UNIONEN

MOTIONER TILL FÖRBUNDSRÅD MED AVTALSFRÅGOR 2019

Motion FR-1.

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 lockout.

Jag önskar:

att 1 instanser under förbundsrådet mandat tar tydligt avstånd från alla lagändringar som riskerar att försvaga löntagarkollektivets rättigheter på arbetsmarknaden.

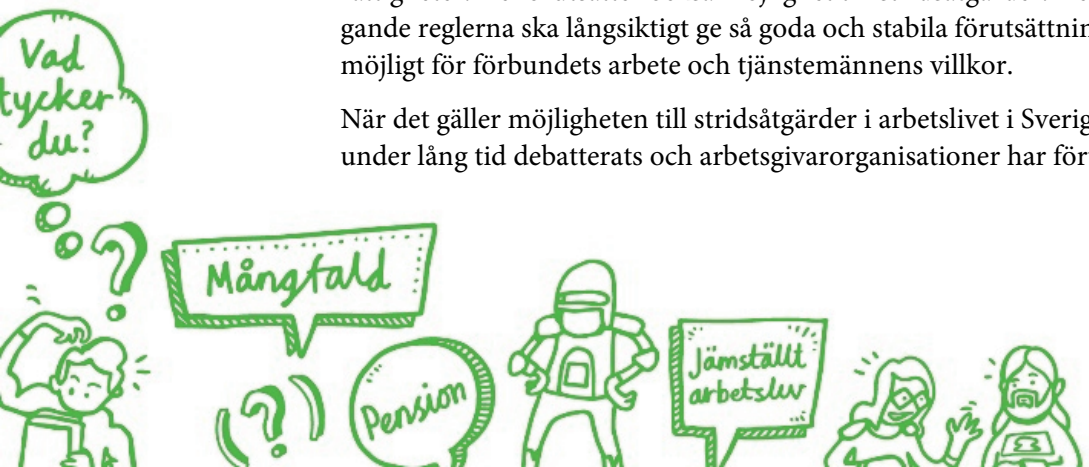
att 2 förbundsrådet ställer sig bakom motionen som sin egen då den behandlas av Kongressen.

Relevant instans ges i uppdrag att föra in motionens intention enligt ovan i styrande dokument.

Förbundsstyrelsens 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 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 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 kollektiv-avtalen. 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.

Förbundsrådet föreslås besluta

att anse motionen besvarad

Motion FR-B1.

STEFAN OTTOSSON, SAS, STOCKHOLM

Utöka antal delegater i branschdelegation Kabin

Inom flygbranschen råder redan idag en rad olika kreativa anställnings- och bolagsformer och allokeringar av de samma. Inom branschen finns regionalbolag, fullprisbolag, lågprisbolag, charterbolag, småbolag och anställningar både i form av anställningar hos dessa bolag, egenföretagare och visstidsanställningar och vikarietjänster. Jag tror därför det är oerhört viktigt att Branschdelegationen Kabin är en kraftfull grupp med delegater som representerar hela denna flygbransch, för att efter bästa förmåga fånga upp och tillvarata intressen för Unionens alla medlemmar inom flygbranschen.

att Unionen och förbundsrådet utökar antalet delegater i Branchdelegationen Kabin.

att Unionen och Förbundsrådet bifaller motionen

Förbundsstyrelsens yttrande

Som ledamot i en branschdelegation företräder man alla medlemmar på delegationens avtalsområden. Att representera medlemmarna som ledamot i en branschdelegation under avtalsförhandlingar är ett viktigt uppdrag där olika värden måste vägas mot varandra och prioriteringar göras. Förbundsstyrelsen har föreslagit en förhandlingsorganisation med antal delegationer, sammansättning och antal ledamöter. I förslaget ingår samma antal branschdelegationer som tidigare (13) och samma antal ledamöter som tidigare (107) och endast en viss justering utifrån förändringar på avtalsområden och medlemsutvecklingen. Antal ledamöter utgår från i första hand från antal medlemmar på ingående avtalsområden, men hänsyn till antal avtal vägs in. Förbundsstyrelsen föreslår där att branschdelegation Kabin som hanterar branschavtalet för kabinanställda med Svenska Flygbranschen och omfattar ca 1.500 medlemmar fortsatt utgörs av tre ledamöter.

Förbundsrådet föreslås besluta

att avslå motionen

Motion FR-B2.

LOLLO MODIG, SAS, STOCKHOLM

Önskemål om att utöka ledamöterna från SAS i Unionens kabindelegation

Mot bakgrund av att SAS kabinkår har utökats avsevärt via nyanställningar under 2016 och att antalet frågor som behöver lyftas vad gäller såväl arbetssituation samt gällande avtal i den ständigt försämrade situationen som SAS kabinanställda dagligen möter i sitt arbete, önskar jag som medlem i Unionen samt SCCA framföra önskemål om att SAS kabinkår ges möjlighet att utöka antalet ledamöter i Unionens/SAS Kabindelegation. Idag är de tre (3). Jag förordar i min motion att de skall få vara minst fyra (4). Detta för att möjliggöra kapacitet till att på bäsa sätt företräda de frågor som specifikt föreligger SAS kabinkår.

att antalet ledamöter från SAS utökas från tre (3) till minst fyra (4) ledamöter i Unionens/SAS Kabindelegation

Förbundsstyrelsens yttrande

Se förbundsstyrelsen yttrande på motion FR-B1

Förbundsrådet föreslås besluta

att avslå motionen

Motion FR-A001.

UNIONENKLUBBEN ASCOM SWEDEN, GÖTEBORG

För en fungerande dialog om lön

Ett av syftena med processlöneavtalet är att lönesättningen skall vara sakligt motiverad och tydlig genom att löner sätts i en objektiv och öppen dialog mellan chef och medarbetare. Det är, trots allt, chef och medarbetare som bäst vet vilka krav som ställs och därför kan bäst bedöma hur väl förväntningarna har uppfyllts. Efter lönesamtalet ska medarbetaren förstå motiveringen till den nya lönen samt veta hur man kan påverka den framåt i tiden.

En förutsättning för att lönesamtalet skall fungera enligt intentionerna i löneavtalet är att det inte existerar någon på förhand bestämd indikation från företagsledningen om vilka löneökningar som kan utges för varje enskild anställd innan samtalen hållits; hädanefter benämnt ”individuell lönekalibrering”. Efter vår centrala lönekonsultation konstaterades det tyvärr att tolkningsutrymme existerar i löneavtalets nuvarande skrivning för sådana individuella kalibreringar om dessa uppges vara ”förslag”. Detta trots att det förefaller ytterst svårt för lokal lönesättande chef att avvika från företagets interna lönelistor och göra korrigeringar i efterhand. Vi menar att den lokala chefens mandat för att sätta individuella löner undermineras genom detta förfarande.

Det är vår erfarenhet att utvecklingssamtalet kan få den vikt i den lokala lönebildningen som egentligen borde tillfalla lönesamtalet. Företagsledningen bedömer och budgeterar i sedvanlig ordning först utrymmet för de årliga löneökningarna på koncernnivå. Därefter kalkyleras löneökningarna i lokal valuta oftast baserad på någon automatiserad beräkning som tar hänsyn till minimiregleringarna visavi de nationella löneökningarna. Detta steg utförs oberoende av den inledande löneförhandlingen. Bekymrande är dock att arbetsgivaren potentiellt kan ange den nya lönen på individuell basis innan lönesamtalet hållits eftersom prestationsbetygen från utvecklingssamtalen och lönen i förhållande till inköpt statistik redan är givna. Detta möjliggör förvisso att koncernledningen kan styra löneökningarna genom en enda internationellt tillämpbar process, men principen går onekligen stick i stäv med idén om en lokalt förankrad lönebildning enligt processlöneavtalskonstruktionen.

För att värna om en väl fungerande och meningsfull dialog mellan chef och medarbetare samt stärka den dynamik som tillförs löneprocessen genom re-

levanta lönesamtal tycker vi att Unionen skall arbeta för att grundprinciperna i processlöneavtalskonstruktionen efterlevs enligt intentionerna i löneavtalet.

att Unionen ska stärka lönesamtalets centrala roll som drivkraft och ”motor” vid lönebildningen på den lokala nivån i processlöneavtalen

att Unionen ska verka för framtagandet av en mer utförlig partsgemensam skrivning och/eller anmärkning med förtydliganden om lönesamtalets roll i syfte att värna om den lokala chefens mandat att sätta lön i dialog med sina medarbetare

att Unionen ska verka för att praxisen med individuell lönekalibrering innan lönesamtalet frångås i de branscher som tillämpar processlöneavtal

Förbundsstyrelsens yttrande

Unionens mål med lönesättningen ute på arbetsplatserna är att dessa ska ske i väl utvecklade processer och under kvalitetssäkrade former. Gemensamt för Unionens löneavtal med en utvecklad process är att det finns ett relativt stort utrymme för de lokala parterna att själva forma den löneprocess som de anser är lämplig för den egna arbetsplatsen. Hur löneprocessen ska gå till och hur lönesättningen ska ske lokalt fastställs i de inledande förhandlingarna/mötet. Den/det inledande förhandlingen/mötet sätter ramarna för den lokala lönebildningen där den individuella lönesättningen ska utgå från lokala löneprinciper, eventuella satsningar på olika tjänster/grupper samt vilken önskad lönestruktur företaget önskar att ha. Klubben ska tillsammans med arbetsgivaren diskutera förutsättningarna för processen där fördelningen av löneökningsutrymmet är en av frågorna som parterna ska hantera. Löneavtal med utvecklad process innehåller vissa nyckelfaktorer för att säkerställa lönesättningen lokalt och att den anställde ska ha inflytande över sin löneutveckling. Lönesamtalet är en sådan nyckelfaktor.

Syftet med lönesamtalet är att medlemmen ska få en delaktighet och inflytande över den egna löneutvecklingen. För detta krävs en koppling till utvecklingssamtalet och att dessa två samtal är väl fungerande. Lönesamtalen innebär ett tillfälle att prata om lönen, hur den påverkas och vilka förväntningar som finns. En viktig del i detta är att arbetsgivare och medlemmen har förberett samtalet. Löneökningsutrymmet är ett begrepp som gäller kollektivet och därför är det en viktig pedagogisk uppgift för arbetsgivaren i lönesamtal klargöra att det finns en variation i löneökningarna. Att arbetsgivaren på förhand skulle ha ett förslag på löneökningssumma strider i sig inte mot löneavtalet så länge lönesättningen för individen följer de ramar och utgångspunkter som diskuterats i den inledande förhandlingen. I det aktuella avtalet, Teknikarbetsgivarna, är det också av vikt att lyfta fram, att det först

är efter slutförhandling med klubben som arbetsgivaren lämnar förslag på nya löner för medlemmarna, som löneökningarna slutligen fastställs. Slutar förhandlingarna i oenighet, och arbetsgivaren vill sätta lön på ett sätt som inte följer avtalets intentioner eller löneprinciper, kan central konsultation och/eller förhandling bli aktuellt.

Unionen anser att lönesamtalet är viktigt och att alla medlemmar ska ha en rätt till ett sådant. Lönesamtalet har i Unionens olika löneavtal varierande konstruktion/funktion och det kan för berörd delegation vara värdefullt att bedöma om det är relevant att försöka ändra i avtalen eller som motionären lyfter tydliggöra i partsgemensamma material vad intentionen är, och hur den lämpligen uppfylls.

Förbundsrådet föreslås besluta

att överlämna motionen till berörda branschdelegationer (berörd delegation är Industri Teknik)

Motion FR-A002.

ATG-UNIONEN, STOCKHOLM

Säkerställa löneprocessen

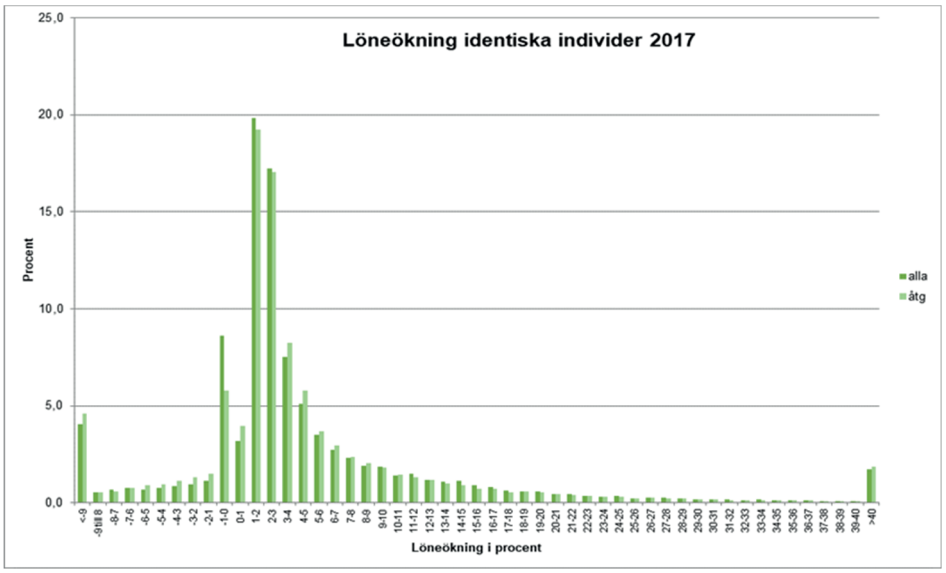
Då våra medlemmar upplever att löneprocessen med dagens åtgärdsplan inte fungerar så finns det önskemål om att införa den individgaranti som tidigare togs bort i avtalet! Vårt inflytande över löneprocessen har minskat i takt med att arbetsgivaren äger mål och måluppfyllnad och att åtgärdsplaner inte uppfyller sitt syfte.

Yrkar på att återinföra individgarantin.

Förbundsstyrelsens yttrande

Löneökningarnas storlek och fördelning samt formerna för förhandling bestäms av arbets-marknadens parter. Löneavtalens utveckling på olika avtalsområden har inneburit att avtalen har utformats olika där vissa avtal fått kompletterande skrivningar i syfte att skapa bättre förutsättningar för medlemmarnas individuella löneutveckling. Det har bland annat inneburit att antalet avtal med en mer utvecklad löneprocess har ökat och där den siffersatta individgarantin i de flesta av dessa avtal ersatts med en rätt till åtgärdsplan vid ringa eller ingen löneökning. Att ändra konstruktionen på löneavtalen har krävt noggranna överväganden om vad som bäst gynnar avtalsområdets medlemmar, oavsett om det finns en lokal klubb på arbetsplatsen eller inte.

Diagrammet visar löneökningarna för 2017. Jämförelsen avser samma personers löneökningar från 2016 till 2017. Den mörkgröna stapeln avser samtliga medlemmar vars löner som ingår i statistiken, oavsett löneavtal, och den ljusgröna stapeln avser individer som omfattas av ett löneavtal med åtgärdsplan. Statistiken bygger på total lön, det vill säga fast lön plus eventuella rörliga lönedelar.



Statistiken visar att löneökningarnas storlek generellt inte skiljer sig så mycket åt om vi jämför löneavtal med individgaranti och löneavtal med åtgärdsplan.

Dock finns det självklar anledning att se över en löneavtalskonstruktion om man under en längre tid uppfattar att den inte fungerar som den är tänkt. Det ligger i branschdelegationens uppdrag att utifrån sin kunskap om de branscher som man företräder se över vad som behöver utvecklas i löneavtalen för att medlemmarnas intressen ska tillvaratas och för att de lönepolitiska målen ska nås.

Förbundsrådet föreslås besluta

att överlämna motionen till berörda branschdelegationer (berörd delegation är Tjänster & Media (inom Almega)

Motion FR-A003.

REGIONSTYRELSEN SYDVÄST

Uppföljning av löneavtal på klubblösa arbetsplatser

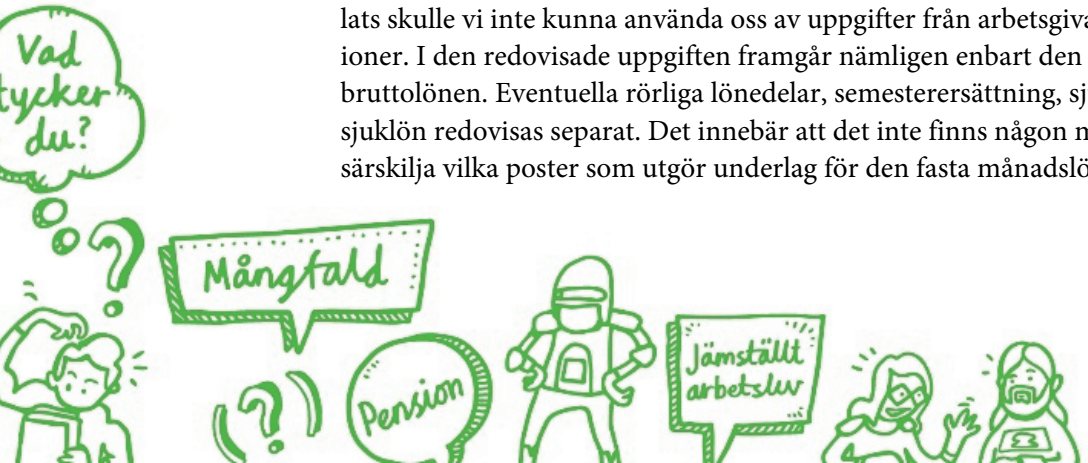
Hur vet vi i vilken utsträckning klubblösa arbetsplatser följer löneavtalet? Enskilda medlemmar kan ju bara kolla om de får ut sin individgaranti. Vem har koll på att potten fördelas? När man sluter avtal om något brukar man alltid ha insyn att följa upp hur avtalet efterlevs. Det borde väl även gälla så viktiga saker som löneavtal? En möjlighet är förstås att regionala ombudsmän förhandlar och följer upp. Men från och med i år finns faktiskt en annan möjlighet som kan användas för uppföljning. Nu måste nämligen arbetsgivare ändå rapportera månadsvis till Skatteverket. Då kan man i en jämförelse vid lönerevisionen se hur potten har fördelats.

att Unionen avtalar om uppföljning av löneavtalet (för arbetsplatser där det inte görs av LFO)

Förbundsstyrelsens yttrande

Vi behöver säkerställa att löneavtalet följs och att det avtalade löneökningsutrymmet fördelas i enlighet med löneavtalet även på arbetsplatser där det saknas lokalfacklig representation. Vad avser avtalens utveckling för klubblösa kan nämnas att alltfler löneavtal har fått tydligare skrivningar om både utvecklings- och lönesamtal likväl som en fastställd förhandlingsordning som gäller när det inte finns klubb.

Det stämmer att det sen den 1 januari 2019 finns nya regler om arbetsgivardeklarationer på individnivå. Förändringen innebär i huvudsak att arbetsgivaren till Skatteverket månadsvis på individnivå ska redovisa utbetalningar och skatteavdrag. I realiteten innebär detta att redan månaden efter kan arbetstagaren kontrollera att uppgift om rätt betald ersättning har lämnats samt att arbetsgivaren fullgjort sina skyldigheter att göra skatteavdrag och betalat in den avdragna skatten till Skatteverket. Dock finns det problem att använda sig av informationen på det sätt som motionären föreslår. Även om vi med stöd av löneavtalen ska följa upp att löneökningsutrymmet har fördelats skulle vi inte kunna använda oss av uppgifter från arbetsgivardeklarationer. I den redovisade uppgiften framgår nämligen enbart den skattepliktiga bruttolönen. Eventuella rörliga lönedelar, semesterersättning, sjukavdrag, sjuklön redovisas separat. Det innebär att det inte finns någon möjlighet att särskilja vilka poster som utgör underlag för den fasta månadslönen vilket



gör det omöjligt att göra en jämförelse på så sätt att vi skulle kunna säkerställa att löneökningsutrymmet har fördelats.

Att säkerställa att löneavtalen efterföljs sker huvudsakligen genom att vi har lokalfacklig representation med kännedom om avtalet och det är viktigt att så många arbetsplatser som möjligt har detta. Avtalen behöver dock kontinuerligt utvecklas med förbättrade skrivningar även för arbetsplatser utan klubb/LFO. Förutsättningar, historik, avtalskonstruktion och klubbtäthet är olika från avtalsområde till avtalsområde och respektive branschdelegation behöver överväga lämplig avtalskonstruktion.

Förbundsrådet föreslås besluta

att motionen är besvarad

Motion FR-A004.

LENA OLSSON, SOLAM, STOCKHOLM

Lönesättning

Det finns idag lägsta löner för de yngre och det är bra men det saknas lägsta löner för andra ålderskategorier. Tycker det är dags att se över lönesättningen. Ett verktyg att använda är Unionens sammanställning av marknadslöner och statistik. Det är inte rimligt att med 35 års erfarenhet och relevant utbildning ska ligga i det lägsta skiktet.

Jag föreslår att frågan ska lyftas och att Unionen driver den framåt.

Förbundsstyrelsens yttrande

Tanken med lägsta lönen är att den ska vara den lägsta tillåtna lönenivån och kunna tillämpas när tjänstemannen är ny och oprövad på arbetsmarknaden. Unionen strävar efter en likartad nivå på lägstlönen i alla Unionens löneavtal. Att nivån ska vara likartad bygger på att lägstlönen inte speglar marknadslönen och enbart bör tillämpas under en begränsad tid samt för att undvika att arbetsgivare ”avtalsshoppar”. Det är viktigt att de principer och kriterier som ligger till grund för den individuella lönen är genomtänkta och uttryckta på ett sätt som gör att det klart framgår vad som ska bedömas och värderas. En risk med fler nivåer på lägsta löner i kollektivavtalen är att detta skulle användas som såväl tak som golv i lönesättningen.

Förbundsrådet föreslås besluta

att avslå motionen

Motion FR-A005.

REGIONSTYRELSEN SYDVÄST

Individgaranti före pott

Eftersom individgarantin utgör en större andel av löneutrymmet (potten) inom låglöneområden, så finns också mindre kvar av löneutrymmet till bra löneökning för bra jobb.

Ett exempel:
Lägstlön = 15 000 kr, Pott = 2%, Individgaranti = 300 kr
På vissa områden ligger många på eller nära lägstlönen, och med detta exempel skulle i så fall individgarantin förbruka hela potten (2% av 15 000 kr är just 300 kr). Inget kvar till individuellt löneutrymme. Samtidigt brukar lägstlönen höjas med samma procent som potten och då blir den nya lägstlönen 15 300 kr. Resultatet blir att alla ligger kvar på lägstlönen (den nya lägstlönen efter lönerevionen).

Individgarantin är ett skydd för enskilda utsatta och speciellt inom låglöneområden. Men låt inte låglönesatsningar bli satsningar på att man ska ha låg lön. En lösning på problemet skulle vara att först öka lönerna med en individgaranti och därefter fördela en fristående pott (i vilken individgarantin inte ingår). Detta skulle få till en bättre lönebildning på områden där många ligger på eller nära lägstlönen. Nu utgör förstås individgarantin en stor andel av löneutrymmet även för låglöneområden som inte ligger precis på eller nära lägstlönen (men naturligtvis större andel ju lägre lön). Därför skulle modellen med att först öka lönerna med en individgaranti och därefter fördela en fristående pott (i vilken individgarantin inte ingår) även få till en bättre lönebildning på andra låglöneområden. Men för att bättre motivera och över tiden få en större acceptans för modellen att först öka lönerna med en individgaranti och därefter fördela en fristående pott (i vilken individgarantin inte ingår), så är det förstås en fördel att införa modellen på alla områden. Då får man ett verktyg inom ramen för en gemensam modell som kan användas för att få till en bättre lönebildning på områden där det behövs.

Nu begriper vi naturligtvis att det kommer att bli en stor och intensiv diskussion om storlek och förhållande mellan pott och individgaranti med denna modell, där det säkert finns många olika sätt att se på saken. Men sådan är ju situationen i alla förhandlingar om löneavtal, varför detta i sig inte bör vara ett hinder för en modell som rätt använd kan ge en bättre lönebildning. (Ytterligare en fördel skulle kunna vara att det blir lättare att förklara för medlemmar varför alla inte får i nivå med procentsatsen i potten, när man först får en individgaranti och sedan fördelas en pott.)

att Unionen avtalar om att först öka lönerna med en individgaranti och därefter fördela en fristående pott på låglöneområden där många ligger på eller nära lägstlönen

att Unionen avtalar om att först öka lönerna med en individgaranti och därefter fördela en fristående pott även på andra låglöneområden

att Unionen avtalar om att först öka lönerna med en individgaranti och därefter fördela en fristående pott på alla områden

Förbundsstyrelsens yttrande

Motionären lyfter problematiken kring arbetsplatser med en sammanpressad lönestruktur på eller nära lägsta lönenivån. Den individuella och differentierade lönesättningen upplevs sättas ur spel när det avtalade löneökningsutrymmet till stor del tas i anspråk för en avtalad höjning till lägsta lön respektive för individgarantier. Att lönen ska sättas utifrån arbetsuppgifternas innehåll och svårighetsgrad samt den enskilda tjänstemannens sätt att utföra sitt arbete är en viktig princip. Utgångspunkten är att lönen ska följa den individuella löneutvecklingen och att den enskilde medlemmen ska se en löneökning som är ett resultat av den egna prestationen.

