många frågor. Med dagens skrivning kan alla regioner inte diskutera regionala konsekvenser för andra motioner än de som inkommer från de egna medlemmarna. Medlemsgrupper som finns i hela landet, t ex samverkansgrupper, kan inte enkelt skicka sin motion till alla regioner utan måste säkerställa att någon i nätverket skickar en identisk motion till sin region. De dubbla stoppdatumen (31 jan resp 2 maj) skapar otydlighet och osäkerhet kring vad som gäller.

Förbundsstyrelsen ser behov av att, utöver motionärernas förslag, även göra andra förtydliganden gällande hanteringen och lägger därför en egen motion som väver in intentionen i denna motion.

När det gäller andra att-satsen så pågår en utveckling för att förbättra det digitala stödet och styrelsen tycker det är en bra idé att även se över motionshanteringssystemet.

Detta sammantaget innebär att förbundsstyrelsen föreslår att kongressen ska avslå motionens första att-sats och istället bifalla förbundsstyrelsens egna förslag som ligger väl i linje med denna motion.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

- Att** motionens första att-sats ska avslås
- Att** motionens andra att-sats ska bifallas

Motion 138.

REGIONSTYRELSEN STOCKHOLM
STOCKHOLM

Motion om dubbelarbete under kongresser och förbundsråd

Enligt Unionens stadgar ska granskningsutskottet på förbundsrådet till- eller avstyrka ansvarsfrihet för Förbundsstyrelsen.

Enligt Unionens stadgar ska förbundets revisorer på förbundsrådet till- eller avstyrka ansvarsfrihet för Förbundsstyrelsen.

Enligt Unionens stadgar ska förbundsrådet till- eller avstyrka ansvarsfrihet för Förbundsstyrelsen.

Enligt Unionens stadgar ska granskningsutskottet på kongressen till- eller avstyrka ansvarsfrihet för Förbundsstyrelsen.

Enligt Unionens stadgar ska förbundets revisorer på kongressen till- eller avstyrka ansvarsfrihet för Förbundsstyrelsen.

Enligt Unionens stadgar ska sedan kongressombuden besluta i frågan.

Förbundets revisorer arbetar löpande under kongressperioden med att granska Förbundsstyrelsens förvaltning, och vidtar de åtgärder de anser vara nödvändiga för en betryggande revision. Om någon medlem enskilt eller i grupp ser anledning att fästa revisorernas uppmärksamhet på någon fråga där Förbundsstyrelsens förvaltning eventuellt kan anses ha brustit har dessa medlemmar möjlighet att tillskriva revisorerna när som helst under kongressperioden för att lyfta frågan. Revisorerna kan sedan de uppmärksamats på en fråga välja att vidta de åtgärder de anser nödvändiga för att utreda om förvaltningen har brustit. Någon tidspress finns inte.

Granskningsutskotten börjar sitt arbete ett par timmar in på förbundsrådets respektive kongressens möte. Utskottet avslutar sitt arbete innan val etc genomförs på förbundsråd och kongress, och arbetet bedrivs parallellt med att förbundsrådet respektive kongressen pågår. Hur arbetet ska utföras är inte reglerat, enbart att anmärkningar ska behandlas. Anmärkningar kan lämnas in av ombud på förbundsrådet respektive kongressen, och utskottet har alltså en synnerligen begränsad tid på sig för sitt uppdrag.

Ovanstående procedurer innebär dubbelarbete – två olika instanser har att föreslå till- eller avstyrkan: En instans efter ett omsorgsfullt arbete under lång tid, och den andra instansen efter ett omsorgsfullt arbete under mycket hård

tidspress och i kombination med ombuds frånvaro från den demokratiska debatten och/eller utebliven sömn, samt utan direkt tillgång till förbundets dokumentation.

Unionen ska vara en effektiv och kostnadseffektiv organisation. De eventuella frågetecken som kan upplevas i förvaltningen ska utredas på ett seriöst sätt.

Vi föreslår kongressen:

- Att** §7.4 Mom 1 ges följande lydelse: ”Förbundsrådet ska tillsätta ett beredningsutskott med uppgift att bereda frågor som rådet remitterat. Förbundsrådet kan även utse ytterligare utskott för årsmötet. Antal ledamöter fastställs av förbundsrådet som väljer ordförande och ledamöter.”
- Att** §8.3 Mom 1 ges följande lydelse: ”Kongressen tillsätter ekonomiutskott samt ett eller flera beredningsutskott och fastställer antalet ledamöter i dessa.”
- Att** ev följdändringar (referenser till granskningsutskott) i stadgarna genomförs
- Att** Unionens revisorer ges i uppdrag att löpande ta mot information om frågor där medlemmar enskilt eller i grupp har sett anledning att lyfta frågor till revisorernas övervägande som kan beröra Förbundsstyrelsens förvaltning
- Att** Unionens revisorer ges i uppdrag att på lämpligt sätt låter tillkännage lämplig kontaktväg för sådan information.

Förbundsstyrelsen yttrande

Denna fråga diskuterades på Unionens extrakongress 2016 och styrelsen väljer att lämna samma yttranden även denna gång.

”Att som styrelse yttra sig över en motion som beslutar om hur samma styrelse ska granskas är naturligtvis mycket svårt, för att inte säga direkt olämpligt. Hur detta ska gå till är naturligtvis upp till kongressen att diskutera, utan inblandning från styrelsen. Förbundsstyrelsen ska dock enligt §9.7 mom 3 yttra sig över samtliga motioner och har som uppgift att lämna förslag till beslut på samtliga motioner.

Styrelsen har försökt bilda sig en uppfattning om vad motionärens förslag skulle innebära och vi kan se att det finns en överlappande roll och granskning i de båda funktionerna. Som styrelsen kan se det förändras inte möjligheterna att granska styrelsens arbete i någon riktning utifrån motionärens förslag varför styrelsen ställer sig positiv till motionen.”



Notera också att motionen bifölls av mer än hälften avgivna röster vid extra kongressen 2016. Ändringar av stadgar kräver minst två tredjedels majoritet alternativt bifall med enkel majoritet (hälften av avgivna röster) av två på varandra följande kongresser. Det innebär att kongressen kan rösta igenom motionen med enkel majoritet enligt Unionens stadgar.

Förbundsstyrelse föreslår kongressen besluta

Att motionen ska bifallas