En eventuell siffersatt individgaranti i procent innebär att individgarantin kommer att variera beroende på den individuella lönenivån och vara lägre vid lägre lön och högre vid högre lön. Om motionen tillämpas med en siffersatt individgaranti i kronor så innebär det ett krav på ett större löneökningsutrymme i företag/organisationer med lägre genomsnittslön och lägre utrymme vid högre genomsnittslön. Det är viktigt att framhålla att dagens lönebildningsmodell gett och ger en möjlighet för svagare grupper att få lika höga löneökningar som andra grupper. Det är också viktigt i sammanhanget att lyfta fram att denna lönebildningsmodell har en inbyggd flexibilitet och att det går att ta hänsyn till lokala förhållanden. Normeringen ger dock ett stöd och är viktig, för fortsatta reallöneökningar och en fungerande lönebildning.

Det finns en utmaning i att följa löneavtalens skrivningar om differentierad lönesättning när utrymmet för löneökningarna utöver individgarantin är begränsade. Arbetet med avtalskrav för ett visst område innefattar att se över och undersöka hur löneavtal bör utvecklas för att stödja lönesättningen på arbetsplatserna, och om det finns särskilda behov avseende vissa grupper. Om sådana behov finns kan branschdelegationen verka för att en viss medlemsgrupp/vissa medlemmar prioriteras. Förbundsstyrelsen ser dock inte att det bör eller kan ske genom att löneökningarna skulle variera mellan företag/organisationer och mellan avtalsområden genom att i de centrala avtalen föreskriva olika kostnadsökningsutrymme utifrån generella modeller.

Förbundsrådet föreslås besluta

att avslå motionen

Motion FR-A006.

MIKAEL ISAKSSON I SAMRÅD MED RELEASYKLUBBEN, BIFALLEN OCH STÖTTAT AV REGIONSTYRELSEN SJUHALL

Låglönesatsning

Problemformulering. Så som dagens löneavtalskonstruktioner ser ut skapas ett utbrett problem hos de av Unionens medlemmar som har låga löner. Framför allt på företaget där denna grupp är överrepresenterad. I verkligheten kommer inte Unionens anpassning till märket ge dessa medlemmar en reallöneökning som är värd namnet med tanke på inflation om cirka 2 procent och övriga prishöjningar i samhället. Unionen borde lägga mer kraft och vikt vid denna medlemsgrupp då den utgör en stor del av Unionens medlemmar.

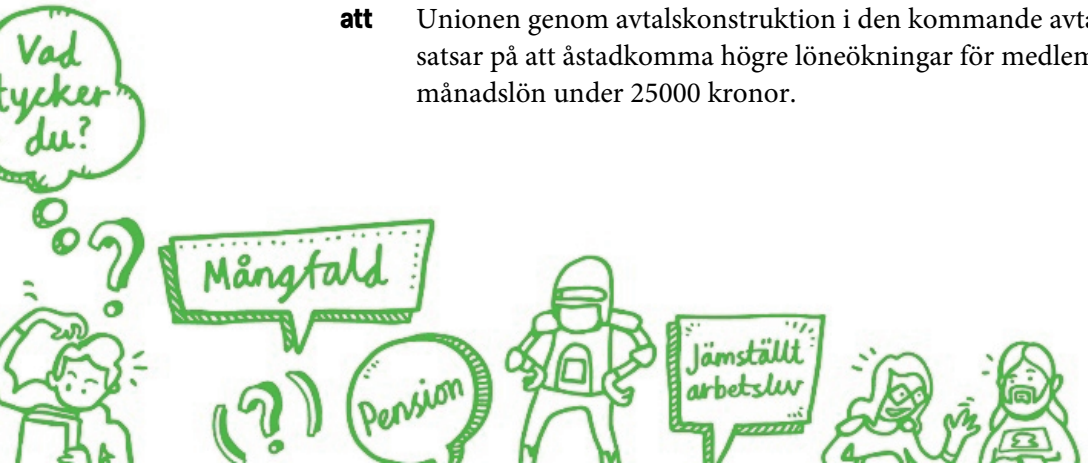
Många av Unionens medlemmar i denna grupp riskerar att känna sig bortprioriterade och att Unionens avtal inte säkerställer deras intresse av att inte än mer halka efter i lönenivå.

Möjligheten att erhålla en reell löneutveckling som gör att man likt medlemmar i högre inkomstskikt kan stiga i inkomst, kommer att ta ett betydande antal år för denna grupp medlemmar. I många fall känner sig medlemmar tvingade att som alternativt helt byta arbetsplats och bransch. På så vis förlorar de även sitt medlemskap inom Unionen vilket även det har en stor negativ påverkan.

Skulle Unionen välja att satsa mer på denna grupps löneökningar hade det dessutom haft en stor positiv inverkan på ett mycket bredare plan. Exempelvis hade den pensionsgrundande inkomsten ökat vilket hade gett bättre avkastning när våra medlemmar väl väljer att gå i pension. Sett till satsningen på flexpensionen bör detta ses som oerhört positivt. I samband med en sådan satsning skulle också fler välja att ansluta sig till Unionen vilket hade bidragit till en ökad representativitet. Sannolikt hade fler känt att Unionens erbjudande i form av inkomstförsäkring hade kommit dem till nytta. Dessutom hade Unionens medlemsintäkter stigit då fler medlemmar samt en ökning av löner i denna medlemsgrupp hade lett till ökade medlemsintäkter.

Förslag:

att Unionen genom avtalskonstruktion i den kommande avtalsrörelsen, satsar på att åstadkomma högre löneökningar för medlemmar med en månadslön under 25000 kronor.



att Unionen verkar för att det skapas en separat extra pott för anställda som tjänar under lönegränsen. Konstruktionen ska inte ha negativ påverkan för medlemmar som tjänar över lönegränsen. Den separata extra potten skall, utöver den pott som gäller för samtliga, fördelas jämt till de som innefattas av kravet på högre lön, dvs till de som tjänar under 25000 kronor i månaden.

att Unionen verkar för att detta införlivas på samtliga avtalsområden.

Förbundsstyrelsens yttrande

Som i föregående motion lyfts problematiken med löneutvecklingen vid lägre löner.

I motionen föreslås en särskild satsning på de som har en månadslön under 25000 kronor. Inom Unionen hade cirka 92 procent, enligt statistiken 2017, en lön som överstiger 25000 kronor. Flera undersökningar visar att de som kommer in i branscher med lägre genomsnittligt löneläge ofta inte stannar kvar någon längre tid utan har snarare jobbet som en första steg in på arbetsmarknaden. Tittar vi på Callcenteravtalet så är den genomsnittliga anställningstiden 1-2 år och av de som var anställda året innan finns bara 60 procent kvar ett år senare.

Att alla ska ha en lön som ger möjlighet till ekonomisk självständighet och bör kunna leva på sin lön oberoende av andra inkomster är tydligt uttryckt i vår lönepolitik. Lägsta lönerna syftar till att den som har en heltidsanställning ska vara tillförsäkrad en lägsta lönenivå. De löneavtal som har en andra lägsta lönenivå efter ett års anställning syftar också till att säkerställa en viss utveckling i och med erfarenhet på arbetsplatsen. De centrala löneavtalen innehåller därutöver regler för årliga löneökningar i form av ett löneökningsutrymme som fastställas eller är fastställt och som ska fördelas. I många avtal är en del av löneökningsutrymmet intecknat till individgarantier om man lokalt inte kommer överens om annat. Löneökningsutrymmet följer de normgivande avtalen och lönebildningsmodellen ger möjlighet för svagare grupper att hävda rätten till lika höga löneökningar som andra grupper. Normen kan därför ses som något som utjämnar löneskillnaderna i samhället.

Arbetet med avtalskrav för ett visst område innefattar att se över och undersöka hur löneavtal bör utvecklas för att stödja lönesättningen på arbetsplatserna, och om det finns särskilda behov avseende vissa grupper och på visst avtalsområde. Om sådana behov finns kan branschdelegationen verka för att en medlemsgrupp/vissa medlemmar prioriteras. Förbundsstyrelsen ser dock inte att det bör eller kan ske genom att löneökningarna skulle variera mellan företag/organisationer och mellan avtalsområden genom att i de centrala avtalen kräva eller föreskriva olika kostnadsökningsutrymme utifrån generella

krav utan att behov och möjligheter för respektive avtalsområde ska analyseras och att särskilt utformade krav i så fall föreslås utifrån behov och analys.

Förbundsrådet föreslås besluta

att avslå motionen

Motion FR-A007.

UNIONEN-KLUBBEN SAAB BOFORS, KARLSKOGA, BERGSLAGEN

Diskriminering vid föräldraledighet och sjukskrivning

Risken för att inte följa med i löneutvecklingen i samband med föräldraledighet eller vid längre tids sjukskrivning är relativt stor. Dessutom påverkas även din pensionsavsättning negativt i dessa sammanhang. Konsekvenserna av detta är att medlemmen får lägre livslön och därmed också lägre pension. För att få ett mer jämställt samhälle och ett mer jämställt arbetsliv tycker vi därför att Unionen ska arbeta för en förbättring av villkoren inom dessa områden.

att Unionen ska arbeta för att föräldraledig ska få möjlighet att delta aktivt i löneprocessen. Erbjudande om lönesamtal borde vara obligatoriskt så att medlemmen kan prata för sin lön.

att Unionen ska arbeta för att sjukskriven ska få möjlighet att delta aktivt i löneprocessen. Erbjudande om lönesamtal borde vara obligatoriskt så att medlemmen kan prata för sin lön.

att Unionen ska arbeta för att pensionsavsättningar vid föräldraledighet ska vara samma som vid ordinarie arbetssituation.

att Unionen ska arbeta för att pensionsavsättningar vid längre tids sjukskrivning ska vara samma som vid ordinarie arbetssituation.

Förbundsstyrelsens yttrande

Normalt ska föräldralediga och långtidssjukskrivna omfattas av de lokala löneförhandlingarna och ta del av lönerevisionen. Detta finns mer eller mindre tydligt utskrivet i de olika löneavtalen. Det innebär att löneavtalen ska tillämpas likvärdigt för dessa grupper och att de har samma rättigheter som övriga medlemmar. Hur dessa gruppers lönesättning rent praktiskt ska hanteras bör diskuteras på arbetsplatsen inför förhandlingarna. Utgångspunkten ska vara att säkerställa den lokala tillämpningen av löneavtalet även för dessa grupper, men även att ta hänsyn till individens egna önskemål om sin delaktighet i löneprocessen. Huruvida det finns anledning att förtydliga rätten till lönesamtal i löneavtalen och ålägga arbetsgivaren ett tydligare ansvar bör respektive branschdelegation ta ställning till.

En arbetsgivare får därutöver enligt lag inte missgynna en arbetstagare av skäl som har samband med föräldraledighet när man tillämpar löne- eller

andra anställningsvillkor. Som föräldraledig bör löneutvecklingen motsvara den som hade gällt om man inte varit ledig. En förutsättning för det är att den föräldraledige får delta i den egna lönesättning, i enlighet med löneavtalet, på samma sätt som övriga anställda.

Vad avser tjänstepensionsinbetalningar vid föräldraledighet gäller för ITP 1 att försäkringen fortsätter att gälla i som längst 13 månader genom en premiebefrielseförsäkring när den anställde har föräldrapenning. För ITP 2 gäller att den tid man är ledig med föräldrapenning är pensionsgrundande. Enligt en rekommendation från Svenskt Näringsliv och PTK betalar många arbetsgivare ITP-försäkring under 11 månader då man har föräldrapenning, men detta är inte tvingande för arbetsgivaren. Vid föräldraledighet på deltid, efter 11 respektive 13 månader, och upp till barnets första skolår, betalas pensionspremierna enbart på deltidslönen, inklusive av arbetsgivaren utbetald föräldralön, under föräldraledigheten. I tidigare förhandlingar har Unionen via PTK krävt att föräldraledighet ska vara pensionsgrundande på motsvarande sätt som övrig socialförsäkringslagstiftning.

Vid sjukskrivning förlorar den anställde inte någon inbetalning till tjänstepensionen. Inbetalningen finansieras av en särskild försäkring om premiebefrielse där försäkringen betalar premien istället för arbetsgivaren. Intjänandet av ålderspensionen och det övriga försäkringsskyddet gäller så länge den anställde är sjuk och samtidigt erhåller ersättning från Försäkringskassan, dock längst till 65 år.

Förbundsrådet föreslås besluta

att första, andra och tredje att-satsen är beaktade

att fjärde att-satsen är besvarad

Motion FR-A008.

DANIEL LANDIN, UNIONENKLUBBEN IKEA/IKANO/INTER-IKEA

Uppräkning av 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!

att Unionens förbundsråd beslutar att i avtalsrörelser få in i våra kollektivavtal att den föräldralediges arbetsgivare är skyldig att betala den föräldraledige den löneökning som de inte retroaktivt kan tillgodogöra sig ifrån Försäkringskassan, så länge de statliga direktiven inte förändrats.

Förbundsstyrelsens yttrande

Förbundsstyrelsen instämmer i att den som är föräldraledig eller sjukskriven inte bör förlora på att en lönerevisionsprocess drar ut på tiden lokalt. En reglering om detta ligger även i linje med förbundsstyrelsen syn på att avtalen ska ge en löneutveckling för alla. 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. Frågan om Försäkringskassans tillämpning har också lyfts partsgemensamt med myndigheten. Ett exempel på avtalsskrivning är den som finns i löneavtalet med Industriarbetsgivarna stål och metall;

”Då en långtidssjukskriven eller föräldraledig tjänsteman erhåller retroaktiv löneökning ska ersättning utgå för mellanskillnaden mellan faktiskt utbetald sjukpenning/föräldrapenning och den sjukpenning/ föräldrapenning som skulle utgått om beräkning skett med den nya lönen som underlag. Denna retroaktiva ersättning ska utgå från dagen för löneökningen. Detta gäller under förutsättning att retroaktiv ersättning ej kan erhållas från Försäkringskassan.”

Dock ser löneavtalen olika ut och denna typ av skrivning finns endast i några av våra avtal.

Förbundsrådet föreslås besluta

att motionen överlämnas till berörda branschdelegationer

Motion FR-A009.

UNIONENKLUBBEN TOYOTA MATERIAL HANDLING

Avsättning till kompetensutveckling

Idag är det slimmat på företagen och företagen anser inte att det finns utrymme för kompetens-utveckling. Idag kan medarbetare få genomföra sin kompetensutveckling på fritiden men det leder inte till att den högre kompetensen ersätts via lön. Det bör finnas ett krav på att företagen avsätter ekonomiska medel för att kunna betala en högre lön när kompetensen omsätts i företaget. De som kompetensutvecklar sig bidrar både till högre kompetens, högre effektivitet och produktivitet samt att fler medarbetare kan ta del av kompetensutvecklingen genom kompetensöverföring.

Unionenklubben vid Toyota Material Handling AB föreslår förbundsrådet

att Unionen i kollektivavtalen inför särskild ekonomisk pott som avsätt från företaget att användas till kompetensutveckling och/eller löneförhöjningar när kompetensutvecklingen omsätts i företaget.

Förbundsstyrelsens yttrande

Våra medlemmars kompetensutveckling är en nyckel till företagens framgång. Arbetsgivare har ansvar att alla ska ges möjlighet att genomföra den kompetensutveckling som krävs för att kunna möta nuvarande och framtida kompetenskrav inom företagen. Kompetensutvecklingen ska planeras genom regelbundna utvecklingssamtal och individuella utvecklingsplaner och genomföras på arbetstid. Sådan kompetensutveckling som är kopplad till kompetenskrav inom företaget ska finansieras utav arbetsgivaren och inte belasta löneökningsutrymmet.

Synen på medlemmars löneutveckling som en följd av kompetensutveckling är beskriven i Unionens lönepolitiska plattform. Löneutvecklingen ska följa medlemmens individuella utveckling med en tydlig koppling mellan den egna ansträngningen och utvecklingen i lön. Alla anställda ska ges möjlighet att växa och utvecklas i arbetet till exempel genom byte till nya arbetsuppgifter, nya befogenheter och utvidgat ansvar. När kompetens ska valideras ska man beakta kompetens som medlemmen skaffar sig både inom och utom arbetet. En drivkraft för alla att vilja satsa tid och energi på kompetensutveckling är att låta genomförd kompetensutveckling avspegla sig positivt i arbetsinnehållet och på lönen. Det ger signaler om att kompetensutveckling är viktigt.

Lönepolitiken är vägledande för hur Unionen driver avtalsfrågor. Genom kollektivavtalen kan vi nå våra lönepolitiska mål. I några av våra löneavtal finns skrivningar där det tydligare framgår att om en tjänsteman fått mer kvalificerade och mer ansvarskrävande arbetsuppgifter så ska detta ge en löneökning utöver det allmänna löneökningsutrymmet. Om arbetsgivaren omsätter medlemmens kompetensutveckling i ändrade arbetsuppgifter bör detta alltså resultera i en löneökning.

Samtidigt med förberedelserna och genomförandet av 2020 års avtalsrörelse kommer det att pågå förhandlingar mellan PTK och Svenskt Näringsliv om utvecklad trygghet i arbetslivet. Det gäller kompetensutveckling i jobbet, för andra jobb och vid omställning, ersättning vid arbetslöshet och reglerna för anställningars ingående och upphörande samt stöd vid omställning, såväl ekonomiskt som stöd för att komma vidare i arbetslivet vid behov. En statlig utredning har samtidigt tillsatts för att parallellt utreda och lämna förslag inom området. PTKs förhandlingar kommer bedrivas i samverkan med LO. Många av frågorna är gemensamma och kommer behöva gemensamma lösningar. I andra delar kommer vi behöva bygga vidare på de framgångsrika lösningar och avtal vi har på tjänstemannasidan för att skapa trygghet i arbetslivet.

Förbundsrådet föreslås besluta

att motionen är besvarad

Motion FR-A010.

UNIONENS RIKSKLUBB VID KEOLIS

Lönetillägg vid tidsbegränsat arbete

Idag är det vanligt att företag har ett system för hur kollektivanställda skall tillfälligt ersätta ordinarie tjänsteman när denna är frånvarande av olika anledningar som t ex semester, sjukdom etc, det är också mer regel än undantag att en kollektivanställd i samband med att denne ersätter tjänsteman också får en extra ekonomisk ersättning. Storleken på den extra ersättningen är ofta knuten till hur mycket mer ansvar som den kollektivanställda får under tiden den ersätter tjänstemannen. Möjligheten för en tjänsteman att gå in som ersättare på en högre befattning ger kompetens-utveckling, erfarenhet och eventuellt vilja att söka motsvarande tjänst när sådan utlyses inom företaget. Det ökar också möjligheten att tjänstemän stannar kvar inom företaget då man ser att det finns goda möjligheter att göra karriär internt. Som ersättare på en högre befattning innebär det ett större ansvar både ur ett ekonomiskt- och arbetsmiljöperspektiv, då borde lönen också spegla detta ökade ansvar och regleras i avtal.

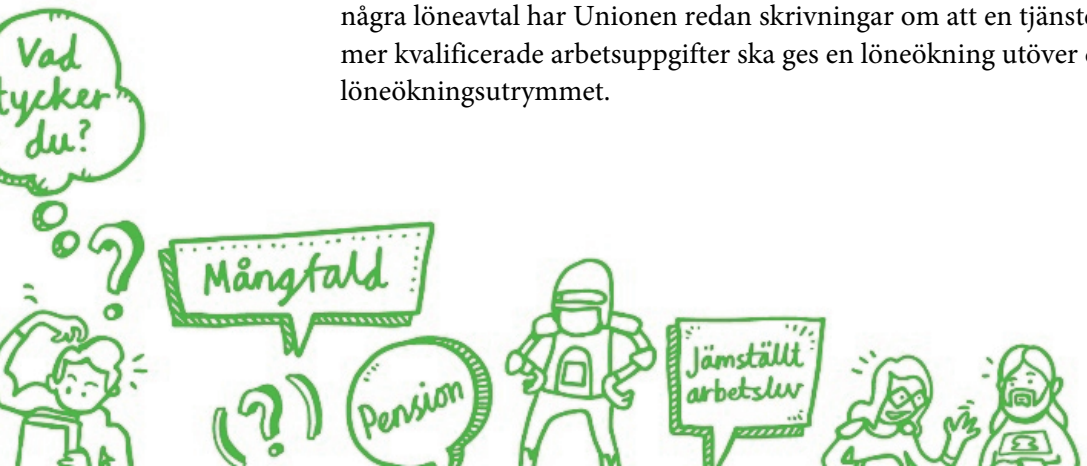
Vi har mottagit många synpunkter från medlemmar där man lyfter just detta problem, man tycker att det kan vara stimulerande och utvecklande att få prova på men samtidigt vill man ha ersättning för att man tar på sig ett större ansvar. Vi ser inte detta som en lokal fråga då det finns fler avtalsområden inom Unionen där ingen ersättning utgår i motsvarande situation, därav önskan att alla branschdelegationer utvärderar sina avtal i detta hänseende.

att Branschdelegation Transport prioriterar frågan gällande lönetillägg vid tidsbegränsat arbete på högre befattning.

att Övriga berörda branschdelegationer driver frågan i kommande avtalsrörelse.

Förbundsstyrelsens yttrande

Alla anställda ska ges möjligheten att växa och utvecklas i arbetet genom byte till nya arbetsuppgifter, nya befogenheter och utvidgat ansvar. Vid individuell lönesättning bestäms lönen utifrån arbetsuppgifterna och prestationen. I några löneavtal har Unionen redan skrivningar om att en tjänsteman som får mer kvalificerade arbetsuppgifter ska ges en löneökning utöver det allmänna löneökningsutrymmet.



Vid tillsättning av en tidsbegränsad ny tjänst uppstår normalt också en möjlighet att förhandla lönen om ingåendet av nya tjänsten utgör ett nytt anställningserbjudande. När medlemmen avslutat sin tidsbegränsade anställning bör detta ha medfört att medlemmen fått utökad kompetens, vilket bör beaktas i kommande lönerevisioner.

Förbundsrådet föreslås besluta

att överlämna första att-satsen till berörda branschdelegationer (berörd delegation är Transport)

att överlämna andra att-satsen till berörda branschdelegationer

Motion FR-A011.

UNIONENKLUBBEN SANDVIK I VÄSTBERGA, STOCKHOLM

Avtal 2020

Vi upplever att Unionens medlemmar tappar mark i förhållande till IF Metalls på vår arbetsplats, ”det Röda avtalet”. Problemet är att i IFMs avtal så räknas all lön från föregående år in i potten vid lönerevisionen. Detta innebär att den totala lönepotten blir förhållandevis större, än för Unionens medlemmar.

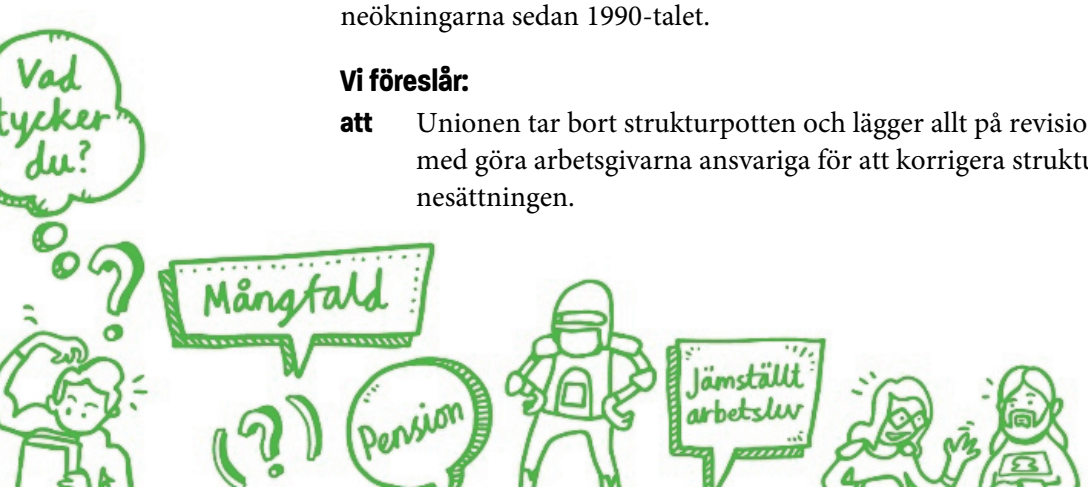
I vårt företag & i detta exempel så är IF Metalls avtal värt 0,2 % mer än Unionens avtal år 1 vid en rörlig lön på 10 %. Så IFMs lönepott blir alltså månadlön + rörlig lön + eventuellt andra tillägg = >2,2%, medan en Unionare får 2,0 %. Detta avstånd växer exponentiellt och efter 10 år har IFMs lön stigit med över 2 % mer än för en Unionare, bara på denna beräkningskillnad och tolkning av lönesumman. Det som gör problemet än värre är att Unionens avtal praktiserar principen 1,5 % för revision + 0,5 % i struktur. En medelpresterande Unionare kan förvänta sig att få ut 1,5 % i revision och Metallaren 2,0 %. En Unionare förväntas alltså betala för att en kollega kommit in på fel lön eller halkat efter av ovan nämnda skäl. Summerar man upp detta så kan Metallaren se fram emot att ha fått ut ca: 150,000 kr mer under en 10 års period än Unionaren, vid samma nominella avtal. Detta anser vi som klubb vara helt oacceptabelt.

Det går inte för oss på lokal nivå att försvara varför de flesta av vår medlemmar får 1,5 % när Unionen i media säger att avtalet är värt 2,0 % exkl flexpension.

Nivåerna som framförhandlas är på lokal nivå taket och inte golvet. Löneavtalet efterlevs inte & det spelar ingen roll hur lönsamt företaget än må vara, så får vi ändå inte ut mer än avtalsnivån. Klubbarna får inte ut mer än avtalet & några tusendels %. Nivåerna i det centrala avtalet måste upp på en högre nivå. Även direktörerna måste ta samhällsansvar inte bara löntagarna. Och på direktörsnivå finns det pengar, det kan vi försäkra, alltså finns det mer pengar för löntagarna också att fördela. Se programmet Dokument inifrån avsnitt ”Lönesänkarna” där Rune Andersson tackar löntagarna för de låga löneökningarna sedan 1990-talet.

Vi föreslår:

att Unionen tar bort strukturpotten och lägger allt på revisionen och därmed göra arbetsgivarna ansvariga för att korrigera strukturella fel i lönesättningen.



att Unionen ser till att avtalen ”på riktigt” blir lika mycket värda, dvs tydliggöra att lönesumman = all lön föregående år & skall ligga till grund för revisionen. Beskattningbar inkomst kan vara ett förslag, det skatteverket betraktar som inkomst av tjänst kan vara en lämplig definition.

att Unionen vässar tänderna i avtalsrörelsen. Alla klubbar har verkat för Unionens tillväxt de senaste åren, så nu är det dags för förbundet att använda denna kraft i avtalsrörelsen 2020. Det är dags att leverera något tillbaka.

att Unionen agerar för att få upp fördelningsfrågan i samhällsdebatten. Fördelningen mellan arbete och kapital. Bolagsdirektörernas girighet måste någon börja tala om, även om Unionen i sig är politiskt obunden. Detta är fackens roll, vem ska annars försvara löntagarnas intressen.

Förbundsstyrelsens yttrande

Löneavtalet för stål- och metallindustrin är konstruerat utifrån ett löneutrymme (pott) för varje revisionstillfälle samt en översynsdel. Löneutrymmet är fastställt medan översynsdelen ska förhandlas lokalt. Översynsdelen ska variera utifrån det behov av individuella lönejusteringar som behövs för att uppnå den lönestruktur som eftersträvas. I detta ligger bland annat lönejusteringar för befordringar och ändrade arbetsuppgifter som inte förhandlats skilt från lönerevisionen. Felaktigt satta löner ska inte hanteras i översynen utan ska identifieras i den gemensamma analys av osakliga löneskillnader som klubb och företag ska göra och som löneavtalet anger ska ske inför lönerevisionen. Utöver det fastställda löneutrymmet/potten (2017: 1,5 %, 2018: 1,5 %, 2019: 1,5 %) så finns för avtalsområdet ytterligare ett löneutrymme på sammanlagt 1,5 procent under avtalsperioden. Det är vanligt att lokala parter tar av detta löneutrymme till översynen alternativt att det tillförs det fastställda löneutrymmet/potten. Det finns ingenting idag som hindar arbetsgivaren att använda mer än 0,5 procent per revision för individuella justeringar för att säkerställa önskad lönestruktur. Så länge lönesättningen i övrigt följer de lönekriterier som finns i avtalet.

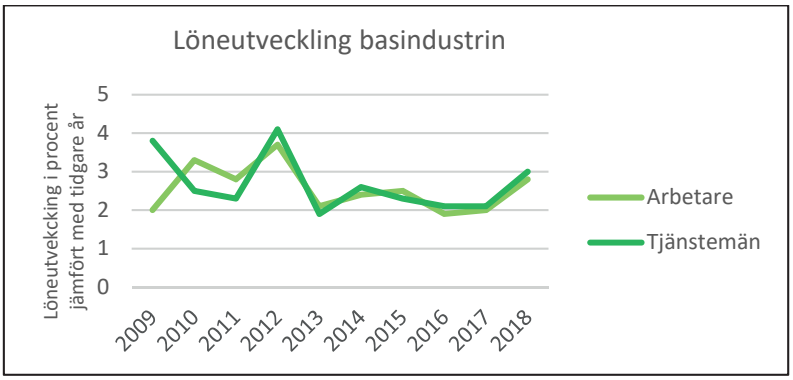
Det är tydligt, sedan ett antal år tillbaka, att det är svårt för klubbarna inom avtalsområdet att få inflytande över översynsdelen i löneavtalet och att avtalsvärdet har blivit styrande för den sammanlagda nivån för de löneökningar som tillfaller Unionens medlemmar. Utmaningarna med att få inflytande över det lokala löneutrymmet och att förhandla lönejusteringar för befordringar och ändrade arbetsuppgifter, skilt från lönerevisionen, är en något som delas även med klubbar på andra avtalsområden. Det finns självklart anledning att se över en löneavtalskonstruktion om man under en längre tid uppfattar att den inte fungerar som den är tänkt. Det ligger i branschdelegationens uppdrag att utifrån sin kunskap om de branscher som man företräder

se över vad som behöver utvecklas i löneavtalen för att medlemmarnas intressen ska tillvaratas och för att de lönepolitiska målen ska nås. Viktigt att notera är att om man tar bort översynsdelen, utan att göra några andra förändringar i löneavtalet, försvinner den enda avtalade skyldigheten för arbetsgivaren att förhandla om det lokala löneutrymmet.

Beräkning av löneutrymme

När det gäller underlaget för beräkningen av löneutrymmet skiljer det sig inte nämnvärt mellan tjänstemän och arbetare. I Unionens löneavtal görs en allt-i-ett-lönesättning där det vid fastställande av lönen tas hänsyn till både arbetsinnehåll och arbetsprestation samt övriga lönekriterier. Den lönen ligger sedan till grund för beräkning av löneutrymmet. På arbetarsidan bygger lönesättningen (lönesystemen) på olika delar där man ofta har en grundlön kopplad till befattning (arbetsinnehåll och kvalifikationer) och lönen för arbetsprestationen ligger rörligt ovanpå detta. Det är den så kallade ”grundförtjänsten” som ligger till grund för beräkningen av löneutrymmet. Grundförtjänsten definieras som den sammanlagda lönen (fasta kontant månadslön samt rörlig lön) uträknade per månad utan tillägg. Rörlig lön likställs med lön baserad på arbetskvantitet och arbetskvalitet. Utgångspunkten för beräkning av löneutrymmet är med andra ord likvärdiga om än inte identiskt. I det fall det förkommer rörliga lönedelar kopplade till individuell prestation på tjänstemannasidan så har dessa vanligtvis en följsamhet mot månadslön dvs. de ökar i proportion till löneökningarna. Det tillfälle då det skulle kunna innebära en skillnad är om tjänstemännen inom avtalsområdet i större omfattning gick över till att ha en lönesättning frikopplad från prestation och sedan på motsvarande sätt som på arbetarsidan fick lön för sin arbetsprestation i form av rörliga lönedelar. Någon sådan trend finns inte. Av de löner som finns inrapporterade till Unionen anger färre än 3 procent att man har rörliga lönedelar. Exempel på personer som kan ha lön liknande arbetarsidan är säljare och där måste idag löneutveckling för de rörliga lönedelarna säkerställas separat.

Hur tjänstemännens löner utvecklas i förhållande till arbetarnas följs upp i flera sammanhang. Det finns inget idag som tyder på att arbetare inom industrin skulle ha en bättre löneutveckling än tjänstemännen. Vilken grupp som får mest varierar över tid men det relativa löneläget mellan grupperna har under lång tid varit oförändrat.



- *Arbetare i privat sektor*
  Förtjänst inklusive övertidstillägg
- *Tjänstemän privat sektor*
  Månadslön inklusive rörliga tillägg

Källa: SCB

Grunden för Unionens krav på löneökningar - Unionens lönepolitik

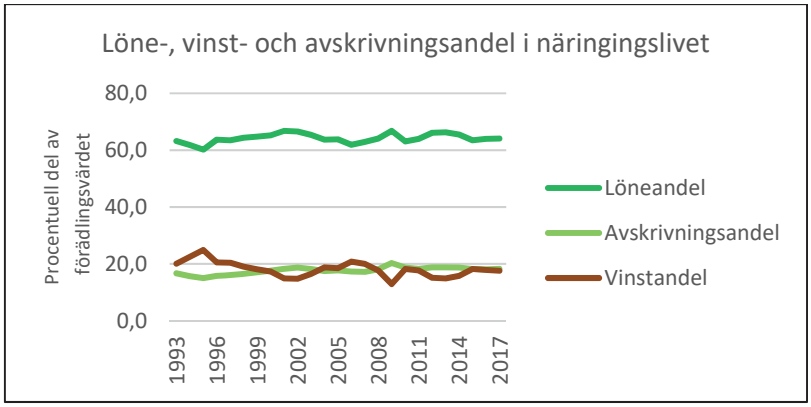
De löneökningar som vi gör anspråk på i en avtalsrörelse har sin grund i de värden som Unionens medlemmar skapar genom sitt arbete. Genom vår lönepolitik är vi tydliga med vad som ska ligga till grund för det löneökningar vi kräver.

”Produktivitetsutvecklingen som helhet är avgörande för tillväxt och utveckling. Då skapas utrymme för löneutveckling och reallöneökningar.”

”En balanserad löneökningstakt skapar förutsättningar för en långsiktigt hållbar sysselsättningstillväxt och internationell konkurrenskraft.”

”Höga vinster bör gå till investeringar för att säkra förnyelsen av svensk industri- och tjänstesektor och de framtida jobben och inte kortsiktigt delas ut till företagens ledningar och aktieägare.”

Det är naturligtvis inte acceptabelt med en utveckling som innebär att löneandelen får stå tillbaka till förmån för vinstandelen av den tillväxt Unionens medlemmar har varit med om att skapa. I dag finns inget som tyder på att så är fallet.



- *Löneandel* Arbetstagarnas löner och sociala avgifter
- *Avskrivningsandel* Del av kapitalavkastningen som går åt till att ersätta förslitet realkapital
- *Vinstandel* Avkastning till ägarna

Källa: Konjunkturinstitutet

Vår lönepolitik är den självklara vägledningen till hur vi driver lönefrågor i avtalsrörelsen och hur vi driver debatten om löner.

Förbundsrådet föreslås besluta

att första att-satsen överlämnas till berörda branschdelegationer (berörd delegation är Industri Industriarbetsgivarna)

att andra att-satsen avslås

att tredje och fjärde att-satserna anses besvarade

Motion FR-A012.

TASHMINA BERDIN, APO, ACADEMIC WORK CONSULTING, STOCKHOLM

Förbättra garantinivån för garantiavlönade ambulerande tjänstemän inom bemannning

Baserat på Bemanningsbranschens kollektivavtal för gruppen ambulerande tjänstemän

med garantiavlönad lön vill jag framföra följande. Företagen i Sverige både stora och små använder sig av bemanningstjänster när företagen ska skära ner på arbetsstyrkan och arbeta efter en miniminivå. Bemanningsbranschen fortsätter att växa i produktivitet varje år och antalet anställningar av ambulerande tjänstemän ökar stadigt. Bemanningsföretagens uthyrningsdel motsvarar ca 80% av hela verksamheten, därefter tillkommer entreprenad, rekrytering och övrigt. Bemanningsbranschen växer i en positiv utveckling med stor tillväxt. Bemanningsavtalet avsättningar till kompetensutveckling och ramarna för garantilönenivåer är dock oförändrade, trots den positiva utvecklingen inom bemanningsbranschen.

Bemanningsbranschen i siffror:

3 av 10 företag använder bemanningstjänster istället för att anställa

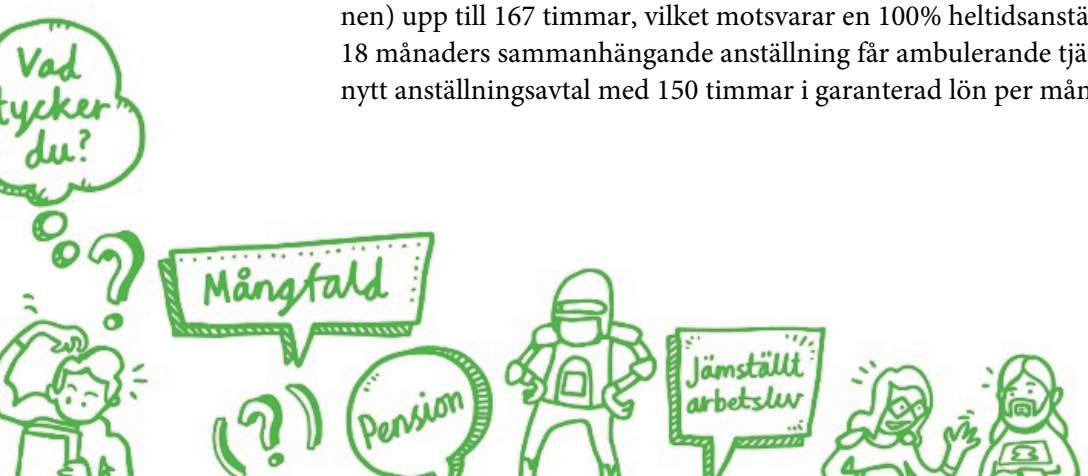
6 av 10 företag använder bemanningstjänster som komplement till att anställa egen personal

5 av 10 använder bemanningstjänster för att bli mer flexibla och på så vis klara av konjunkturtoppar

Källa: kvalitetsindex.se, Svensk Kvalitetsindex om Företagstjänster 2017

Nuvarande KAV

I nuvarande kollektivavtal gällande garantilönenivåerna för ambulerande tjänstemän har inget förändrats sedan ramarna skapades den 1 maj år 2004. En ambulerande tjänsteman får i samband med nyanställning en 133 timmars garanterad lön och en särskild prestationslön (0,8% i tillägg på timlönen) upp till 167 timmar, vilket motsvarar en 100% heltidsanställning. Efter 18 månaders sammanhängande anställning får ambulerande tjänstemän ett nytt anställningsavtal med 150 timmar i garanterad lön per månad, och en



särskild prestationslön (1,6% i tillägg på timlönen). För ambulerande tjänstemän tillämpas ingen fast månadslön, endast en fast garanterad del och en rörlig del.

Ambulerande tjänstemän har ingen fast månadslön och istället introduceras alla till ett svårbegripligt lönesystem som garanterar en lön till ambulerande tjänsteman om kundföretaget skulle avbryta beställningen av bemanning i förtid än vad som överenskommit med bemanningsföretaget, eller om bemanningsföretaget inte kan matchas till ett nytt kunduppdrag under sin anställningstid.

Det är också viktigt att känna till att en visstidsanställning är mer av en huvudregel vid nyanställningar än tillsvidareanställningar. Den trygghet som en tillsvidare anställning innebär efter prövotidens slut realiseras först efter 18 månaders sammanhängande anställningsperiod. I 18 månader lever den anställda i en otrygg anställning, och med en mycket lägre garantilönenivå.

Anställningsvillkoret – i praktiken

Huvudregeln är att de flesta uppdrag för ambulerande tjänstemän erbjuds med 3 månaders kunduppdrag, ihop med lovord från konsultchef om att uppdraget med största sannolikhet blir förlängt. När en ambulerande tjänsteman väl är på sitt kunduppdrag, och kundavtalet skulle avslutas i förtid utan förlängning, så innebär det att ambulerande tjänstemans arbete upphör hos kunden och även anställning hos arbetsgivaren, om den är anställd på visstidsanställning.

Det händer också att kunden kan säga upp ambulerande tjänsteman på dagen till bemanningsföretaget, och i regel med en månads varsel enligt kundavtalet mellan beställare och arbetsgivare. Det skapar en stor oro hos många ambulerande tjänstemän.

Det är för kort tid att planera om sina levnadsvanor, och ekonomiska förhållanden för att klara av nästa månads hyra och andra fasta utgifter.

Anställningsavtalet blir indirekt beroende av beställarens avtal med arbetsgivaren, dvs. uppdragets längd och lön styrs av kundens intresse för uppdragets fortsättning.
Det finns *ett* undantag där kundföretagen kan ta initiativet som t.ex Unionen, och avtala bort visstidsanställningen i kundavtalet mot att bemanningsföretaget tillsvidareanställer ambulerande tjänsteman från dag 1 på sitt företag. Det ger inte enbart trygghet till ambulerande tjänsteman, utan också för kunden att få behålla konsulten under avtalstiden, en tryggare anställningsform med seriösa beställare och arbetsgivare.

Det säkrar också ambulerande tjänstemännens position hos arbetsgivaren och ger en tryggare vardag i arbetslivet.

Garantiavlönad lön – 133h respektive 150h (bortkastad med tid att försöka förstå och som inte är bra)

En 100% heltidsanställd lägre än 18 månaders anställningstid får en garantilön på 133 timmar plus rörlig prestationsbaserad lön (0,8% i tillägg på timlön) i månaden. Om ambulerande tjänstemännens uppdrag av olika anledningar avbryts i förtid av beställaren än vad som överenskommit med arbetsgivaren vid anställningens början, förlorar ambulerande tjänstemännen sitt uppdrag och kan också bli av med sin anställning hos arbetsgivaren om inte ett nytt uppdrag kan erbjudas.

Exempel: Anna med lägre än 18 månaders anställning har 150 kr i timlön. Hon jobbar heltid på företag X och är fullbokad alla dagar hos företaget mellan kl. 8.00-17.00, måndag-fredag. Hennes sysselsättningsgrad är 100% och innebär 167 arbetstimmar/månad. Hennes garantilön täcker 133 timmar och resterande 34 timmar upptill 167 blir rörlig prestationsbaserad.

Förenklat: Hennes lön beräknas med garantilön på 133timmar + prestationsbaserad rörlig del med 0,8% i tillägg på timlönen blir hennes aktuella månadslön för den månaden med alla arbetsförbara dagar(dvs utan röda dgr).

1. Garantilön: 150kr x 133 timmar = 19 950kr är garanterad lön före skatt
2. Prestationslön: 150kr x 0,8% prestationslön = 162kr/timme
3. (162kr x 34) + 19 950kr = 25 458 kr före skatt när uppdragets arbetstimmar uppgår till 167 timmar den månaden!

En 100% heltidsanställd med 18 månaders sammanhängande anställningstid får garantilön på 150 timmar plus prestationsbaserad rörlig lön med 1,6% i tillägg på timlön.

Den här anställningsformen blir tillsvidare, och ger en tryggare anställning. Även om uppdraget hos beställaren skulle sägas upp med kort varsel eller inte förlängas, så får ambulerande tjänstemännen behålla sin lön upp till en nivå som speglar en sjuklönenivågrundande lön.

Nuvarande skillnader på garantilönenivåer för ambulerande tjänstemän reglerat i KAV skapar en stor ekonomisk otrygghet för många ambulerande tjänstemän, och inte minst för dem anställda på visstidsanställning.

Det ska inte vara någon skillnad på garantilönenivåerna. Alla ambulerande tjänstemän ska ha rätt till 150 timmar i garantilön redan från dag 1 på sitt uppdrag oavsett anställningsform.

Den sammanhängande anställningsperioden bör också premieras genom att öka prestationsbaserade procentsatsen på lönen, eller erbjudas mot kompetensutveckling motsvarande årsbelopp. Det är viktigt för Unionen att tar upp

frågan och striden i avtalsrörelsen med Almega gällande garantilöneskillnaderna och kompetensutvecklande insatser.

Bakgrundsfakta – kritik mot Bemanningsavtalet

Den 18 mars 2011 publicerade Kollega en artikel om kritik mot Bemanningsavtalet.

Kritiken framfördes av en klubbordförande på ett IT företag inom bemanningsföretagen och besvarades av Johnny Håkansson ledamot i Bemanningsföretagens Auktorisationsnämnd. Kritiken besvaras med motiveringen *”- Det finns delade meningar om heltidslön. Före 2004 hade man det men sedan var det en dipp i branschen och då bestämde man sig för att göra så här.”..*

Gällande rätten att tacka nej till uppdrag besvarades med följande svar; *”Man har rätt att tacka nej till ett uppdrag i den mån man har skäl för det men det håller inte att säga att det där företaget är inte kul.”..*

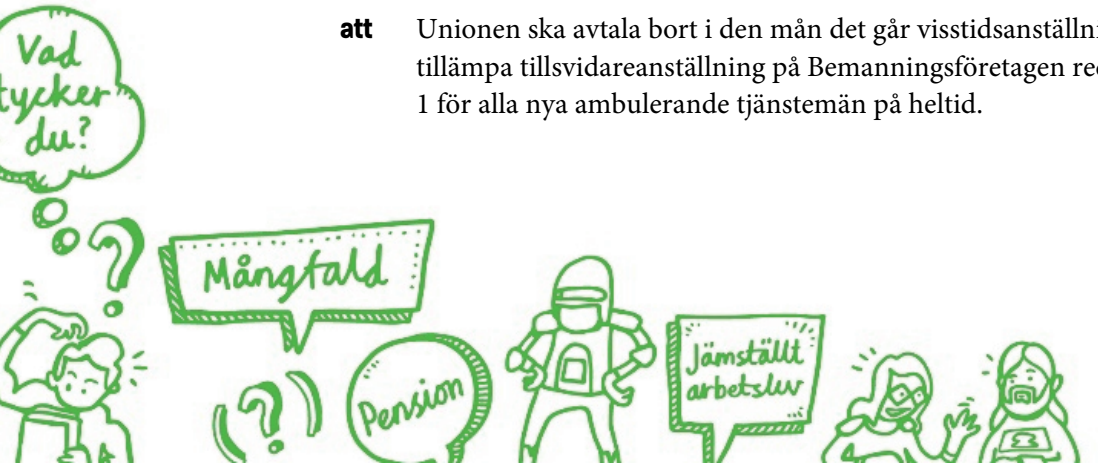
Ambulerande tjänstemän måste vara tillgängliga från 8.00-17.00, må-fredag och hoppa på ett nytt uppdrag även om det innebär att tacka ja till ett mindre avancerat arbete som inte är i linje med dennes tidigare uppdrag eller utbildning och kompetensområde. Om ambulerande tjänstemannen tackar nej till ett uppdrag, förlorar den sin rätt till lön och får vänta tills nästa förslag på uppdrag. Konsultchefer använder oftast den här bestämmelsen som ett slags övermakt, där konsulter inget har att välja på än att tacka ja till uppdraget för att få behålla sin garantilön.

Sammanfattning

Målsättningen med denna motion är att skapa en större trygghet för ambulerande tjänstemän. Idag finns ingen sådan trygghet och endast går på ren tur. Jag också insett att det är en för svår fråga att reglera i bemanningsföretagens kundavtal, eftersom det rent ut handlar om en säljsituation, dvs. att erbjuda kunden så mycket frihet så möjligt med så lite skyldigheter så möjligt.
För att skapa en positiv utveckling som reflekterar den positiva utvecklingen som skett inom bemanning, ska Unionen arbeta för att branschens nuvarande anställningsavtal till den enskilde ambulerande tjänsteman genom KAV ska reglera en jämställd nivå till 150 timmar i garantilön från dag ett 1.

att Unionen ska tillämpa och fastställa en nivå på garantilönen redan vid nyanställning, 150 garanterade timmar i lön per månad för heltidare oavsett längden på anställningen eller uppdraget inom tjänstemannasidan.

att Unionen ska avtala bort i den mån det går visstidsanställningar, och tillämpa tillsvidareanställning på Bemanningsföretagen redan från dag 1 för alla nya ambulerande tjänstemän på heltid.



att Unionen ska granska om skadeståndsersättningen som Bemanningsföretaget får när en kund misskött sig, också ska ersätta den lön som uteblivit, och ersättas med en ekonomisk ersättning såsom bibehållen full lön.

att Unionen ska tillämpa särskilda villkor som talar för tryggare anställningsform för att underlätta uppdragsprocessen för ambulerande tjänstemän i en särskilt utsatt situation, t.ex havande, sjukskriven, handikapp etc.

Förbundsstyrelsens yttrande

Bemanningsföretagens tillväxt i Sverige följer konjunkturen. Fortfarande är uthyrning genom ambulerande tjänstemän den största verksamheten inom branschen. Genom uthyrningslagen har Sverige implementerat Bemanningsdirektivet samt Likabehandlingsdirektivet.

I kollektivavtal för tjänstemän inom bemanning finns ett system som fokuserar på trygghet genom lön mellan uppdrag. Modellen med lön mellan uppdrag innebär att den ambulerande har en garanterad månadslön om 133 timmar alternativt 150 timmar efter 18 månaders anställning. Om arbete utförs utöver garantilönenivån ersätts den ambulerande med en prestationslön som innebär en högre timpeng än garantilönen. I andra EU-länder tillämpas i stället att det under uppdrag ska gälla lika villkor för ambulerande tjänstemän och kundföretagsanställda. Fackliga organisationer i övriga EU-länder vittnar där om en majoritet av tidsbegränsade anställningar som ofta är av kortare slag. När ett uppdrag är slut får den ambulerande tjänstemannen där som arbetssökande ställa sig till arbetsmarknadens förfogande medan den ambulerande tjänstemannen i Sverige vars uppdrag avslutas hos en specifik kund går tillbaka till bemanningsföretaget och står till förfogande för nytt uppdrag. Avseende anställning så är tillsvidareanställning huvudregel i kollektivavtalet, vilket innebär att oavsett uppdragets längd ska den ambulerande ha en anställning tillsvidare med en garantilön. För att en tidsbegränsad anställning ska vara aktuell måste arbetsgivaren kunna visa på varför en tidsbegränsad anställning är motiverad. Även om avtalet i Sverige ger en ökad trygghet så behöver olika vägar och möjligheterna att ytterligare stärka denna bedömas inför varje avtalsrörelse.

Förbundsrådet föreslås besluta

att överlämna motionen till berörda branschdelegationer (berörd delegation är Kompetensföretagen & Tjänsteföretagen (inom Almega)

Motion FR-A013.

REGIONSTYRELSEN SYDVÄST

Helg

I dagens kollektivavtal så tänker man olika ang helger. I vissa avtal börjar helgen på lördag morgon kl 7.00 och i andra lördag kl 13.00. Eller det är rättare sagt Ob-ersättningen som ges vid olika tider i olika avtal. Rimligen bör helgen vara lika på alla företag oavsett var man jobbar eller med vad.
Helgen börjar när kontoren stänger och personalen går hem på fredag kväll (18.00) och varar fram till måndagsmorgon (7.00) när kontoren öppnar igen. Dagens avtal har ett föråldrat tänk då tiderna är satta efter hur man arbetade förr då allt var stängt på lördag eftermiddag och söndagar.
Idag är det många som arbetar på helger och även i treskift och de bör kompenseras för detta.
Fredagskväll är idag en av den viktigaste helgdagen med fredagsmys. Arbetar man natt-helg dvs fredag/lördag/söndag natt så har man idag endast helgersättning på lördagsnatten fast man arbetat hela helgen.

att Unionen arbetar för att helgen räknas från fredag 18.00 till måndag 07.00

att helg-ob utbetalas från fredag 18.00 till måndag morgon 07.00

Förbundsstyrelsens yttrande

Reglerna kring extra ersättning för ordinarie arbetstid som är förlagd till obekväma tider ser olika ut på olika avtalsområden och på Unionens avtalsområden. På vissa avtalsområden finns idag inga regleringar i centrala avtal.

Den vanligaste regleringen i tjänstemannaavtalen utgår från att tjänstemannens ordinarie arbetstid normalt ska vara förlagd till dagtid under måndag till fredag. Arbete som är förlagd till andra tider är förskjuten och för detta ska tjänstemannen ha ett lönetillägg för varje timme sådant arbete utförs (ersättning för förskjuten arbetstid). Tillägget varierar beroende på vilken tid och dag som arbetet utförs. I många avtal beräknas ersättningen genom s.k. divisorer som andel av månadslönen medan andra har en ersättning i krontal. I många branscher är det numera vanligt att arbetstiden kan variera under veckans alla dagar och mer eller mindre under dygnets alla timmar. I vissa branscher har det alltid varit så.

Förbundsrådet föreslås besluta

att överlämna motionen till berörda branschdelegationer

Motion FR-A014.

UNIONENKLUBBARNA SVT OCH UR

Ändrad ersättning på obekväm arbetstid

Avtalsmotion gällande Public Service-avtalet. Ersättningen för arbete på obekväm arbetstid är idag ofördelaktigt konstruerad. Till exempel ger arbete på natt efter söndag lägre ersättning än om man jobbar söndag dag. Vi föreslår därför förändringar beträffande betalning för arbete på obekväm arbetstid.

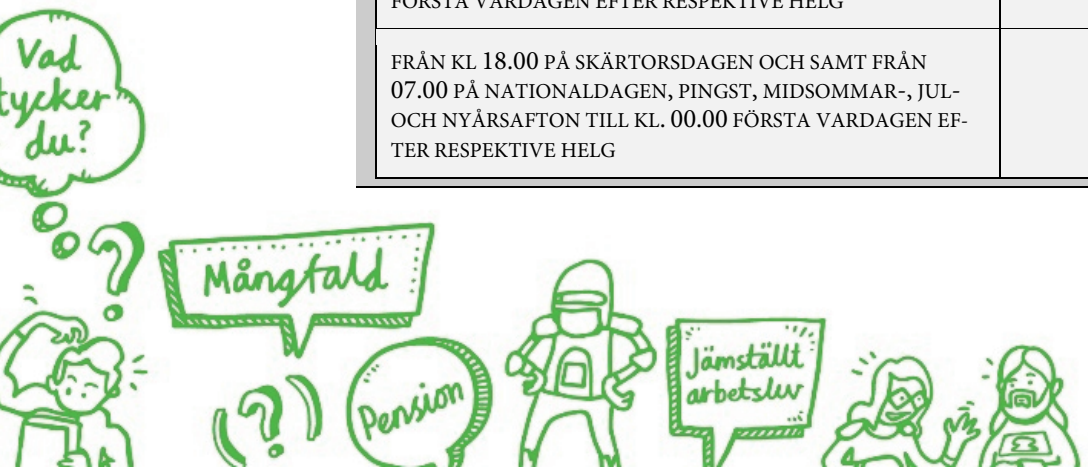
Nuvarande ersättningsmodell.

Mom 5 Ersättning för arbete på obekväm tid

Mom 5:1 Ersättning för obekväm arbetstid

Obekväm arbetstid ersätts per timme enligt följande:

	OB-ERSÄTTNING
MÅNDAG – FREDAG	
FRÅN KL 18.00 TILL KL 23.00	MÅNADSLÖNEN 545
FRÅN KL 23.00 TILL KL 03.00	MÅNADSLÖNEN 364
FRÅN KL 03.00 TILL KL 07.00	MÅNADSLÖNEN 273
LÖRDAG – SÖNDAG	
FRÅN LÖRDAG KL 00.00 TILL SÖNDAG KL 24.00	MÅNADSLÖNEN 273
VID HELGER GÄLLER DOCK FÖLJANDE:	
FRÅN KL. 07.00 TRETTONDAGEN, 1 MAJ, KRISTI HIMMELSFÄRDSDAG OCH ALLA HELGONS DAG TILL KL. 00.00 FÖRSTA VARDAGEN EFTER RESPEKTIVE HELG	MÅNADSLÖNEN 273
FRÅN KL 18.00 PÅ SKÄRTORSDAGEN OCH SAMT FRÅN 07.00 PÅ NATIONALDAGEN, PINGST, MIDSOMMAR-, JUL- OCH NYÅRSAFTON TILL KL. 00.00 FÖRSTA VARDAGEN EFTER RESPEKTIVE HELG	MÅNADSLÖNEN 136



Nytt förslag till ersättningsmodell

Mom 5 Ersättning för arbete på obekväm tid

Mom 5:1 Ersättning för obekväm arbetstid

Obekväm arbetstid ersätts per timme enligt följande:

	OB-ERSÄTTNING
MÅNDAG - TORSDAG FRÅN KL 18.00 TILL KL 23.00	MÅNADSLÖNEN 545
MÅNDAG – FREDAG FRÅN KL 23.00 TILL KL 07:00	MÅNADSLÖNEN 273
HELG: FREDAG KL 18.00 - MÅNDAG KL 07.00	MÅNADSLÖNEN 273
STORHELGER	
FRÅN KL. 07.00 TRETTONDAGEN, 1 MAJ, KRISTI HIMMELSFÄRDSDAG OCH ALLA HELGONS DAG TILL KL. 07.00 FÖRSTA VARDAGEN EFTER RESPEKTIVE HELG	MÅNADSLÖNEN 273
FRÅN KL 18.00 PÅ SKÄRTORSDAGEN OCH SAMT FRÅN 07.00 PÅ NATIONALDAGEN, PINGST, MIDSOMMAR-, JUL- OCH NYÅRSAFTON TILL KL. 07.00 FÖRSTA VARDAGEN EFTER RESPEKTIVE HELG	MÅNADSLÖNEN 136

att förslaget till ny ersättning tas med som avtalskrav till Public Serviceavtalet i kommande avtalsrörelse.

Förbundsstyrelsens yttrande

Se förbundsstyrelsens yttrande på motion 13.

Förbundsrådet föreslås besluta

att överlämna motionen till berörda branschdelegationer (berörd delegation är Tjänster & Media (inom Almega)

Motion FR-A015.

KATARINA ERANG, SAS

OB-tillägg

Vi jobbar väldigt mycket oregelbunden arbetstid inom flygbranschen, kabinpersonal. Vill att ni inför OB-tillägg för tex arbetstid helger, röda dagar, efter 18.00och innan 06.00. Andra branscher har det och varför ska vi vara undantagna?

att OB-tillägg införs för kabinpersonal som arbetar lö, sö, röda dagar och helgdagar.även för arbete innan 0600 och arbete efter 18.00.

Förbundsstyrelsens yttrande

Se förbundsstyrelsens yttrande på motion 13.

Förbundsrådet föreslås besluta

att överlämna motionen till berörda branschdelegationer (berörd delegation är Kabin)

Motion FR-A016.

MINNA HARJU, SAS

OB-tillägg kväll/natt/helg

Vår bransch jobbar mer än någon annan bransch nuförtiden, och på alla dygnets timmar och veckans dagar. Andra branscher har OB, inte vår. Galet att en enda bransch ska vara undantagen från gängse ersättningar för bekväm arbetstid. Detta måste förändras snarast!

att Unionen arbetar för OB-tillägg för flygbranschen.

Förbundsstyrelsens yttrande

Se förbundsstyrelsens yttrande på motion 13.

Förbundsrådet föreslås besluta

att överlämna motionen till berörda branschdelegationer (berörd delegation är Kabin)

Motion FR-A017.

BERIT SELBERG, ESRANGE, NORRBOTTEN

Angående OB-ersättning

Vårt avtal, Tjänstemannaavtal Utveckling & Tjänster, är ett avtal för tjänstemän, som oftast jobbar dagtid. Det kanske är anledningen att vissa problem uppstår vid skiftarbete. Som avtalet ser ut idag börjar lörd/sönd OB att gälla från 07:00 på lördag till 24:00 på söndag vilket innebär att lörd/sönd OB (Månadslön/300) inte omfattar 2 dygn (se bifogad bild)

§ 8 Ersättning för ob, beredskap och jour

Mom 1 Obekväm arbetstid

Tjänsteman, som arbetar på obekväm tid, har OB-tillägg. Tillägget utbetalas för ordinarie arbetstid som av arbetsgivaren förläggs till tid som anges nedan. Arbetstid mellan kl 07.00 och kl 18.00 helgfri måndag-fredag är inte obekväm tid.

OB-tillägg betalas för arbetad timme enligt följande:

Måndag-fredag	
från kl 18.00 - 24.00	månadslönen *) 600
från kl 00.00 - 07.00	månadslönen *) 400

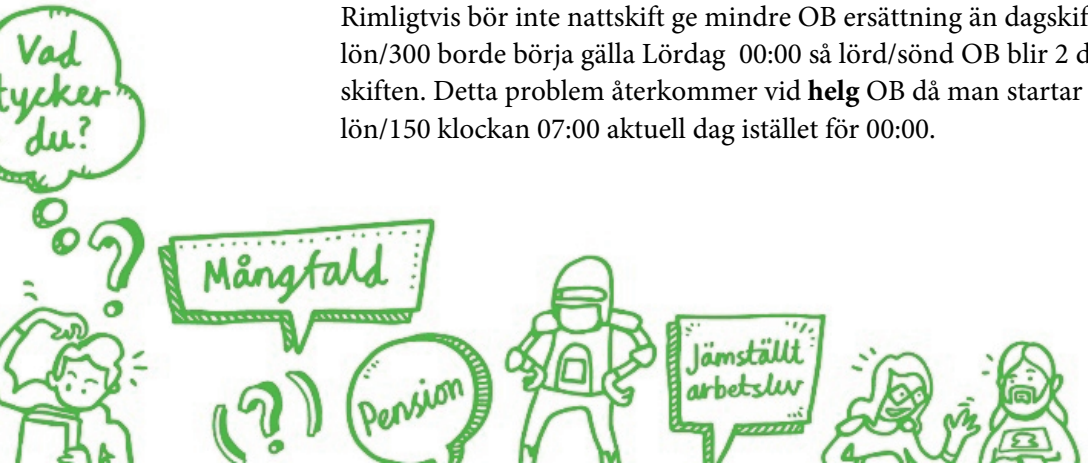
17

Lördag-söndag	
från lördag kl 00.00-07.00	månadslönen *) 400
från lördag kl 07.00 - söndag kl 24.00	månadslönen*) 300
Vid **helger** gäller dock följande:	
från kl 07.00 på trettondagen, 1 maj, Kristi himmelfärdsdag, Nationaldag och alla helgons dag till kl 00.00 första vardagen efter respektive helg	månadslönen *) 300
från kl 18.00 på skärtorsdagen samt från kl 07.00 på pingst-, midsommar-, jul-, och nyårsafton till kl 00.00 första vardagen efter respektive helg	månadslönen*) 150

Dagskift lörd/sönd jobbar mellan 06:00 – 18:30, detta ger OB Månadslön/300 * 23tim och Månadslön/400 * 1tim

Nattskift lörd/sönd jobbar mellan 18:00 – 06:30, detta ger OB Månadslön/300 * 19 och Månadslön/400 * 6tim.

Rimligtvis bör inte nattskift ge mindre OB ersättning än dagskift så Månadslön/300 borde börja gälla Lördag 00:00 så lörd/sönd OB blir 2 dygn för båda skiften. Detta problem återkommer vid **helg** OB då man startar Månadslön/150 klockan 07:00 aktuell dag istället för 00:00.



Ett annat problem är att i dagsläget utbetalas ingen OB ersättning vid övertidarbete. För skiftgående ingår OB arbetstid i vår ordinarie arbetstid (sjukpenninggrundande). Övertidsersättning bör ej utesluta OB ersättning eftersom OB arbetstid ingår i vår ordinarie arbetstid. Ett exempel: i dagsläget utgår samma övertidsersättning för vardag och julafton.

§ 8 Ersättning för ob, beredskap och jour

Mom 1 Obekväm arbetstid

Tjänsteman, som arbetar på obekväm tid, har OB-tillägg. Tillägget utbetalas för ordinarie arbetstid som av arbetsgivaren förläggs till tid som anges nedan. Arbetstid mellan kl 07.00 och kl 18.00 helgfri måndag-fredag är inte obekväm tid.

Jag yrkar

att Unionen verkar för att tiden för OB ersättning Månadslön/300 ska börjar gälla från Lördag 00:00 – Måndag 00:00.

att Unionen verkar för att helg OB Månadslön/150 ska börja gälla 00:00 aktuell dag t ex julafton, midsommarafton osv till 00:00 första vardagen.

att Unionen verkar för att OB ersättning alltid utgår vid arbete på obekväm tid, även vid övertidsarbete.

Förbundsstyrelsens yttrande

Se förbundsstyrelsens yttrande på motion 13.

Tredje att-satsen, att ob-ersättning ska utges jämte övertidsersättning, är något som gäller på vissa LO-avtal idag. I dessa avtal att övertidsersättningen ofta densamma oavsett tidpunkt och tillägget ska i stället ses i kombination med ob-ersättningen, vilket ger en variation i den totala ersättningen för övertidsarbete. I Unionens, liksom i majoriteten kollektivavtal på svensk arbetsmarknad, är det istället övertidsersättningen som redan från början är skiktad i olika nivåer beroende på när den arbetade övertiden infaller. Det ska även tilläggas att Unionens övertidsersättning totalt sett är högre än jämförbara LO-avtal. I kollektivavtalet för Utveckling & Tjänster finns två nivåer för övertidsersättning. Ersättningarna för arbete på obekväm arbetstid har fler skiktningar. Konsekvensen kan bli just den som motionären pekar på – nämligen att övertid på en storhelg som julafton, ersätts på samma sätt som övertid efter kl. 20 en vardag. Förslaget kan utläsas som en önskan att ha en högre ersättning för övertidsarbete på tider som är mer obekväma än andra. Det bör i så fall ligga närmare till hands att diskutera frågan om övertidsersättningens storlek vid övertidsarbete vid olika tidpunkter än att koppla den till tjänstemannaavtalens regler om extra ersättning vid förskjuten ordinarie arbetstid.

Förbundsrådet föreslås besluta

att överlämna första och andra att-satsen till berörda branschdelegation (berörd delegation är Kompetensföretagen & Tjänsteförbunden (inom Almega)

att avslå tredje att-satsen

Motion FR-A018.

UNIONEN STENA LINE, KARLSKRONA, SYDOST

Övertidsersättning

I nuläget har vi alltid samma övertidsersättning oavsett vilken tid man jobbar övertid. Det känns mer rättvist att övertidsersättningen följer OB ersättningen. Dvs jobbar man övertid en vanlig vardag ska det vara skillnad gentemot om man jobbar en kväll/helg eller storhelg. Vi önskar en ändring av kollektivavtalet.

att Unionen ska arbeta för högre övertidsersättning

att Unionen ska arbeta för en anpassad övertidsersättning

att tidpunkten för övertid ska avgöra dess ersättning

att Unionen ska arbeta för en ändring av vårt kollektivavtal

Förbundsstyrelsens yttrande

Se förbundsstyrelsens yttrande på motion 13.

I Unionens avtal finns det normalt idag två olika ersättningsnivåer för övertidsarbete och de beror på när övertidsarbetet utförs. Så kallad ”enkel övertid” som utförs kl. 06-20 helgfria måndagar till fredagar ersätts per övertidstimme med månadslönen/94 alternativt med 1,5 timmes kompensationsledighet. Så kallad ”kvalificerad övertid”, vilket är övertidsarbete på annan tid, ersätts med månadslönen/72 alternativt 2 timmars kompensationsledighet. Ersättningen varierar alltså redan i nuvarande kollektivavtal beroende på när och på vilken dag övertidsarbetet utförs.

Förbundsrådet föreslås besluta

att överlämna motionen till berörda branschdelegationer (berörd delegation är Transport)

Motion FR-A019.

JÖRGEN DAHLGREN, ORDFÖRANDE UNIONENKLUBBEN AKZO NOBEL, MALMÖ, SYDVÄST

Registrering av övertid

Tjänstemannen kan vid övertid endast registrera hela halvtimmar i vårt kollektivavtal IKEM. Jobbar man över en timme och 25 minuter så utgår endast övertidsersättning för en timme.

att en ändring i kollektivavtalet görs så att all den faktiska övertiden (dvs. varje minut) tjänstemannen gör ska registreras och ersättas

Förbundsstyrelsens yttrande

Grundregeln i det centrala avtalet för avtalsområdet IKEM - Innovations-och kemiarbetsgivarna - är att alla tjänstemän har rätt till övertidsersättning för övertidsarbete, men vid beräkning av övertiden tas endast fulla halvtimmar med. Om övertidsarbete utförts såväl före som efter den ordinarie arbetstiden en viss dag, ska de båda tidsperioderna räknas ihop. För övertidsarbete som är skilt från ordinarie arbetstid ska övertidsersättning enligt det centrala avtalet utges även om det faktiskt utförda övertidsarbetet är kortare än en halvtimme. Övertidsarbete som är skilt från ordinarie arbetstid ersätts i första hand enligt lokalt avtal. Kan inte lokalt avtal träffas utges enligt det centrala avtalet övertidsersättning som om övertidsarbetet hade utförts under minst tre timmar vid övertidsarbete som medfört inställelse. Övertidsarbete för faktiskt arbetad tid utges för övertidsarbete som är skilt från ordinarie arbetstid och som inte medfört inställelse.

Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning att det är rimligt att övertidsersättning ska utges för faktiskt arbetad tid och inte bara för fulla halvtimmar i det fall övertidsarbetet utförs i anslutning till den ordinarie arbetstiden.

Förbundsrådet föreslås besluta

att överlämna motionen till berörda branschdelegationer (berörd delegation är Industri IKEM & LI)

Motion FR-A020.

LEENA LIND, LILJAS PERSONBILAR

Omförhandla övertidsberäkningen

Undrar om det går att centralt omförhandla övertidsberäkningen. Som det är nu är det endast hela halvtimmar som gäller. Jag kan köpa att ha ingång på 30 minuter för att få ersättning men sedan bör man ha löpande ersättning. Ex om jag jobbar 45 minuter pga arbetsförhållandet kräver att jag är kvar så anser jag att jag ska ha ersättning för 45 min inte 30. Varför sa jag tvingas stanna kvar ytterligare 15 minuter för att få ersättning för min tid. Min tid är lika viktig som ex en kollektiv-anställds (metall) som har 6 minuters intervall och det känns som ett bättre alternativ.

att omförhandla övertidsberäkningen

Förbundsstyrelsens yttrande

Enligt Motorbranschens kollektivavtal gäller att: ”Vid beräkning av längden av utfört övertidsarbete medräknas endast fulla halvtimmar. Om övertidsarbetet har utförts såväl före som efter den ordinarie arbetstiden viss dag, skall de båda övertidsperioderna sammanräknas.”.

Se i övrigt förbundsstyrelsens yttrande på motion 19.

Förbundsrådet föreslås besluta

att överlämna motionen till berörda branschdelegationer (berörd delegation är Transport)

Motion FR-A021.

UNIONEN ICA SVERIGE, STOCKHOLM

För att minska mängden övertid

För att initiera minskad mängd övertid och möjliggöra bättre balans mellan arbete och privatliv tycker vi att Unionen ska arbeta för att öka ersättningen för övertid när den har passerat 200 timmar under året.

att Unionen ska arbeta för att öka ersättningen till månadslönen/72 oavsett tidpunkt på veckan, när någon har passerat 200 h under året.

Förbundsstyrelsens yttrande

En minskning av mängden övertidsarbete är en viktig del i strävan efter att få en bra balans mellan arbete och fritid. Många av Unionens medlemmar har idag ett högt övertidsuttag, även om orsaken till övertiden varierar mellan bransch och befattning. Undersökningar visar att tjänstemän känner en stor lojalitet för sina arbetsuppgifter och för att de ska bli slutförda i tid, trots att det inte alltid finns tillräckliga resurser för att utföra arbetsuppgifterna på utsatt tid.

Det är inte bara ekonomiska incitament som styr företagens och tjänstemännens användning av övertid, men denna faktor ska inte underskattas. Hos en del blir övertidsuttaget också ett sätt att öka den egna inkomsten. Med en sänkt divisor som ökar övertidsersättningen kan också det ekonomiska incitamentet för tjänstemannen att arbeta över öka. Enskilda tjänstemäns övertidsuttag påverkar inte bara den egna arbetssituationen, utan hela arbetsplatsens. Ett fåtal personer kan genom att sätta övertid i system skapa förväntningar på övriga tjänstemän att också börja arbeta övertid.

Ett viktigt inslag i Unionens lönepolitik är att man ska kunna leva på sin lön, varför övertidsarbete aldrig får bli ett medel att klara sin ekonomi. Den avgjort viktigast vägen till mindre övertidsarbete ligger i en korrekt och stringent tillämpning av befintliga regler där vi som fackliga företrädare har ett viktigt ansvar att bevaka.

Förbundsstyrelsen tror därför inte att en ökad övertidsersättning efter 200 timmars övertidsarbete är rätt väg att gå, utan snarare riskerar att motverka sitt syfte.

Förbundsrådet föreslås besluta

att avslå motionen

Motion FR-A022.

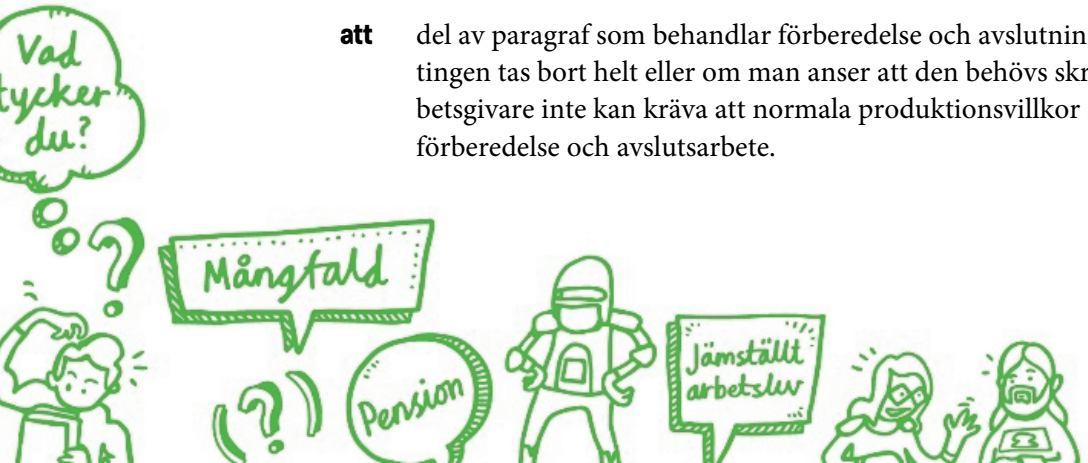
BENGT ANDERSSON, BESIKTA

Förberedelse och efterarbete i avtalen

Unionen skall arbeta för att medlemmarna får skälig ersättning för det arbete som de utför hos sina arbetsgivare. Detta förutsätter också att avtal och avtalstexter görs och skrivs så arbetsgivare inte tolkar och använder dessa felaktigt. En sådan överenskommelse och avtalstext gäller förberedelse och efterarbete. I avtalet Utveckling och tjänster, antagligen i fler, står denna text under övertidskompensation: ”Om arbetsgivaren och tjänstemannen uttryckligen har kommit överens om att tjänstemannen dagligen ska utföra förberedelse- och avslutningsarbete om lägst 12 minuter sammanlagt och om lönen inte fastställts eller fastställts med hänsyn till detta, ska tjänstemannen kompenseras genom tre semesterdagar utöver lagstadgad semester. Tjänstemannen har i samband med övertidsarbete även rätt till övertidsersättning/kompensationsledighet.” Detta försöker arbetsgivare använda till att öka produktionstid genom att uppstart och avslut av verksamheten som ingår i normal produktion förläggs utanför ordinarie arbetstidsschema. Det vill säga att man låter sin personal arbeta gratis en timme per vecka. Sista meningen i stycket om övertidskompensation klarar de dessutom inte av att läsa. Dessutom om man överskrider dessa tolv minuter, så försöker man att undkomma med att bara schemalägga den överskjutande tiden och inte följa avtalet med utökad semester.

Att man skall var på sin arbetsplats, ombytt i de fall arbetet kräver det och startat upp sin dator, telefon eller motsvarande är naturligt. Men att öppna hela anläggningar med portar, dörrar, uppstart flera datorer, start av mätutrustning och eventuella säkerhetskontroller m.m. är inte i motionärens ögon normalt förberedelse och avslutsarbete. Detta är något som är förutsättning för produktionen och skall också ligga i arbetstidsscheman som betalt arbete. Detta leder till flertalet helt onödiga lokala motsättningar och förhandlingar. Önskan är att denna del av avtalet tas bort. All tid där arbete utförs skall schemaläggas och ersättas med lön. Det är bara kravet på att individen skall vara på plats och bered att påbörja sitt arbete som skall krävas.

att del av paragraf som behandlar förberedelse och avslutningsarbete antingen tas bort helt eller om man anser att den behövs skrivs så att arbetsgivare inte kan kräva att normala produktionsvillkor ses som vara förberedelse och avslutsarbete.



Förbundsstyrelsens yttrande

Bestämmelsens innebörd är att tjänsteman som dagligen utför förberedelse- och avslutningsarbete i minst 12 min ska kompenseras med tre semesterdagar utöver lagstadgad semester, under förutsättning att tjänstemannen och arbetsgivaren kommer överens om det och att förberedelse- och avslutningsarbetet inte beaktats vid fastställande av lönen.

Ersättningen utges för det förberedelse- och avslutningsarbete som sker utöver den ordinarie dagliga arbetstiden och tjänstemannen har då fortfarande reglerad arbetstid och rätt till sedvanlig övertidsersättning för övertidsarbete. Det handlar alltså inte om att arbetsgivaren får en timmes arbete gratis i veckan utan de extra semesterdagarna ska utgöra ersättning för den tiden. Ett annat sätt att ersätta tiden som går åt till förberedelse– och avslutningsarbete är med högre lön, vilket är fullt möjligt inom dagens konstruktion.

Förbundsstyrelsen uppfattar motionären som att det är hur regeln tillämpas på företaget som är problemet snarare än dess utformning. Om regeln tillämpas på ett sätt som strider mot kollektivavtalet bör detta beivras och inte innebära att regeln i sig ska tas bort. Avseende övertidsarbete i övrigt se även motion 19 om att förbundsstyrelsen anser det rimligt att övertidsersättning utgår minst för den faktiskt arbetade tiden.

Förbundsrådet föreslås besluta

att motionen överlämnas till berörda branschdelegationer (berörd delegation är Kompetensföretagen & Tjänsteförbunden)

Motion FR-A023.

REGIONSTYRELSEN SYDOST

Bortavtalad övertidsersättning

En fjärdedel av Unionens medlemmar har bortavtalad övertid. Möjligheten till denna konstruktion blir alltmer normaliserad. Den omfattar inte längre bara de grupper som möjligheten ursprungligen var tänkt för. Det är svårt att säga nej till krav från arbetsgivare om att acceptera anställningsvillkoret som innebär bortavtalad övertid. Det är svårt att ensidigt säga upp avtalet. Skälen är många, otydligheter kring vilken kompensation som avtalet givit och vilken situation man därmed skall återgå till. Du hamnar i en obekväm situation. De redovisningsvillkor som ofta också är knuta till bortavtalad övertid gör det många gånger svårt att redovisa storleken på övertid. I sin förlägning kan detta vara ett allvarligt arbetsmiljöproblem.

att alla anställningsavtal tydligt skall innehålla uppgifter om den ersättning i form av extra ledig tid och lön etc. som den anställde erhåller som kompensation för bortavtalad övertidsersättning. Det skall också framgå hur omräkning av exempelvis aktuell kompensation i lön skall göras från den tid då avtal tecknades till nuläge.

att i de fall det i anställningsavtal saknas information om på vilket sätt, och med vilken ersättning den anställde kompenserats bortavtalad övertidsersättning är de gällande ersättningarna att betrakta som ersättningar vilka inte är kopplade till bortavtalad övertid.

att avtal om bortavtalad övertidsersättning aktivt måste förlängas. Om inte så sker så återgår anställning till situation utan bortavtalad övertidsersättning.

att avtal om övertidsavlösning vid första avtalstillfälle exempelvis endast får omfatta ett år framåt. Därefter bör förlängning av avtal alltid föregås av läkarundersökning.

Förbundsstyrelsens yttrande

I det avtalspolitiska programmet ingår att förbundets mål är att all tid som tjänstemännen ställer till arbetsgivarens förfogande ska dokumenteras och ingå i arbetsplatsens systematiska arbetsmiljöarbete. Även vid frihet i arbetstidshänseende ska arbetsbelastning och arbetstidsuttag kontinuerligt bedömas. Arbetstidens omfattning och förläggning är båda grundläggande arbetsmiljöfrågor. Därför är viktigt att det finns dokumentation över den arbetade tiden så att arbetsgivaren vet om arbetsorganisationen är anpassad för att

möta de krav som ställs på den och kan uppfylla sitt ansvar enligt arbetsmiljölagen.

Unionens kollektivavtal ersätter i de flesta fall arbetstidslagen helt eller delvis, med följd att föreskrifterna om journalföring av jourtid, övertid och mertid (AFS 1982:17) inte längre är tillämpliga. Därför finns också i kollektivavtalen skrivningar med motsvarande lydelse som AFS 1982:17. Om enbart överenskommelse träffats om annan övertidskompensation och tjänstemannen inte avtalat bort delar av arbetstidsavtalet så omfattas tjänstemannen fortfarande av de reglerna, t.ex. om journalföring. Om man också avtalat om att inte omfattas av de reglerna finns i många avtal skrivningar om att dokumentation ändå ska ske för det arbete som är undantaget från vissa av arbetstidsavtalens regler, om klubben så begär.

På flera arbetsplatser brister dock journalföringen av arbetstiden, särskilt gäller detta för tjänstemän som saknar särskild övertidskompensation efter överenskommelse om högre lön och/eller extra semesterdagar. Arbetstidshandboken som togs fram förra året kan vara en hjälp för den lokala fackliga organisationen och arbetsmiljöombuden för hur befintliga regelverk kan användas för att verka för en bättre journalföring av den arbetade tiden och hantering av överenskommelser om annan övertidsersättning. Samtidigt kan det vara aktuellt att se över regelverket i vissa kollektivavtal där det upplevs finnas brister eller otydlighet kring dokumentationen av arbetstiden och överenskommelsens utformning. Reglerna om sådana överenskommelsers giltighetstid skiljer sig mellan avtalsområdena och det ställs också olika krav på dess innehåll och form.

Ett sätt att hantera eventuella oklarheter kring en överenskommelse om annan övertidsersättning är att ta fram en partsgemensam mall för hur en sådan överenskommelse kan se ut och där det tydligt framgår vilka uppsägningsregler som gäller.

Behovet av en läkarundersökning inför en förlängning av överenskommelsen beror sannolikt på hur mycket övertid man jobbat under året. Förbundsstyrelsen förespråkar inte en generell sådan regel men om arbetstagaren identifierar ett sådant behov bör en möjlighet till läkarundersökning erbjudas.

I förbundsstyrelsens förslag till inriktning kommande förhandlingar ingår, under området Arbetstid & Arbetsmiljö, ”Bättre arbetsmiljö, balans i livet och rätt till återhämtning utifrån de särskilda behoven på olika avtalsområden genom avtal och systematiskt arbete”. Utvecklade regler kring bortavtalad övertid och skydd i samband sådana överenskommelser kan utgöra exempel på krav i syfte att nå detta.

Förbundsrådet föreslås besluta

att motionen är beaktad

Motion FR-A024.

RS GÖTEBORG

Bortskrivande av övertidsersättning

Att bortskrivande av övertidsersättning länge varit ett stort problem, faktiskt långt innan Unionens bildande, känner vi alla till. Arbetsvärlden skrev den 7/12 -18 om en ”ökad lönespridning” för vilken Unionens avtalsspecialist trodde att en del av förklaringen låg i bortskrivandet av övertidsersättning.

Avtalsskrivningarna kring möjligheterna att skriva bort övertidsersättning har varit många men uppenbarligen har ingen varit tillräckligt bra då problemen har eskalerat. I senaste avtalsrörelsen lyckades dock delegation IKEM att bryta lite is i och med att de i avtalet 0050 IKEM fick in följande anmärkning:

”Sådan överenskommelse bör utformas så att dess innebörd tydligt framgår och regelbundet utvärderas i dialog med tjänstemannen. Det förutsätter att arbetsgivaren och tjänstemannen inför en överenskommelse gör en bedömning av befattningens karaktär och/eller den mängd arbete som kan förväntas att tjänstemannen har att utföra samt att de anpassar kompensationen i form av lön och/eller semester till den bedömningen. Särskilt inför en nyanställning är det viktigt att en överenskommelse föregås av en sådan bedömning. Vid behov kan den anställde vända sig till sin fackliga organisation för diskussion och bedömning. Under de första sex månaderna av en tidsbegränsad anställning är det i fall där tjänstemannen är oprövad på arbetsmarknaden inte lämpligt att träffa överenskommelse enligt denna bestämmelse. En överenskommelse enligt detta moment innebär inte att arbetsgivaren avhänder sig ansvaret för att omfattningen av tjänstemannens arbetstid hålls på en rimlig nivå. En överenskommelse innebär inte heller att tjänstemannen får en utökad skyldighet att arbeta utöver det ordinarie arbetstidsmåttet enligt kollektivavtalet.”

Denna skrivning är ett viktigt första steg och vi yrkar med anledning av ovanstående Förbundsrådet besluta

att ge Unionens Branschdelegationer i uppdrag arbeta för att, utifrån varje avtalsområdes eget behov, få in skrivningar i kollektivavtalen som tydliggör och klargör vad som gäller kring "bortskrivande av övertidsersättning".

Förbundsstyrelsens yttrande

Se förbundsstyrelsens yttrande på motion 23.

Förbundsrådet föreslås besluta

att motionen är beaktad

Motion FR-A025.

BRANSCHDELEGATION HANDEL & VISITA

Bortskriven övertidsersättning

I dessa tider av återvinning ser vi ingen anledning att inte också återanvända bra motioner ända sedan 2016 men vars innehåll fortfarande är oerhört viktigt. Minst ett avtal har faktiskt nått en viss framgång ifråga om bortskrivandet av övertidsersättning varför vi givetvis har tillfört några rader om detta. Håll till godo! Så kallad ”bortskriven övertid” är ett ständigt växande problem och detta oberoende av bransch och/eller arbetsuppgift. Inte ens hindren i våra kollektivavtal om vilka som egentligen har rätt att gå med på sådana uppgörelser respekteras idag. Inte nog med dessa avsteg från kollektivavtalen det är också mycket vanligt att parterna inte är överens om eller att det inte någonstans tydligt framgår vad kompensationen för denna typ av uppgörelse innehåller. Att bryta en uppgörelse om ”bortskriven övertidsersättning” är inte lätt om det inte står klart vad som ligger på bordet. Precis som vi vid tidigare Förbundsråd påpekat så följs också sådana uppgörelser av en näst intill slentrianmässig bortskrivning av paragrafer i arbetstidsavtal eller lag.

Bortförhandlad övertidsersättning kan, om det sker under rätt förutsättningar, ge tjänstemannen möjligheter som är positiva och skapar balans i livet i dagens digitaliserade samhälle. Förbundets uppgift är dock att se till att inte hälsan påverkas negativt, att vi stärker den enskildes möjlighet till återhämtning. Förbundet rekommenderar därför inte att sådana överenskommelser träffas under provanställning eller, helst inte, under första anställningsåret. Detta för att båda parter ska kunna bilda sig en uppfattning om behovet av övertidsarbete. Unionen rekommenderar dessutom att det så kallad övertidstaket tydligt ska framgå för den som har bortförhandlad övertid, samt att ”övertid” ska journalföras och kunna redovisas av arbetsgivaren.

2017 fick man i avtal IKEM in en anmärkning som bland annat talar om att bortskrivandet av övertidsersättning inte innebär att den anställde bör eller ska arbeta mer på grund av detta. En liten men oerhört viktig framgång som kan tjäna som ett gott exempel när delegationerna arbetar med avtalsskrivningar. De skydd som finns för oss alla i våra lagar och avtal måste skyddas och utvecklas utifrån respektive bransch för att bättre stämma överens med Unionens egna rekommendationer.

Med anledning av ovanstående föreslås Förbundsrådet 2019 besluta

att ge delegationerna i uppdrag att arbeta med problematiken runt ”bortskrivandet av övertidsersättning” under nästa års avtalsförhandlingar på det sätt varje delegation finner lämpligt utifrån bransch och rådande avtalsskrivningar.

Förbundsstyrelsens yttrande

Se förbundsstyrelsens yttrande på motion 23.

Förbundsrådet föreslås besluta

att motionen är beaktad

Motion FR-A026.

UNIONEN-KLUBBEN VID SAAB BOFORS, KARLSKOGA, BERGSLAGEN

Reglering vid erbjudande av förtroendetid

Erbjudande om förtroendetid vid tillträde av ny tjänst ger inte medlemmen möjlighet att få uppfattning om ersättningen är skälig i förhållande till vad det nya arbetet kräver. Grundkriterierna för när förtroendetid kan erbjudas är idag alltför generella vilket medför att det ställs krav från företaget på förtroendetid för tjänster där tanken inte är att detta ska gälla. Inte sällan är det för dessa tjänster också ett krav från företaget att ansökande ska gå med på förtroendetid för att komma ifråga för tjänsten. I dagens allt hårdare arbetsklimat med strömlinjeformade organisationer och där gränsen mellan arbetsliv och fritid suddas ut allt mer uppstår en ökad risk för ohälsa för medlemmar med förtroendetid i o m att arbetstiden som krävs för att fullgöra sitt arbete kan bli lång.

att Unionen ska arbeta för att det ska finnas riktlinjer för att erbjudande om förtroendetid inte ska kunna ges förens medlem har rimlig möjlighet att bedöma om ersättningen är skälig i förhållande till vad det nya arbetet kräver

att Unionen ska arbeta för att förtydliga reglering av när förtroendetid kan erbjudas

att Unionen ska arbeta för att medlem som väljer bort förtroendetid inte ska diskrimineras vid tillsättning av tjänst

att Unionen ska arbeta för att krav på uppföljning av arbetad tid vid förtroendetid ska finnas

att Unionen ska arbeta för att det ska råda tydlighet vad värdet av erbjudandet är och att det ska finnas inskrivet i medlems avtal eller som bilaga därtill

Förbundsstyrelsens yttrande

Se förbundsstyrelsens yttrande på motion 23.

Förbundsrådet föreslås besluta

att motionen är beaktad

Motion FR-A027.

RIKSKLUBBARNA PÅ APOTEKET, APOTEK HJÄRTAT, APOTEK KRONAN

Restidsersättning för faktisk restid

I vårt KAV 4265 7.1.2 Ersättning står det ” Restidsersättning enligt divisorn 240 betalas för högst 6 timmar per kalenderdygn.” det är inte så många det berör med de som det berör vore tacksamma om man fick ersättning för den tid man faktiskt reser när man reser mer än 6 timmar.

att Unionen under avtalsrörelsen 2019/2020 på lämpligt sätt förbättrar vårt avtal i denna fråga.

Förbundsstyrelsens yttrande

Motionärerna beskriver en begränsning i reglerna beträffande rätten till ersättning under en beordrad tjänsteresa för den tid som går åt för själva resan till och från förrättningsorten. Den aktuella bestämmelsen återfanns tidigare även på de flesta av Unionens avtalsområden. Att man vid restid utanför ordinarie arbetstid under vardagar (från måndag morgon till fredag kväll) endast kunde få ersättning för maximalt sex timmars restid per kalenderdygn. I samband med 2010 års avtalsförhandlingar togs denna begränsningsregel bort på de flesta avtalsområden. Förbunds-styrelsen delar motionens intention att resor rimligen bör ersättas på samma sätt oavsett om de i tid överskrider ett visst antal timmar och att en sådan begränsningsregel borde utgå även här.

Förbundsrådet föreslås besluta

att överlämna motionen till berörda branschdelegationer (berörd delegation är Handel & Visita)

Motion FR-A028. Tillbakadragen

Motionären har dragit tillbaka motionen då et ej är en avtalsmotion.

Motion FR-A029.

UNIONEN INFRATEK SYD, GÖTEBORG

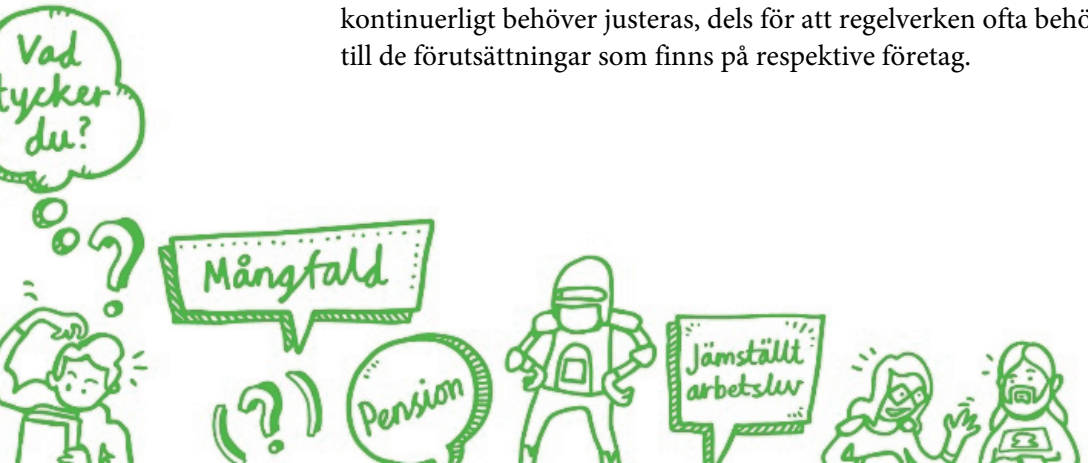
Höjt dygnstraktamente

Nivån på dygnstraktamente för tjänstemännen på branchavtal energi är det lägsta som skatteverket godkänner. Våra tjänstemän som jobbar som driftingenjörer jobbar ofta ihop med montörer från SEF som har ett dygnstraktamente som är när dubbelt så högt. Detta skapar stor irritation. Ett dygnstraktamente som är slimmat enligt nuvarande nivå i branchavtal energi räcker knappt med de prisnivåer på mat som är idag

att UNIONEN ska förhandla in högra dygnstraktamenten för branchavtal energi som speglar de som idag finns för SEF.

Förbundsstyrelsens yttrande

Traktamente är en ersättning som utges vid tjänsteresor för att täcka de ökade levnadskostnader som kan uppkomma under resan. Det kan vara eventuella utgifter för logi, högre måltidskostnader än vanligt och diverse mindre utgifter, t.ex. telefonsamtal till familjen. Traktamentet består antingen av ersättning för faktiskt styrkta kostnader eller av ett av Skatteverket fastställt schablonbelopp (normalbelopp) och eventuellt resetillägg. Skatteverket fastställer schablonbelopp för de ökade levnadskostnader som kan uppkomma vid en tjänsteresa, exklusive logi. Detta varierar mellan olika länder och finns angivna på Skatteverkets hemsida. Under förutsättning att det traktamente arbetsgivaren betalar ut följer Skatteverkets regler och inte överskrider detta belopp så är ersättningen skattefri. En del arbetsgivare betalar ut ett högre traktamente än det skattefria belopp som Skatteverket fastställt och detta kan också vara reglerat i kollektivavtal. Den del av traktamentet som överstiger normalbeloppet brukar kallas resetillägg. Resetillägget utgör lön och beskattas som lön. Arbetsgivaren behöver inte betala ut traktamente enligt det belopp som Skatteverket har fastställt men bör naturligtvis ersätta sina anställda för de ökade kostnader som de har under resan. Om traktamente inte utbetalats av arbetsgivaren får den anställde dra av Skatteverkets schablonbelopp i deklarationen. Regler och nivåer för traktamenten lämpar sig normalt dåligt att skriva in i centrala kollektivavtal, dels för att nivåerna kontinuerligt behöver justeras, dels för att regelverken ofta behöver anpassas till de förutsättningar som finns på respektive företag.



EFA:s tjänstemannaavtal är i stora delar dispositivt, syftet är att de lokala parterna ska kunna träffa lokala avtal som är anpassade för de enskilda företagen och dess anställda. Avtalet innehåller inte några bestämmelser om traktamenten men i bilaga 4 till avtalet finns exempel på hur ett reseavtal skulle kunna utformas för de lokala parterna när de träffar lokala överenskommelser om traktamente och logi. I EFA:s tjänstemannaavtal finns bestämmelser om restidsersättning i det 8 kapitlet och där regleras rätten till ersättning i det fall arbetstagaren företar en beordrad tjänsteresa utanför ordinarie arbetstid. Dessa regler gäller förutsatt att det inte har träffats en annan överenskommelse gällande traktamente och restidsersättning.

Förbundsrådet föreslås besluta

att överlämna motionen till berörda branschdelegationer (berörd delegation är Bygg, Energi & Fastighet)

Motion FR-A030.

ANETTE LARSSON, SAS

Enhetliga traktamenten på SAS

Jag önskar att vi flygande på STO Base ARN får tillbaks våra traktamenten som halverades för evigt 2012. Detta borde gjorts över en kortare period, vi har samma kostnader som övriga flygande inom SAS. Vill även att ni ser över deltidstjänsterna i Sverige då övriga Baser inom SAS har fler valmöjligheter. Hörde talas om en deltid i OSLO på 94% tjänstgöring dvs jobbar 5 ledig 4.

Vi vet alla att vi flygande behöver fler antal återhämtnings dagar ledigt pga skiftjobb som ingen tycks ta hänsyn till.

att få likvärdigt traktamenten med övriga flygande inom SAS

Förbundsstyrelsens yttrande

Se förbundsstyrelsens yttrande på motion 29.

I branschavtalet för Kabin finns angivet att ”Om inte annan överenskommelse träffas mellan de lokala parterna beträffande traktamentsersättning skall i tillämpliga delar Skatteverkets anvisningar gälla”. Därutöver finns olika nivåer och regleringar i de företagsspecifika bilagorna.

Förbundsrådet föreslås besluta

att överlämna motionen till berörda branschdelegationer (berörd delegation är Kabin)

Motion FR-A031.

SAS KABINKLUBB SCCA, VIKTORIA SVENSSON, ÅKE LEIJON, ANDERS HÖGLUND, LISA KEMZE, MARIKA WESTLING JOSJÖ, JOAKIM HILLEVIDSSON, RIKARD GIRÉUS, STOCKHOLM

Traktamenten ska höjas till hel nivå

En grundlig orättvisa råder bland kabinanställda i Sverige som blev offer för besparingskrav 2012. I och med sänkningen av traktamentena som ej tidsbegränsades lider kabinpersonalen fortfarande av halverade traktamenten. Dags att rätta till det hela och återinföra traktamentena till hel nivå som andra grupper på resande fot inom arbetet har. Vi föreslår därför:

att Unionen ska verka för att traktamentena kommer upp i hel nivå igen. att Unionen på detta sätt kan rätta till det som uppstod när sänkningen ej tidsbegränsades.

Förbundsstyrelsens yttrande

Se förbundsstyrelsens yttrande på motion 29.

Förbundsrådet föreslås besluta

att överlämna motionen till berörda branschdelegationer (berörd delegation är Kabin)

Motion FR-A032.

MIKAEL ROSMAN, ORDFÖRANDE I KLUBBSTYRELSEN,
PARKER HANNIFIN MANUFACTORING, SJUHALL

Utbetalning av semestertillägg, Teknikarbetsgivarna

Motionen gäller ändring av text i §5 (semester) mom 4:5 (0027 Teknikarbetsgivarna) 2017-04-01 -2020-03-31

Detta är vad som står idag:

§5 semester
Mom 4:5
Vid utbetalning av semesterlön gäller följande:
Huvudregel
Semestertillägget om 0,8 procent utbetalas vid det ordinarie löneutbetalningstillfället i samband med eller närmast efter semestern.
Semestertillägget om 0,5 procent utbetalas senast vid semesterårets slut.

Förslag till ny text:

§5 semester
Mom 4:5
Vid utbetalning av semesterlön gäller följande:
Huvudregel
Semestertillägget om 0,8 procent utbetalas vid det ordinarie löneutbetalningstillfället sista månaden innan huvudsemestern.
Semestertillägget om 0,5 procent utbetalas senast vid semesterårets slut.

Orsak/Anledning:

Semestertillägget är till för att du ska kunna göra något extra under semestern med dina nära och kära. Om jag har min huvudsemester i juli så utbetalas inte semestertillägget innan slutet av augusti och då är ju semestern redan är över och man har jobbat nästan 1 månad. Då har man ingen nytta av semestertillägget under semestern, så som det är tänkt. Utbetalas semestertillägget istället sista månaden innan huvudsemestern så kan man använda tillägget för att göra något extra på semestern. Det finns kanske de som har det svårt ekonomiskt och inte har råd att göra något med sin familj under semesterperioden, då är detta åtminstone ett litet extra tillskott som ändå ska betalas ut av arbetsgivaren.

att Unionen i kommande avtalsförhandlingar verkar för att kollektivavtalet ändras så att huvudregeln blir att semestertillägg ska utbetalas innan huvudsemestern

Förbundsstyrelsens yttrande

Semestertillägget kan ibland upplevas komma i efterhand. Det är från början tänkt som ett ekonomiskt tillskott i samband semestern för att göra semesterns behövliga rekreation möjlig för så många som möjligt. På avtalsområdet Teknikarbetsgivarna är huvudregeln att semestertillägget om 0,8 procent betalas i samband med eller närmast efter semestern. Då huvudsemestern normalt och på de flesta arbetsplatser planeras i mycket god tid finns dock inget hinder för att tolka det som att i samband med kan vara på sista löneutbetalningen innan huvudsemestern. På en del arbetsplatser är det också normal rutin att göra så. Kanske beroende på att i IF Metalls motsvarande villkor på samma avtalsområde råder den ordningen att betalningen av semestertillägget ska ske just innan huvudsemestern. Det kan också finnas historiska skäl eftersom det fram till 1980 i avtalet endast framgick att det skulle vara i samband med semestern. I PTK:s kommentarer till förändringarna i allmänna villkor 1980 uttrycks att den lydelsen gett upphov till tvister och varit alltför oklar. SAF och PTK blev då ense om att för att kunna hantera frågan enkelt och genom ordinarie löneutbetalningsrutin skulle huvudregeln ändras till i samband med eller närmast efter.

Förbundsstyrelsen håller med om att det kan vara rimligt att se över frågan idag, och överväga om enkelheten är värd att bevara eller om den ska ifrågasättas till förmån för en annan huvudregel. Motionärens förslag innebär dock att man behöver ha en medvetenhet om att en förskotts-utbetalning kan innebära att individen, vid annan frånvaro under semestern, t.ex. sjukfrånvaro, får ett stort avdrag på nästkommande lön. Arbetsgivarens löneadministrativa rutiner behöver hantera det på ett tillfredsställande sätt. Det kan också vara värt att fundera kring om dagens semesteruttag har ändrats. Om t.ex. fler tjänstemän tar ut semester mer spritt över året och inte vid traditionell huvudsemester och om det får någon påverkan som att individen då själv måste spara semester-tillägget som tjänstemannen erhållit för kommande uttag under året.

Förbundsrådet föreslås besluta

att motionen överlämnas till berörda branschdelegationer (berörd delegation är Industri Teknik)

Motion FR-A033.

AKIF COFU, SYDVÄST

Näringslivets angrepp på löntagares organisationsförmåga

Oavsett om de politiska partierna har tvingats eller tvingar bort skatteavdraget på fackförbundens medlemsavgift så är min fråga till er, är det inte ett angrepp av Unionens möjligheter att organisera sig gentemot arbetsgivarna och Svenskt näringsliv för mot osjysstheter och mot bättre villkor i en struktur som bygger på demokrati och tradition och som Sverige har haft en avgörande nytta av fram till samhället vi lever i idag? Om du är benägen att hålla med, även delvis, ska då inte ett angrepp på Unionen också besvaras av just Unionen? I ett läge då LO har bakbundits i en politisk överenskommelse går det inte längre att förlita sig på att LO kollektivet med sina 1.5 miljoner medlemmar kan agera åt hela löntagarkollektivet. Har inte Unionen med sina 650 000 medlemmar här ett säreget ansvar att kliva fram och börja mobilisera tanke och vilja för en kamp om löntagares rättigheter till en stark organisering, ty, de båda fackliga organisationerna om än något olika representerar ändå främst löntagare gentemot arbetsgivare för att uppnå en hälsosam maktbalans i svenskt arbetsliv?!

att i kommande avtalsrörelse som signalpolitisk åtgärd börja med att tvinga svenskt näringsliv och arbetsgivarna att stå för notan för det borttagna skatteavdraget på medlemsavgiften.

att inleda ett arbete för att undersöka möjligheterna för åtgärder i syfte att visa att Unionen som organisation har angripits och ett lämpligt svar också ska ske av Unionen.

Förbundsstyrelsens yttrande

Möjligheten till skattereduktion för medlemsavgift till fackliga organisationer har varierat genom åren. Till exempel efter införande 2002 så avskaffades den 2007, för att sedan återinföras i form av skattereduktion med en fjärdedel av årsavgiften från 1 juli 2018. Från den 1 april 2019 har den sedan tagits bort igen efter riksdagsbeslut den 13 mars. Unionen anser att det bör finnas en avdragsrätt för avgift för medlemskap i facklig organisation. Den svenska arbetsmarknadsmodellen bygger på att anställda och arbetsgivare organiserar sig och förhandlar om villkoren. Medlemsavgiften kan ses som en förutsättning för inkomstens förvärvande för de anställda och arbetsgivare har

möjlighet att ta upp avgift till arbetsgivarorganisation som kostnad i verksamheten och reducera sin skatt. Unionen har och kommer fortsatt verka för en avdragsrätt i sitt påverkansarbete och i sin opinionsbildning.

När det gäller avtalsrörelserna kan i och för sig politiska beslut påverka förutsättningarna för dessa och ibland har parterna att hantera förändringar som påverkar avtalen som kan vara såväl följd av politiska beslut som bygga på en kombination av diskussioner mellan parterna och de politiska systemen. Normalt gäller dock, och inte minst avseende politiska beslut om skatter och skattenivåer, att parterna inte låter dessa påverka avtalsförhandlingarna och de avtalade anställningsvillkoren. Lönerna har t.ex. inte sänkts i samband med att avdragsrätten infördes och har inte heller sänkts i samband med att de s.k. jobbskatteavdragen infördes 2007-2011.

Förbundsrådet föreslås besluta

att motionen är besvarad

Motion FR-A034.

REGIONSTYRELSEN SYDOST

Registrerad arbetstid för alla (även för alla "övertidsavlösta"

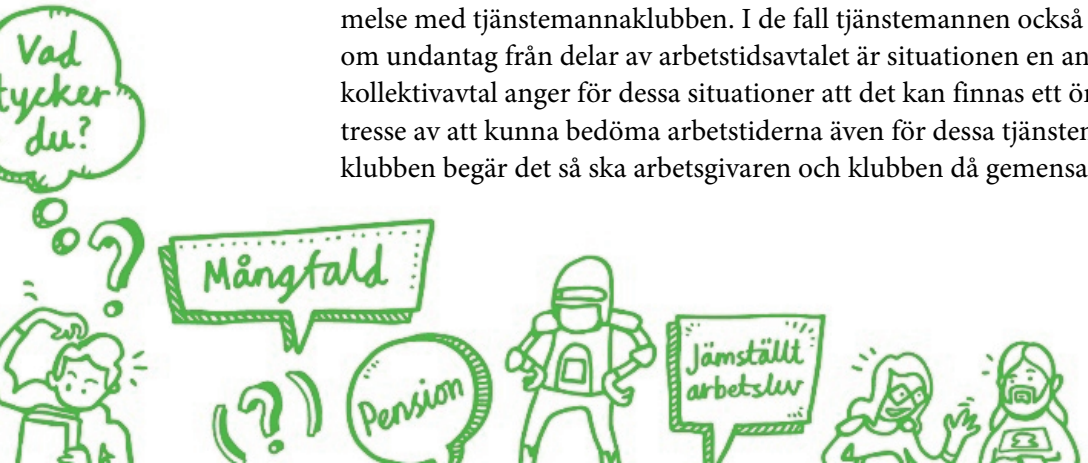
Att alltid vara tillgänglig är snart norm för dom flesta tjänstemän, finns "ordinarie tid" längre som begrepp i arbetslivet? Att alltid vara nåbar och aldrig vara riktigt ledig tenderar till att bli ett av våra vanligaste arbetsmiljöproblem. Ett sätt att få överblick över arbetstiden, och ha koll på när det blir för mycket, är att registrera den tid man faktiskt jobbar (exempelvis läsa och skriva mail, sms:a, prata i telefon är också jobb) och att ett dygn inte bara innehåller jobb, det ska även finnas plats för bl.a. fritid, familj och sömn. Det gäller att hitta en balans i livet, med allt vad det innebär.

All arbetstid ska registreras från och med nu!

Förbundsstyrelsens yttrande

De flesta av Unionens kollektivavtal ersätter arbetstidslagen med ett arbetstidsavtal eller med motsvarande regler i allmänna villkorsavtalet. Därmed gäller inte heller Arbetsmiljöverkets föreskrift "AFS 1982:17 – Anteckningar om jourtid, övertid och mertid" som utfärdats med stöd av arbetstidslagen men kollektivavtalen ersätter denna föreskrift med liknande skrivningar om journalföring av jourtid och övertid. Eftersom reglerna återfinns i ett kollektivavtal är det parterna som är ansvariga för efterlevnaden. Arbetstidens längd och förläggning har en tydlig påverkan på den enskildes hälsa och möjlighet till fritid och nödvändiga viloperioder och ska därför ingå i arbetsplatsens systematiska arbetsmiljöarbete. En förutsättning för att arbetstiden ska kunna riskbedömas, eventuellt åtgärdas och följas upp, är att det sker en dokumentation av den arbetade tiden.

När överenskommelse träffas om annan övertidskompensation än den vanliga rörliga gäller fortfarande arbetstidsavtalet fullt ut om tjänstemannen inte också träffat överenskommelse om att vara undantagen från delar av arbetstidsavtalet. Det betyder att övertid och jourtid ska journalföras samt att extra övertid, utöver den allmänna övertiden, först får tas ut efter överenskommelse med tjänstemannaklubben. I de fall tjänstemannen också träffat avtal om undantag från delar av arbetstidsavtalet är situationen en annan. Många kollektivavtal anger för dessa situationer att det kan finnas ett ömsesidigt intresse av att kunna bedöma arbetstiderna även för dessa tjänstemän. Om klubben begär det så ska arbetsgivaren och klubben då gemensamt ta fram



ett lämpligt underlag för att kunna bedöma arbetstidsvolymen för dessa tjänstemän.

Arbetstiderna ska alltså enligt nuvarande kollektivavtal följas upp på olika sätt. I det avtalspolitiska programmet framgår att Unionens mål är att all tid (även då överenskommelse om undantag från arbetstidsavtalets begränsningsregler har träffats) på lämpligt sätt ska redovisas och följas upp.

I förbundsstyrelsens förslag till inriktning kommande förhandlingar ingår, under Arbetstid & Arbetsmiljö, ”Bättre arbetsmiljö, balans i livet och rätt till återhämtning utifrån de särskilda behoven på olika avtalsområden genom avtal och systematiskt arbete”. Utvecklade regler kring bortavtalad övertid och skydd i samband sådana överenskommelser kan utgöra exempel på krav i syfte att nå detta.

Förbundsrådet föreslås besluta

att motionen är beaktad

Motion FR-A035.

REGIONSTYRELSEN ÖST

Motverka risk för ohälsa för individer som står utan skydd av begränsningsregler i arbetstidsavtal/arbetstidslag

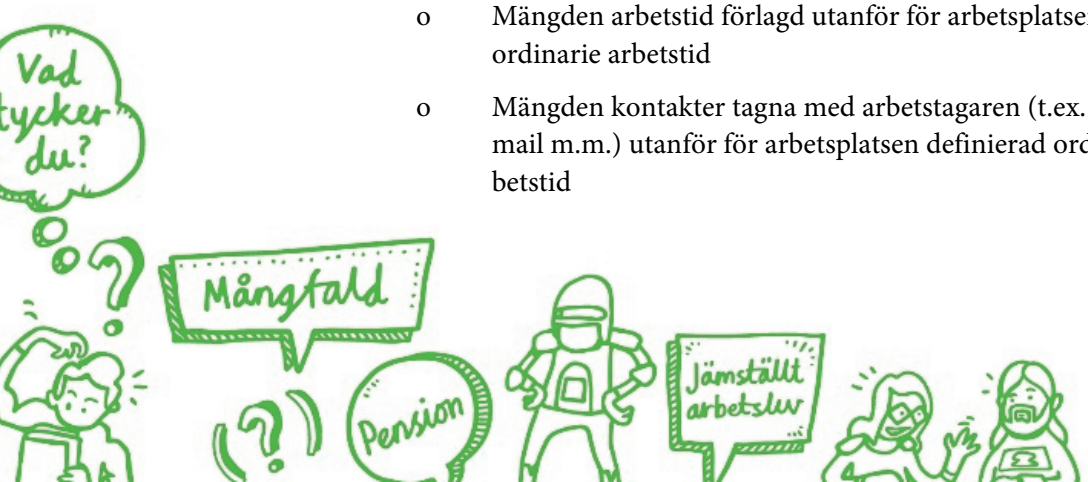
En orsak till stress och utbrändhet är att människor idag jobbar för mycket och i många fall utan att beredas tillräcklig vila/tid för återhämtning mellan arbetspass. Tillgängligheten av avlösta tas som självklart oavsett veckodag eller tid. Många avlösta känner en stor press att jobba mer än de faktiskt orkar utifrån direkta krav från chefer, egen lojalitet eller en känsla av att i vår organisation ställer man upp m.m. Hur många timmar avlösta lägger utöver sin normala arbetstid är ofta svårfångat då det ibland finns krav från ekonomer eller projektorganisationer att ”frisera” sina siffror. Ett annat problem är att man idag använder avlöst övertid som en lönehöjning på många företag istället för endast för personer med okontrollerbar arbetstid.

Möjligheten för medarbetare att säga upp sina avtal är ofta okänt för medarbetarna, men den möjligheten har också arbetsgivarna börjat försöka begränsa genom att redan i anställnings-erbjudanden förutsätta att både övertidsersättning och åsidosättande av arbetstidsavtalens skyddsregler kopplas till tjänstens beskaffenhet. Det är viktigt att Unionen som förbund säkerställer att alla våra medlemmar skyddas mot ohälsosam arbetstid där risk för ohälsa föreligger. I ett sådant arbete kan också åtgärder vidtagas för att hjälpa individer att säga upp sina bortavtalade skyddsregler, med eller utan påverkan på bortavtalad övertidsersättning.

att verka för att en årlig individuell riskbedömning för individer undantagna från begränsningsreglerna arbetstidsavtalen/arbetstidslagen införs i våra centrala avtal med syfte att motverka risk för ohälsa

att verka för att minst följande faktorer belyses och riskvärderas i samband med den årliga riskbedömningen:

- Mängden arbetstid förlagd utanför för arbetsplatsen definierad ordinarie arbetstid
- Mängden kontakter tagna med arbetstagaren (t.ex. via telefon, mail m.m.) utanför för arbetsplatsen definierad ordinarie arbetstid



- o Övergripande bedömning om individen har erhållit tillräcklig vila mellan arbetspass under det gångna året
- o Möjligheter för individen att i dialog med sin chef verka för en rimlig arbetsbelastning utifrån mängd och fördelning i tid

att verka för att alla kollektivavtal tydligt begränsar vilka individer som med stöd av kollektivavtalet ges möjlighet att individuellt avtala bort arbetstidsavtalets skyddsregler avseende arbetstid, övertid och jourtid

att verka för att det i alla kollektivavtal föreskrivs att arbetsgivaren är ålagd att underrätta lokal arbetstagarpart om det finns en avsikt att med enskild individ teckna avtal om avsteg från arbetstidsavtalets skyddsregler

Förbundsstyrelsens yttrande

Se förbundsstyrelsens yttrande på motion 34 samt på motion 23.

Förbundsrådet föreslås besluta

att motionen är beaktad

Motion FR-A036.

BRANSCHDELEGATION INDUSTRI INDUSTRIARBETSGIVARNA

All tid ska räknas som arbetstid

Alla människor föds med 24 timmar per dag i fritid. För att kunna leva ett normalt liv säljer de flesta av sin fritid med normalt 8 timmar, det är det vi kallar arbete. Vi lovar också att utföra vissa arbeten som arbetsgivaren bestämmer vad som ska göras, men för oss många blir det mer tid som arbetsgivaren bestämmer över och som vi ej får betalt till 100 % för och som inte heller räknas som arbetstid. Tänker främst på restid.

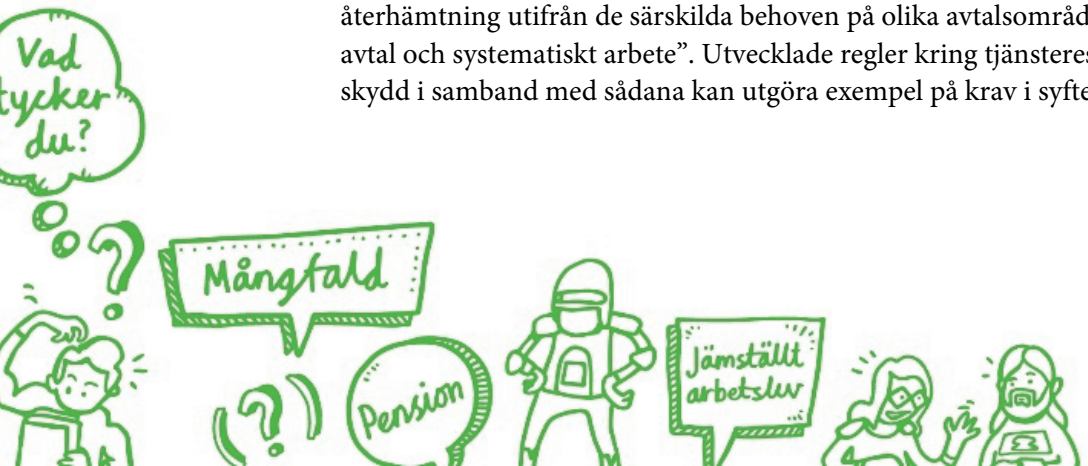
att all tid som vi står till arbetsgivarens förfogande ska räknas som arbetstid och betalas till 100 %

Förbundsstyrelsens yttrande

I Unionens avtalspolitiska program ingår att kollektivavtalen ska ge skälig kompensation för all tid som ställs till arbetsgivarens förfogande. Viloperioder är viktiga både för tjänstemannens hälsa och sociala liv. Att resa i tjänsten inte kan ses som en fullgod viloperiod är ett krav som Unionen drivit länge. I avtalsrörelsen 2011-2012 ändrades fokus från att handla om att restid ska ersättas som arbetad tid till att i stället lyfta arbetsmiljöaspekterna med att få fullgoda viloperioder. Detta har lett till att Unionen nått framgång i några avtal med skrivningar om att arbetsmiljön särskilt ska beaktas för resande tjänstemän, samt att arbetsresor inte oskäligt ska belasta dygns- och veckovilo-perioderna. I avtalsrörelsen 2016 skrev Teknikarbetsgivarna och Unionen också en gemensam kommentarstext till Arbetstidsavtalet om hur resor i tjänsten bör hanteras.

Hur vanligt förekommande det är med resor i tjänsten skiljer sig mellan olika branscher och problematiken avseende vila och ersättning skiljer sig också mellan branscherna. Förbundsstyrelsens uppfattning är därför att respektive branschdelegation bör bedöma behovet av och hur krav avseende restid kan utformas för respektive bransch.

I förbundsstyrelsens förslag till inriktning kommande förhandlingar ingår, under Arbetstid & Arbetsmiljö, ”Bättre arbetsmiljö, balans i livet och rätt till återhämtning utifrån de särskilda behoven på olika avtalsområden genom avtal och systematiskt arbete”. Utvecklade regler kring tjänsteresor och skydd i samband med sådana kan utgöra exempel på krav i syfte att nå detta.



Förbundsrådet föreslås besluta

att motionen är beaktad

Motion FR-A037.

MIKAEL BÄCKSTRÖM, UNIONEN, STOCKHOLM

Sund psykosocial arbetsmiljö

Enligt Unionens Stressindex 2019, en undersökning som Novus gjort för Unionens räkning, känner sju av tio tjänstemän stress på jobbet. I 19 av Sveriges 21 län har siffran ökat det senaste året. Trots att problemen kring den psykosociala arbetsmiljön på arbetsplatserna bör vara välkända vid det här laget, finns det få verktyg för Unionen som fackförbund att ta till för att få arbetsgivare att ta sitt ansvar kring detta. Arbetsmiljölagen och tillhörande föreskrifter är till stor del kopplade till Arbetsmiljöverket och inte fackförbunden.

Mitt förslag är därför att Unionen arbetar för att införa skrivningar i kollektivavtalets allmänna villkor, där ansvaret för den psykosociala arbetsmiljön tydligt placeras hos arbetsgivaren. Detta kan föras in som enskilt moment, eller inkorporeras i lojalitetsplikten som ofta finns bland de inledande paragraferna. OSA (AFS 2015:4) kan med fördel fungera som inspiration till detta.

Huvudsaken med mitt förslag är att Unionen i framtiden ska kunna hävda kollektivavtalsbrott om arbetsgivaren inte följer det ansvar som redan nu är lagstadgat.

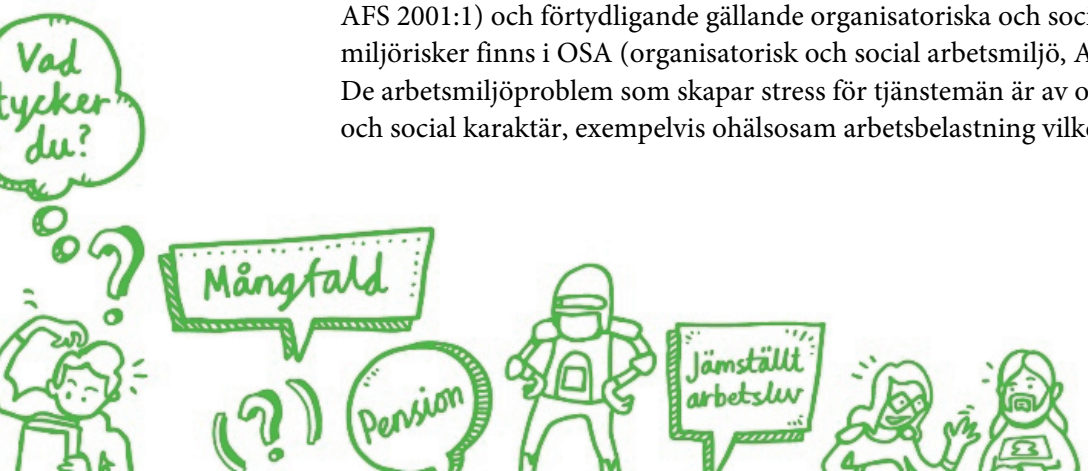
Jag föreslår

att Unionen ska arbeta för att, i kollektivavtalets allmänna villkor, införa skrivningar som betonar arbetsgivarens ansvar för sund psykosocial arbetsmiljö

Förbundsstyrelsens yttrande

Balans i arbetslivet är en av Unionens prioriterade frågor och förbundet arbetar därför aktivt med att skapa goda förutsättningar för flexibelt arbete, med en rimlig arbetsbelastning och en hälsosam arbetskultur.

Arbetsgivarens ansvar för att anställda kan utföra sitt arbete utan risk för ohälsa eller olycksfall regleras i arbetsmiljölagen (AML), processarbetet och metoden för arbetet belyses särskilt i SAM (systematiskt arbetsmiljöarbete, AFS 2001:1) och förtydligande gällande organisatoriska och sociala arbetsmiljörisker finns i OSA (organisatorisk och social arbetsmiljö, AFS 2015:4). De arbetsmiljöproblem som skapar stress för tjänstemän är av organisatorisk och social karaktär, exempelvis ohälsosam arbetsbelastning vilken regleras av



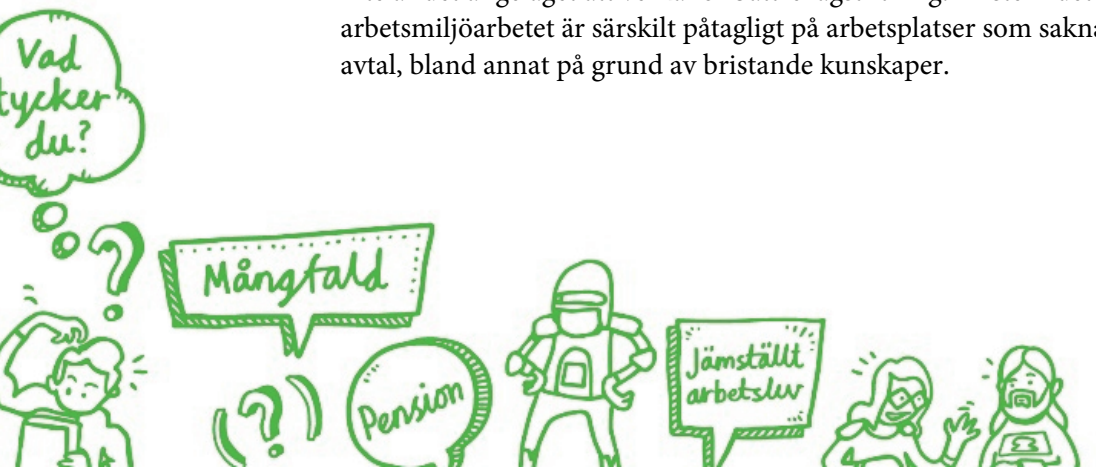
9 § och 10 § OSA, samt ohälsosam arbetstidsförläggning vilken regleras av 12 § OSA eller kränkande särbehandling, vilken regleras av 13 § OSA.

Om ett systematiskt arbetsmiljöarbete saknas eller inte omfattar organisatoriska och sociala aspekter leder det till ohälsorisker. Systematiskt arbetsmiljöarbete ska ske i samverkan mellan arbetsgivare och arbetsmiljöombud, samt genom medverkan av anställda. När kunskaper och resurser saknas och samverkan inte förekommer blir arbetsmiljöarbetet lidande på arbetsplatsen. Unionen jobbar med dessa frågor genom utbildning och stöd till förtroendevalda, i samverkan, förhandling och processer gentemot arbetsgivarna och genom olika former av påverkansarbete. Ett aktuellt exempel på påverkansarbete är opinionskampanjen #Unplugged, som syftar till att kunskapshöja såväl arbetsgivare som förtroendevalda och anställda gällande OSA. Kampanjen innehåller även konkret stödmaterial till förtroendevalda, för att dessa ska kunna agera i sitt uppdrag och för att underlätta samverkan.

Balans i arbetslivet genom ett systematiskt arbetsmiljöarbete inkluderat OSA utgör ett sektionsöverskridande fokus för förbundet. Detta berör såväl utbildning och stöd både internt för RAMO och externt för förtroendevalda, kampanjer, värvning/LFO, kommunikation och medlemstjänster. Unionen arbetar därtill aktivt med såväl med- som motparter med syfte att aktivera arbetsmiljöarbete och OSA på arbetsplatserna, med politisk påverkan och samråd med Arbetsmiljöverket och andra relevanta aktörer. Arbetsmiljöfrågor aktualiseras även i olika tvister, exempelvis vid tvister om uppsägning och diskriminering.

Beträffande kränkande särbehandling/mobbning har Unionen via TCO ställt sig bakom fackförbundet Visions förslag om en lag om förbud mot trakasserier i arbetslivet. Trakasserier enligt Visions lagförslag fokuserar på samma beteenden som i diskrimineringslagen, men utan kopplingen till diskrimineringsgrund eller sexuella handlingar. En lag om förbud mot trakasserier i arbetslivet skulle ge förbundet möjlighet att i förhandling yrka på skadestånd, även när arbetsgivaren brister i sitt ansvar gentemot individ, samt ge ett rättsligt verktyg som möjliggör att vid olösta tvister kunna pröva kränkande särbehandling/mobbningsärenden i domstol. Idag är det främst kränkande särbehandling som har samband med en diskrimineringsgrund som är möjligt att pröva rättsligt.

Arbetsmiljöfrågor rör alla arbetstagare och därmed alla medlemmar. För att alla ska få ett lika gott skydd oavsett om arbetsgivaren har kollektivavtal eller inte är det angeläget att verka för bättre lagstiftning. Brister i det systematiska arbetsmiljöarbetet är särskilt påtagligt på arbetsplatser som saknar kollektivavtal, bland annat på grund av bristande kunskaper.



Med ett välfungerande proaktivt arbetsmiljöarbete på arbetsplatserna åtgärdas risker innan de blir brister och konsekvenser, således innan behov uppstår av sanktioner gentemot arbetsgivaren.

Det verktyg Unionens arbetsmiljöombud har att tillgå vid brott mot AML avseende organisatorisk och social arbetsmiljö är begäran om åtgärder (6 kap. 6 a § AML). Sådan begäran hanterar inte en individ. Vid utebliven eller otillräcklig respons från arbetsgivaren kan ombudet vända sig till Arbetsmiljöverket för vidare hantering av begäran. Arbetsmiljöverket kan utfärda föreläggande och förbud, vilka ofta förenas med vite. Förbundet äger såsom motionsställaren beskriver inte egna sanktionsmöjligheter genom AML, varken rörande kollektiv eller individ (med undantag 6 kap 10 § AML – hindrande av skyddsombud).

Arbetsgivarna har en skyldighet att sörja för en god arbetsmiljö, eller som anges i den partsgemensamma kommentaren till avtalet med Teknikarbetsgivarna ”sörja för sunda och säkra arbetsförhållanden”.

I förbundsstyrelsens förslag till inriktning kommande förhandlingar ingår, under Arbetstid & Arbetsmiljö, ”Bättre arbetsmiljö, balans i livet och rätt till återhämtning utifrån de särskilda behoven på olika avtalsområden genom avtal och systematiskt arbete”. Med dessa utgångspunkter har branschdelegationerna att för respektive avtalsområde – utifrån avtalsområdets behov och förutsättningar – ta fram förslag till anpassade avtalskrav.

Förbundsrådet föreslås besluta

att motionen är beaktad

Motion FR-A038.

REGION SKARABORG/VÄST OCH ÖST

Friskvårdstimme

Kroppen ska orka jobba tills du är 70 år, hur underhåller vi kroppen under ett helt arbetsliv? Hjärtat är inte längre vår viktigaste muskel, man säger numer att benmusklerna är de viktigaste musklerna vi har. Motion har visat sig kunna laga och föryngra äldre personers hjärna, man kan alltså motverka att bli gammal i hjärnan när pensionsåldern höjs! Motion tar direkt ner höga nivåer av stresshormoner, redan inom en halvtimma ses resultat! Här finns stora vinster för företagen att ta ut, när arbetsbördan stiger kan effektiviteten öka genom att ta en paus för en rask promenad!

Vi yrkar därför

att möjligheten för 1 timmes friskvård per vecka på betald arbetstid införs i våra avtal.

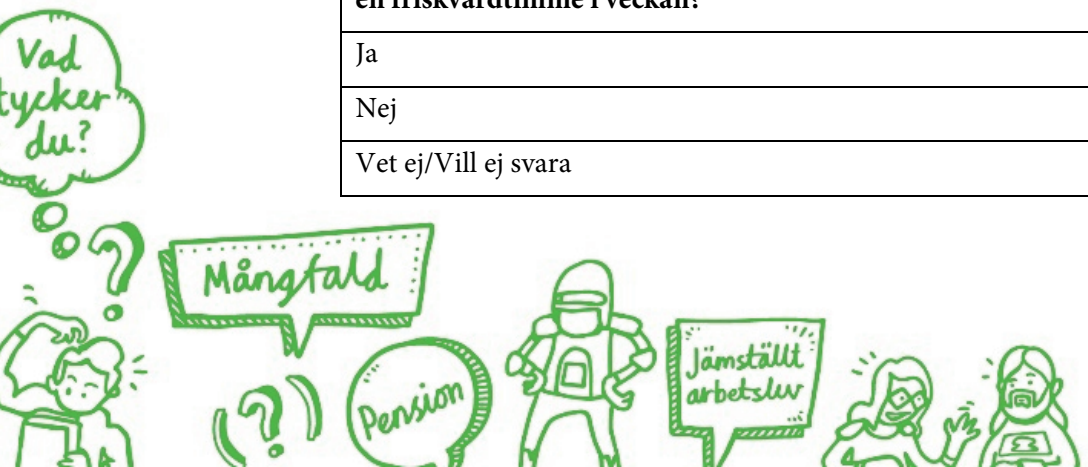
Förbundsstyrelsens yttrande

Friskvårdsfrågorna är prioriterade av våra medlemmar och blir mera och mera relevanta i arbetslivet när stressen ökar, arbetslivet förlängs och en bra balans i livet blir svårare att uppnå. I de undersökningar som Unionen tidigare genomfört framgår det, att det inte är lika vanligt med rätt till friskvård på betald arbetstid, som det exempelvis är med friskvårdsbidrag.

Resultat från Unionens löpande medlemsundersökningar 2016 och 2017:

2016: Har du rätt att utöva friskvård på betald arbetstid, t ex en friskvårdtimme i veckan?	
Ja	20
Nej	64
Vet ej/Vill ej svara	16

2017: Har du rätt att utöva friskvård på betald arbetstid, t ex en friskvårdtimme i veckan?	
Ja	17
Nej	67
Vet ej/Vill ej svara	16



Friskvård på betald arbetstid är i regel reglerat genom policydokument utfärdad av arbetsgivaren eller genom lokala avtal. Unionen har idag inga centrala branschavtal innehållande regler om friskvård på betald arbetstid.

Det finns även andra aspekter som man måste ta hänsyn till vid ett eventuellt införande av friskvård i våra centrala avtal, om syftet är att uppnå en bättre arbetsmiljö och ett friskare arbetsliv. Friskvård ska vara ett komplement till det systematiska arbetsmiljöarbetet på arbetsplatsen. Man brukar prata om tre olika perspektiv för att uppnå en bra arbetsmiljö.

- **Förhindra** – att arbeta reaktivt utifrån de risker som upptäcks och åtgärda dessa så att skador och ohälsa inte ska uppstå
- **Förebygga** – att arbeta preventivt och se till att riskerna inte alls uppstår
- **Främja** – att vända perspektivet från det som orsakar skador och ohälsa till det som främjar hälsa och en bra arbetsmiljö

Det förhindrande och förebyggande arbetet regleras i lagstiftningen och ska hanteras genom det löpande systematiska arbetsmiljöarbetet på arbetsplatsen. Det främjande perspektivet sker mer på arbetsgivarens eget initiativ. Inget av dessa perspektiv kan ersätta de andra, de är komplement till varandra. Det är därför viktigt att se till att friskvårdssatsningar inte ersätter det systematiska arbetsmiljöarbetet. De främjande insatserna, som exempelvis friskvård på betald arbetstid, ska utgå från det som framkommit i arbetet med att kartlägga arbetsmiljön på arbetsplatsen och anpassas efter behoven för att ge största effekt.

Det är även viktigt att komma ihåg att ansvaret för arbetsmiljön på arbetsplatsen alltid ligger hos arbetsgivaren. Arbetstagaren har självfallet också ett ansvar för att anmäla risker och brister samt följa handlingsplaner som tagits fram i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Hänsyn ska tas till individens integritet samt diskrimineringsperspektiven om friskvård på betald arbetstid införs i avtal. Friskvårdssatsningar uppfyller även andra syften som exempelvis ökad trivsel och gemenskap på arbetsplatsen och kan ses som en direkt förmån till de anställda i konkurrenshänseende för att vara en attraktiv arbetsgivare.

I förbundsstyrelsens förslag till inriktning kommande förhandlingar ingår, under Arbetstid & Arbetsmiljö, ”Bättre arbetsmiljö, balans i livet och rätt till återhämtning utifrån de särskilda behoven på olika avtalsområden genom avtal och systematiskt arbete”. Med dessa utgångspunkter har branschdelegationerna att för respektive avtalsområde – utifrån avtalsområdets behov och förutsättningar – ta fram förslag till anpassade avtalskrav.

Förbundsrådet föreslås besluta

att motionen är beaktad

Motion FR-A039.

RS SMÅLAND

Friskvård på arbetstid

Vi ser idag att samhället och mycket av vårt arbete idag går i en rasande takt. Många stressar fram och försöker få ihop arbetsliv, familj och fritid. All form av friskvård har betydelse för hälsan och borde uppmuntras. Allt från en enkel promenad till att teamsporta eller delta i gymträning gör oss bara gott! Att erbjudas en timme friskvård i veckan på arbetstid skulle säkert öka trivseln, förebygga stress och belastningsskador. Detta är därför något som vi inom Unionen ska arbeta för tycker vi. Friskvårdstimmen ska kunna användas när som helst under dagen, förutsatt att verksamheten tillåter det.

att Unionen driver frågan om att anställda får minst en friskvårdstimme per arbetsvecka utan löneavdrag.

Förbundsstyrelsens yttrande

Se förbundsstyrelsens yttrande på motion 38.

Förbundsrådet föreslås besluta

att motionen är beaktad

Motion FR-A040.

REGIONSTYRELSEN SYDOST

Maxgräns för övertid

Arbetsbelastningen är generellt sett hög. En kontinuerligt hög arbetsbelastning riskerar ge arbetsmiljöproblem, sjukskrivningar etc. Ett sätt att motarbeta detta är att hålla tillåtna övertidsuttag på en rimlig nivå.

att arbeta för övertidstak om maximalt 150 timmar per år.

att arbeta för minskade möjligheter för klubbarna att ge dispens till ytterligare övertid.

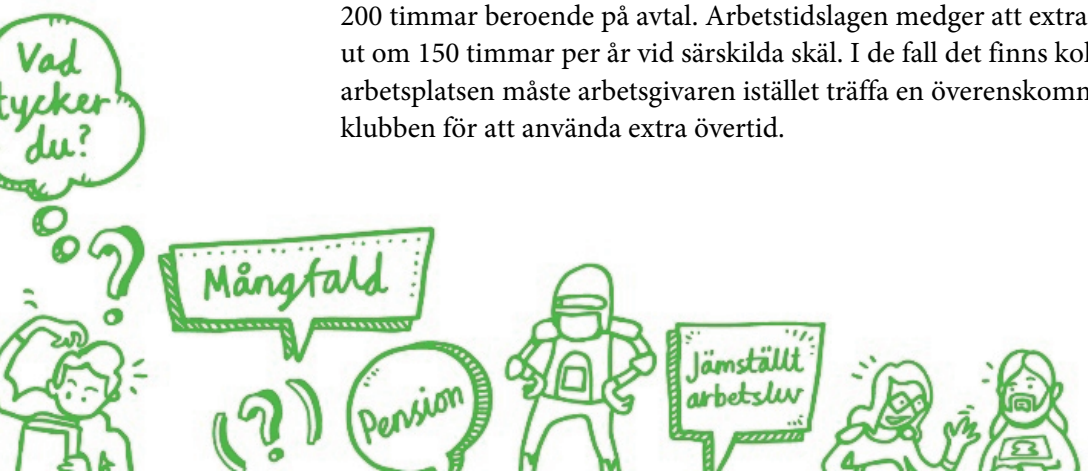
att maximalt övertidsuttag inom en sexmånadersperiod får vara 100 timmar.

Förbundsstyrelsens yttrande

Arbetstidens längd och förläggning, samt inflytandet över arbetstiden, har påverkan på den enskildes hälsa. Det finns många orsaker till den ökade övertiden, men den främsta förklaringen går att hitta i en förändrad arbetsorganisation. Att minska mängden övertidsarbete är en viktig del i strävan efter att få en bra balans mellan arbete och fritid och många av Unionens medlemmar har idag ett högt övertidsuttag, även om orsaken till övertiden varierar mellan bransch och befattning. Undersökningar visar att tjänstemän känner en stor lojalitet för sina arbetsuppgifter och för att de ska bli slutförda i tid, trots att det inte alltid finns tillräckliga resurser för att utföra arbetsuppgifterna på utsatt tid.

Övertid får tas ut då något oförutsett och oplanerat inträffar i verksamheten. Övertidsarbetet ska vara tillfälligt och kortvarigt och ska dessutom vara beordrat eller godkänt i efterhand av arbetsgivaren. Övertiden ska alltså inte användas för att klara av den ordinarie verksamheten.

Enligt arbetstidslagen får allmän övertid tas ut med upp till 200 timmar per kalenderår då det finns särskilda behov, med högst 48 timmar under en fyraveckorsperiod eller 50 timmar under en kalendermånad. I Unionens kollektivavtal varierar för närvarande gränsen för allmän övertid mellan 100 till 200 timmar beroende på avtal. Arbetstidslagen medger att extra övertid tas ut om 150 timmar per år vid särskilda skäl. I de fall det finns kollektivavtal på arbetsplatsen måste arbetsgivaren istället träffa en överenskommelse med klubben för att använda extra övertid.



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. Arbetstidslagen reviderades för några år sedan när reglerna för användandet av extra övertid ändrades, vilket minskar sannolikheten för att regering och riksdag tar upp behandling av arbetstidslagen inom de närmaste åren.

Förbundsstyrelsen ser arbetet med att minska övertiden som en viktig fråga. Ändringar i övertidstaken för allmän och extra övertid är inte de enda verktygen för detta. Snarare måste arbetstid och övertidsarbete tydligare vara en del av arbetsplatsens systematiska arbetsmiljöarbete och kraven i verksamheten måste vara anpassade till resurserna som finns i arbetsorganisationen. En bättre tillämpning av arbetstidsavtalens och arbetstidslagens befintliga regler kring övertid, att övertid bara ska användas då särskilda skäl föreligger, är grundläggande för att minska användandet av övertid på arbetsplatserna.

I förbundsstyrelsens förslag till inriktning kommande förhandlingar ingår, under Arbetstid & Arbetsmiljö, ”Bättre arbetsmiljö, balans i livet och rätt till återhämtning utifrån de särskilda behoven på olika avtalsområden genom avtal och systematiskt arbete”. Med dessa utgångspunkter har branschdelegationerna att för respektive avtalsområde – utifrån avtalsområdets behov och förutsättningar – ta fram förslag till anpassade avtalskrav.

Förbundsrådet föreslås besluta

att första att-satsen är beaktad

att andra att-satsen avslås

att tredje att-satsen är beaktad

Motion FR-A041.

REGIONSTYRELSEN SYDOST

Stopp för återföring av övertid

Arbetsbelastningen är på många av våra medlemmar hård. Den ger olika konsekvenser . Exempelvis utbrändhet, utmattning. I Kollega nr 7/18 redovisas att den privatanställde tjänstemannen i snitt arbetar 6 timmars övertid i veckan. Denna siffra kan då den ger att varje medlem arbetar närmare 300 timmars övertid per år i och för sig ifrågasättas. Men, för att siffran överhuvudtaget skall möjlig att uppnå krävs det att möjligheterna med återföring av övertid genom ledighet etc. utnyttjas i mycket stor omfattning. Stämmer siffrorna borde våra klubbar och regioner också bevilja ett mycket stort antal övertidsdispenser.

Under flera år och inom olika avtalsområden har vi successivt accepterat högre och högre tillåtna övertidsuttag. Vi har likaledes successivt och i allt högre grad accepterat möjlighet till återföring av övertid. Vi är i en situation där helheten bestående av högre möjligt övertidsuttag i kombination med återföring av tid ger arbetsgivaren en allt större möjlighet till säsongsanpassade arbetstider.

att prioriterat avtalsmål blir att avveckla möjligheten till återföring av timmar till övertidsbank.

Förbundsstyrelsens yttrande

Se förbundsstyrelsens yttrande på motion 40.

En förutsättning för återföring av övertid till övertidsutrymmet är att tjänstemannen har tagit ut kompensationsledighet. För uttag av kompensationsledighet krävs att tjänstemannen och arbetsgivaren är överens om det. Beroende på när övertidsarbetet har utförts kompenseras det med 1,5 eller 2 timmars kompensationsledighet, men övertiden återförs timme till timme för arbetad tid. Tjänstemannen får alltså mer ledigt än den tid som återförs. Ur ett vilohänseende är det också att föredra att kompensationen för övertidsarbetet tas ut i tid i stället för pengar.

Förbundsstyrelsen tror inte att ett avvecklande av reglerna om återföring av timmar till övertidsutrymmet är lösningen på problematiken med ett ökat övertidsuttag. Snarare måste arbetstid och övertidsarbete tydligare vara en del av arbetsplatsens systematiska arbetsmiljöarbete och kraven i verksamheten måste vara anpassade till resurserna som finns i arbetsorganisationen. En bättre tillämpning av arbetstidsavtalens och arbetstidslagens befintliga

regler kring övertid, att övertid bara ska användas då särskilda skäl föreligger, är grundläggande för att minska användandet av övertid på arbetsplatserna.

Förbundsrådet föreslås besluta

att avslå motionen

Motion FR-A042.

CARL WALDENFELDT, ANSVARSBESIKTNING, STOCKHOLM

Minskad möjlighet till kontinuerligt övertidsuttag

Övertid är någonting man ska kunna ta till vid särskilda arbetstoppar. Det ska inte vara någonting som blir en kontinuerlig övertid och återkommande åtgärd för arbetsgivaren. I genomsnitt arbetar svenskarna uppemot en extra arbetsdag per vecka i övertid. Det visar siffror från SCB som sammanställts av Unionen. De flesta får ingen övertidsersättning för detta, utan det ska tas ut i kompledighet eller semester som ska beviljas av arbetsgivaren. Detta medför en ökad stress på arbetstagaren då gränserna mellan arbetsliv och fritid suddas ut. Unionen rapporterade nyligen om kraftigt ökande antal långtidssjukskrivningar bland tjänstemän i privat sektor och då framför allt bland kvinnor mitt i livet. Arbetsmiljöverkets krav på arbetsgivarna vad gäller den psykosociala arbetsmiljön har skärpts men problemen kvarstår, arbetsgivare använder kontinuerligt övertidsuttag som ett verktyg i den ordinarie verksamheten.

att Unionen verkar politiskt för att Arbetsmiljöverket utför arbetsplatsbesök med fokus på arbetstid.

att Unionen verkar för att minska övertidsuttagen, ex att fördyra och försvåra att övertidsuttag sker kontinuerligt.

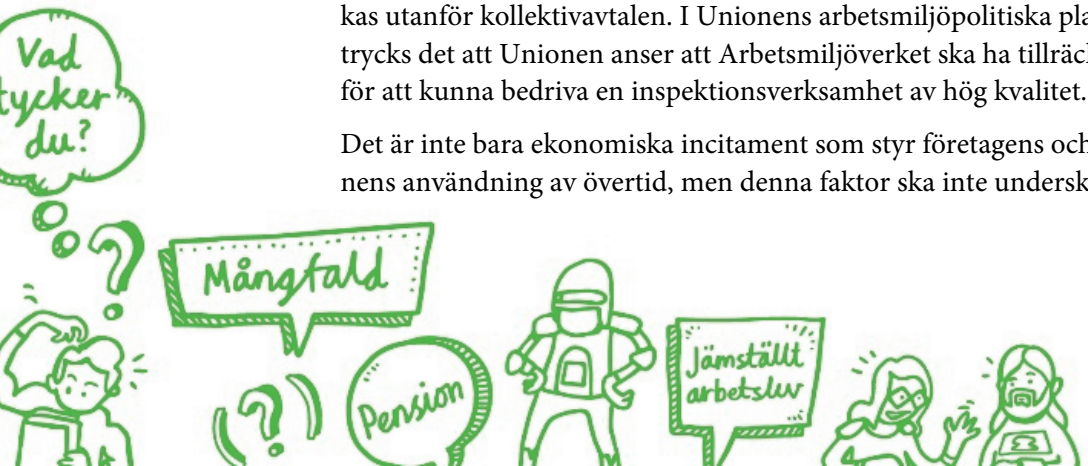
att Unionen verkar för att där lokala avtal förekommer som ”byter övertidsersättning mot semester” utvärderas och omförhandlas till fördel för arbetstagaren.

Förbundsstyrelsens yttrande

Se förbundsstyrelsens yttrande på motion 40.

Viktigt att komma ihåg när det gäller den ökade övertiden är att det är en långsiktig trend som pågått åtminstone de senaste 10 åren, samt att inga ändringar har gjorts i våra avtal som föranlett denna ökning. Lösningen på den ökande övertiden ligger alltså inte bara i våra avtal, utan måste samtidigt sökas utanför kollektivavtalen. I Unionens arbetsmiljöpolitiska plattform uttrycks det att Unionen anser att Arbetsmiljöverket ska ha tillräckliga resurser för att kunna bedriva en inspektionsverksamhet av hög kvalitet.

Det är inte bara ekonomiska incitament som styr företagens och tjänstemännens användning av övertid, men denna faktor ska inte underskattas. Hos en



del blir övertidsuttaget också ett sätt att öka den egna inkomsten. Med en sänkt divisor som ökar övertidsersättningen kan också det ekonomiska incitamentet för tjänstemannen att arbeta över öka. Enskilda tjänstemäns övertidsuttag påverkar inte bara den egna arbetssituationen, utan hela arbetsplatsens. Ett fåtal personer kan genom att sätta övertid i system skapa förväntningar på övriga tjänstemän att också börja arbeta övertid.

Ett viktigt inslag i Unionens lönepolitik är att man ska kunna leva på sin lön, varför övertidsarbete aldrig får bli ett medel att klara sin ekonomi. Förbundsstyrelsen tror därför inte att en höjd övertidsersättning är rätt väg att gå, utan snarare riskerar att motverka sitt syfte. En bättre tillämpning av arbetstidsavtalens och arbetstidslagens befintliga regler kring övertid, att övertid bara ska användas då särskilda skäl föreligger, är grundläggande för att minska användandet av övertid på arbetsplatserna.

Avseende frågan om avtal om annan övertidskompensation, se förbundsstyrelsens yttrande på motion 23.

Förbundsrådet föreslås besluta

att första att-satsen är besvarad

att andra och tredje att-satserna är beaktade

Motion FR-A043.

REGIONSTYRELSEN SYDOST

Tjänsteresor, regelverk kring återhämtning

Företagen i Sverige blir allt mer globala och fler och fler tjänstemän behöver resa globalt i sin tjänst. Regelverk kring framförallt veckovila och dygnsvila finns reglerade i Sverige och är styrande inom EU. Jobbresorna inom Europa upplever vi inte så problematiska ur arbetsmiljöhänsyn och restidsmässigt som jobbresorna framförallt till Asien och Amerika. Efter en lång flygresa (oftast utanför Europa) behöver de flesta en återhämtningsperiod vilket man i många fall kan få, men regelverket är högst godtyckligt och det är långt ifrån alla som kan (och vill) ta den viloperiod som behövs. Vi skulle vilja styra upp detta med en regel som tvingar (uppmanar bestämt) de som reser att alltid få ut minst 11 timmars dygnsvila efter hemkomst från Interkontinentala resor.

att man tittar över möjligheten att alltid ge resande minst 11 timmars dygnsvila efter hemkomst från Interkontinentala resor eller motsvarande.

Förbundsstyrelsens yttrande

Viloperioder är viktiga både för tjänstemannens hälsa och sociala liv. Att resa i tjänsten inte kan ses som en fullgod viloperiod är ett krav som Unionen drivit länge. I avtalsrörelsen 2011-2012 ändrades fokus från att handla om att restid ska ersättas som arbetad tid till att i stället lyfta arbetsmiljö-aspekterna med att få fullgoda viloperioder. Detta har lett till att Unionen nått framgång i några avtal med skrivningar om att arbetsmiljön särskilt ska beaktas för resande tjänstemän, samt att arbetsresor inte oskäligt ska belasta dygns- och veckoviloperioderna.

Hur vanligt förekommande det är med resor i tjänsten skiljer sig mellan olika branscher och problematiken avseende vila och ersättning skiljer sig också mellan branscherna.

I förbundsstyrelsens förslag till inriktning kommande förhandlingar ingår, under Arbetstid & Arbetsmiljö, ”Bättre arbetsmiljö, balans i livet och rätt till återhämtning utifrån de särskilda behoven på olika avtalsområden genom

avtal och systematiskt arbete”. Med dessa utgångspunkter har branschdelegationerna att för respektive avtalsområde – utifrån avtalsområdets behov och förutsättningar – ta fram förslag till anpassade avtalskrav.

Förbundsrådet föreslås besluta

att motionen är beaktad

Motion FR-A044.

KLUBBSTYRELSEN UNIONEN FORSMARKS KRAFTGRUPP, UPPLAND

Restid i otid

I dagens stressade samhällsklimat där livspusslet är svårt att lägga och vi i arbetslivet förväntas vara engagerade, flexibla och tillgängliga är det viktigt att också möjliggöra återhämtning. Att man idag kan komma hem sent på kvällen från en tjänsteresa och sen förväntas vara på jobbet morgonen efter är orimligt. Alla parter, arbetstagare och arbetsgivare, vinner på att restid likställs med arbetad tid med hänseende på dygns- och veckovila, särskilt beaktandes OSA. Vårt förslag är att UNIONEN jobbar för att restid skall likställas med arbetad tid med avseende på dygns- och veckovila. Det är orimligt ur både ett arbetsmiljö och psyksocialt perspektiv att detta inte är normen i dagens samhälle.

att UNIONEN arbetar för att restid likställs med arbetad tid med hänseende till dygns- och veckovila.

Förbundsstyrelsens yttrande

Se förbundsstyrelsens yttrande på motion 43.

Förbundsrådet föreslås besluta

att motionen är beaktad

Motion FR-A045.

SAS KABINKLUBB SCCA, VIKTORIA SVENSSON, ÅKE LEIJON, ANDERS HÖGLUND, LISA KEMZE, MARIKA WESTLING JOSJÖ, JOAKIM HILLEVIDSSON, RIKARD GIRÉUS, STOCKHOLM

Tjänstgöring vid stand-by

Tjänstgöring vid stand bye så kan kabinpersonal i Sverige producera i 18 timmar efter de blivit utkallade på flygtjänst, det är helt oacceptabelt att förvänta sig att någon ska kunna vara "fit for flight" vid en sådan lång tjänstgöring. En s.k vanlig dag kan kabinpersonal producera 13 timmar. Vi föreslår därför:

att Unionen ska verka för att tjänstgöring vid stand bye när kabinpersonal i Sverige blir utkallade på flygtjänst endast ska kunna producera i 13 timmar.

Förbundsstyrelsens yttrande

I den EU-förordning som innehåller regler kring flygtid och vila ur ett trafiksäkerhetsperspektiv, EASA-FTL (European Union Aviation Safety Agency - Flight Time Limitations) regleras på flera olika sätt hur standby, hemma (motsvarande beredskap) eller på flygplatsen (motsvarande jour), ensamt eller i kombination med efterföljande flygtjänst, ska räknas. Stand-by på flygplats räknas som Flight Duty Period (FDP, tjänstgöringstid). Motionen avser gränser för kombinationen av hemmastandby och flygtjänst. 25 procent av standby i hemmet eller på hotell ska enligt FTL räknas som FDP med en begränsningsperiod på 14 dagar. Enligt FTL ska dock ansvarig operatör också tillse att kombinationen av standby och flygtjänst inte medför att en kabinanställd (CC) är vaken mer än 18 timmar. Som framgår av ovan är reglerna i FTL på denna punkt öppna för tolkning och en diskussion mellan EASA, och ETF (European Transport Workers Federation), pågår för närvarande om huruvida kabinpersonal vanligtvis sover på sin hemmastandby eller inte. För många kabinanställda har trafiksäkerhetsreglernas begränsningar kommit att sätta gränserna för tjänstgöringen. Kollektivavtalet innehåller också ofta regler, vilka vanligen återfinns i de företagsspecifika reglerna kring tjänstgöringstid.

Förbundsrådet föreslås besluta

att överlämna motionen till berörd branschdelegation (berörd delegation är Kabin)

Motion FR-A046.

SAS KABINKLUBB SCCA, VIKTORIA SVENSSON, ÅKE LEIJON, ANDERS HÖGLUND, LISA KEMZE, MARIKA WESTLING JOSJÖ, JOAKIM HILLEVIDSSON, RIKARD GIRÉUS, STOCKHOLM

Arbetstidsmått och fullgjord arbetstid

Kabinpersonal anställd i Sverige är undantagna Arbetstidslagen § 10 b vilken syftar till en begränsning av veckoarbetstiden till högst 48 timmar med en beräkningsperiod om högst fyra månader. Vid beräkningen av den sammanlagda arbetstiden skall enligt § 10b semester och sjukfrånvaro under den tid arbetstagaren annars skulle ha arbetat likställas med fullgjord arbetstid. Unionen har under 2016 års avtalsförhandlingar varit tydliga med vikten av ett avtalat arbetstids-mått som nu återfinns i princip i samtliga branschavtal. Om syftet med avtalsförhandlingen 2020 handlar om schyssta kollektivavtal som också är konkurrensneutrala är det dags att ta nästa steg. Arbetstidsmåttet på 40 timmar helgfri vecka och år måste byggas på med ytterligare förbättringar av den sammanlagda arbetstiden för kabinpersonal anställd i Sverige. Ett nästa steg är ett införande av §10b i arbetstidslagen, en svensk skyddslag. Vi föreslår att Förbundsrådet beslutar:

att Unionen ska avtala att inarbetad semester och sjukfrånvaro ska likställas med fullgjord arbetstid även för kabinpersonal anställd i Sverige.

att Unionen ska verka för ett införande av en liknande skrivning som Arbetstidslagen §10b har och föra in denna skrivning i branschavtalet för kabinpersonal anställd i Sverige.

Förbundsstyrelsens yttrande

Som motionen beskriver är flygpersonal inom civilflyget undantagna från delar av arbetstidslagen. I stället gäller en särskild lag om arbetstider m.m. för flygpersonal med särskilda regler. Under 2016 års avtalsförhandlingar tillkom en gemensam reglering av arbetstidsmåttet för en heltidsanställd på maximalt 40 timmar per helgfri vecka i branschavtalet, men stora delar av arbetstidsregleringarna i övrigt återfinns fortfarande i de företagsspecifika tjänstgöringsbilagorna. Arbetstiderna och möjligheten till återhämtning är viktigt. Branschavtalet bör fortsätta utvecklas.

Förbundsrådet föreslås besluta

att överlämna motionen till berörd branschdelegation (berörd delegation är Kabin)

Motion FR-A047.

SKYDDSOMBUDEN I SAS KABINKLUBB SCCA, CHRISTINA THUNBERG, ANNIKA LOKIC, THERESE LARSSON OCH LENA GRAPE

Arbetstidsmått

Kabinpersonal anställd i Sverige är undantagna Arbetstidslagen § 10b vilken syftar till en begränsning av veckoarbetstiden till högst 48 timmar med en beräkningsperiod om högst fyra månader. Vid beräkningen av den sammanlagda arbetstiden skall enligt § 10b semester och sjukfrånvaro under den tid arbetstagaren annars skulle ha arbetat likställas med fullgjord arbetstid.

Unionen har under 2016 års avtalsförhandlingar varit tydliga med vikten av ett avtalat arbetstids-mått som nu återfinns princip i samtliga branschavtal. För kabinpersonal anställd i Sverige avtalade Unionen ett arbetstidsmått med en begränsning av 40 timmar per helgfri vecka och år. Alltså endast en begränsning av den sammanlagda årsarbetstiden. Begränsningen vad gäller omfattningen av den årliga arbetstiden för kabinpersonal i Sverige är reglerad genom Lag om arbetstid för flygpersonal inom civilflyget § 4 vilken begränsar årsarbetstiden till 2000 timmar per helgfri vecka och år. Detta motsvarar 40 timmar per helgfri vecka och år. Med andra ord betyder inte den av Unionen avtalade begränsningen något i praktiken inte heller i teorin - det vill säga med dagens skrivning i branschavtalet. Om syftet med avtalsförhandlingen 2020 handlar om schyssta kollektivavtal som också är konkurrensneutrala är det dags att ta nästa steg. Arbetstidsmåttet på 40 timmar helgfri vecka och år måste byggas på med ytterligare förbättringar av den sammanlagda arbetstiden för kabinpersonal anställd i Sverige. Ett nästa steg är ett införande av § 10b i arbetstidslagen, en svensk skyddslag.

att Unionen ska verka för ett införande av en liknande skrivning som Arbetstidslagen § 10b har och föra in denna skrivning i branschavtalet för kabinpersonal anställd i Sverige

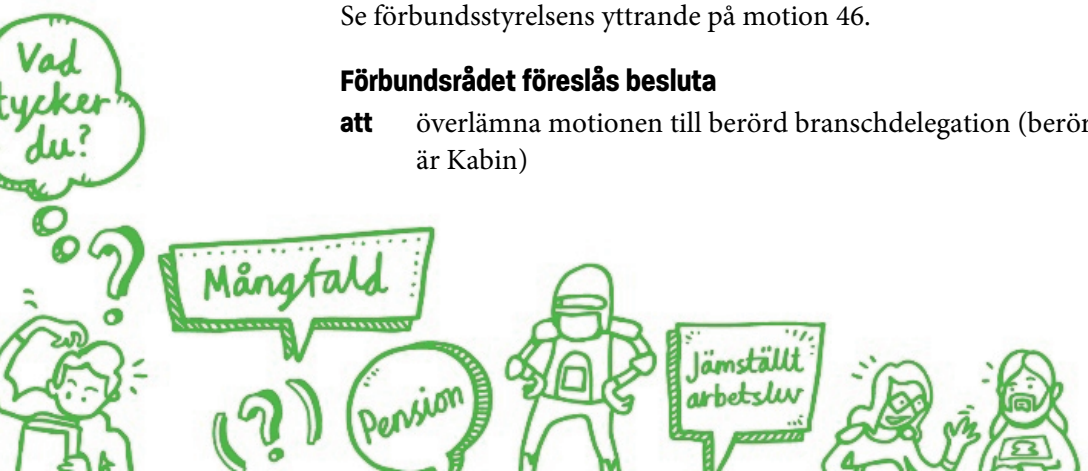
att Unionen ska avtala att inarbetad semester och sjukfrånvaro ska likställas med fullgjord arbetstid även för kabinpersonal anställd i Sverige

Förbundsstyrelsens yttrande

Se förbundsstyrelsens yttrande på motion 46.

Förbundsrådet föreslås besluta

att överlämna motionen till berörd branschdelegation (berörd delegation är Kabin)



Motion FR-A048.

SAS KABINKLUBB SCCA, VIKTORIA SVENSSON, ÅKE LEIJON, ANDERS HÖGLUND, LISA KEMZE, MARIKA WESTLING JOSJÖ, JOAKIM HILLEVIDSSON, RIKARD GIRÉUS, STOCKHOLM

Arbetstidsmått, 48-timmarsregel

Kabinpersonal anställd i Sverige är undantagna Arbetstidslagen § 10 b vilken syftar till en begränsning av veckoarbetstiden till högst 48 timmar med en beräkningsperiod om högst fyra månader. Vid beräkningen av den sammanlagda arbetstiden skall enligt § 10b semester och sjukfrånvaro under den tid arbetstagaren annars skulle ha arbetat likställas med fullgjord arbetstid. Unionen har under 2016 års avtalsförhandlingar varit tydliga med vikten av ett avtalat arbetstids-mått som nu återfinns i princip i samtliga branschavtal. Om syftet med avtalsförhandlingen 2020 handlar om schyssta kollektivavtal som också är konkurrensneutrala är det dags att ta nästa steg. Arbetstidsmåttet på 40 timmar helgfri vecka och år måste byggas på med ytterligare förbättringar av den sammanlagda arbetstiden för kabinpersonal anställd i Sverige. Ett nästa steg är ett införande av §10b i arbetstidslagen, en svensk skyddslag. Vi föreslår att Förbundsrådet beslutar:

att Unionen ska verka för ett införande av en liknande skrivning som Arbetstidslagen §10b har och föra in denna skrivning i branschavtalet för kabinpersonal anställd i Sverige.

Förbundsstyrelsens yttrande

Se förbundsstyrelsens yttrande på motion 46.

Förbundsrådet föreslås besluta

att överlämna motionen till berörd branschdelegation (berörd delegation är Kabin)

Motion FR-A049.

SAS KABINKLUBB SCCA, VIKTORIA SVENSSON, ÅKE LEIJON, ANDERS HÖGLUND, LISA KEMZE, MARIKA WESTLING JOSJÖ, JOAKIM HILLEVIDSSON, RIKARD GIRÉUS, STOCKHOLM

Vila två dagar ska alltid vara 60 timmar

Återhämtning är A och O för kabinpersonalen i Sverige som har långa och tuffa arbetsdagar. Oavsett om man har arbetat 2 dagar eller 3 dagar likväl som 4 dagar så ska vilan på de två efterföljande dagarna uppgå till 60 timmar minimum. Att sluta sent och börja tidigt ger inte den återhämtning som behövs. Vi föreslår därför:

att Unionen ska verka för minimum vila på två dagar alltid ska vara minst 60 timmar oavsett om man producerat 2 eller 3 dagar innan.

Förbundsstyrelsens yttrande

Så kallade singelfridagar används ofta av flygbolagen för att lättare få ihop schemat, och även om de företagsspecifika tjänstgöringsbilagorna reglerar hur många fridagar CC har rätt till per månad, så får förläggningen av dessa fridagar en effekt på möjligheterna till återhämtning. Ett schema med alltför många singelfridagar istället för flera efterföljande fridagar kan ha en negativ effekt på återhämtningen, och ansvarig branschdelegation bör därför ta ställning till om och hur avtalskrav för att motverka bruket av singelfridagar kan utformas.

Förbundsrådet föreslås besluta

att överlämna motionen till berörd branschdelegation (berörd delegation är Kabin)

Motion FR-A050.

KATARINA ERANG, SAS

Begränsning på incheckningstid efter ledighet

Vi, kabinpersonal, behöver mer balans mellan arbete/fritid. Ska inte vara möjligt checka in förrän tidigast kl 06.00 efter ledighet (fridag och semester).

att vi kabinpersonal får ej checka in förrän tidigast kl. 06.00 efter ledighet (semester och fridag).

Förbundsstyrelsens yttrande

In- och utcheckningstider regleras idag normalt i de företagsspecifika tjänstgöringsbilagorna. I många av dem finns möjlighet att dag efter fridag förlägga tjänstgöring till tidigast 05.00.

Förbundsrådet föreslås besluta

att överlämna motionen till berörd branschdelegation (berörd delegation är Kabin)

Motion FR-A051.

ANNA LENA ÅSLUND, SAS

Begränsning arbetstidens förläggning

Vi har 13 timmars vila på hemmabas men min motion är att om landning sker efter 23.45 (CU 24.00) ska nattvilan begränsas till 15 timmar eftersom transporter tar längre tid att ta sig hem efter midnatt . Detta är samtligt en motion som handlar om hållbar schemaläggning som stärker sas idé om l Engagement project Sweden /sustainability/work-life balance

Förbundsstyrelsens yttrande

Enligt regleringarna i Flight Time Limitation, FTL, ska vilan på hemmabas vara minst 11 timmar. I de företagsspecifika tjänstgöringsbilagorna återfinns dock många gånger en gräns på minst 13 timmar. Förbundsstyrelsen delar motionärens syn på hållbar schemaläggning och möjlighet till återhämtning som en central fråga för kabinpersonal.

Förbundsrådet föreslås besluta

att överlämna motionen till berörd branschdelegation (berörd delegation är Kabin)

Motion FR-A052.

SAS KABINKLUBB SCCA, VIKTORIA SVENSSON, ÅKE LEIJON, ANDERS HÖGLUND, LISA KEMZE, MARIKA WESTLING JOSJÖ, JOAKIM HILLEVIDSSON, RIKARD GIRÉUS, STOCKHOLM

Återhämtning ska premieras

Kabinanställda i Sverige som arbetar 5 dagar och är lediga 3 dagar kan få sin tredje lediga dag utbytt mot annan tjänstefri dag t.ex semesterdag kan man bli av med. Kabinpersonalen betalar sin ledighet med sin egen inarbetade semester. För att få sin återhämtning blir man alltså tvingad att betala med sin semester detta kan inte vara meningen! Vi föreslår därför:

att Unionen ska arbeta för att tillgodose återhämtning och på det sättet motverka ohälsa.

Förbundsstyrelsens yttrande

I förbundsstyrelsens förslag till inriktning kommande förhandlingar ingår, under Arbetstid & Arbetsmiljö, ”Bättre arbetsmiljö, balans i livet och rätt till återhämtning utifrån de särskilda behoven på olika avtalsområden genom avtal och systematiskt arbete”. Med dessa utgångspunkter har branschdelegationerna att för respektive avtalsområde – utifrån avtalsområdets behov och förutsättningar – ta fram förslag till anpassade avtalskrav.

Förbundsrådet föreslås besluta

att motionen är beaktad

Motion FR-A053.

ANNA LENA ÅSLUND, SAS

Längre framförhållning schema

Jag ser framför mig en längre framförhållning på schemasläpp, 2 månaders schema. Detta förslag stärker åxå SAS idé om Engagement project Sweden /sustainability/work-life balance.

Förbundsstyrelsens yttrande

Vi ser att kabinanställda har en arbetssituation som ofta är ansträngande och att det finns många utmaningar att hantera. Balansen mellan arbets- och privatliv är central för de anställdas arbetsmiljö och möjligheter till återhämtning. En del i detta är möjligheterna till adekvat planering av såväl arbetstid som fritid. Schemaläggningen är en viktig fråga. Den regleras idag i de företagsspecifika tjänstgöringsbilagorna.

Förbundsrådet föreslås besluta

att överlämna motionen till berörd branschdelegation (berörd delegation är Kabin)

Motion FR-A054.

MINNA HARJU, SAS, STOCKHOLM

5/4 för alla

Vilda västern i flygbranschen gör att arbetsgivaren utnyttjar sin arbetskraft praktiskt taget ohämmat i antal timmar per dag. För att motverka detta bör Unionen i Branschavtalet reglera svenska kabinbesättningars arbetsdagar kontra lediga dagar till ett genomsnitt på arbeta5/ledig 4. Detta för att kabinbesättningen ska hinna återhämta sig och ha egen fritid. Eftersom arbetet kräver mycket bortavaro från hemmet, så krävs mer ledig tid hemma för att kunna leva ett någorlunda normalt liv.

att Unionen arbetar för 5/4-principen gällande arbetsdagar kontra fritid.

Förbundsstyrelsens yttrande

Se förbundsstyrelsens yttrande på motion 53.

Förbundsrådet föreslås besluta

att överlämna motionen till berörd branschdelegation (berörd delegation är Kabin)

Motion FR-A055.

MINNA HARJU, SAS, STOCKHOLM

Viktning av dagar

Eftersom alla flygbolag har olika lokalavtal så bör viktning av dagar införas i det centrala branschavtalet. På SAS har vi inte viktning av dagar, och har heller ingen möjlighet att få in det i våra lokala avtal då arbetsgivaren motsätter sig det. Alltså måste viktning av dagar in i det centrala branschavtalet.

att Unionen arbetar för viktning av dagar in i branschavtalet.

Förbundsstyrelsens yttrande

Se förbundsstyrelsens yttrande på motion 53.

Förbundsrådet föreslås besluta

att överlämna motionen till berörd branschdelegation (berörd delegation är Kabin)

Motion FR-A056.

ANNA LENA ÅSLUND, SAS

Flexibilitet i arbetstidens förläggning

Jag ser att personlig flexibilitet i arbetstidens förläggning gynnar Engagement project Sweden /sustainability/work-life balance Mitt förslag : tex 50%tjänst kan vara att jobba heltid varannan månad /varannan ledig El 3/3 jobba 3 ,ledig 3 och att det ska finnas varianter på 60%, 75%,80%

En sådan framförhållning gör åxå att SAS vet exakt vilka resurser dom har på lång sikt. Sommar semesterperioden går alltid att implementera i systemet

Förbundsstyrelsens yttrande

Se förbundsstyrelsens yttrande på motion 53.

Förbundsrådet föreslås besluta

att överlämna motionen till berörd branschdelegation (berörd delegation är Kabin)

Motion FR-A057.

LOTTA ERLANDSSON, SAS

Hälsosammare arbetstider för kabinanställda

Det behöver ske en förändring inom det snaraste då kabinanställdas pressade arbetstider/ arbetsscheman är omänsklig och gör att de kabinanställda blir sjuka. Jag är en av dem som blivit sjuk. Och i takt med att flygbranschen pressar ner sina priser pressas de kabinanställdas löner och traktamenten. Sociala dumpningar för de kabinanställda. Kabinanställda andas in luftföroreningar som finns i kabinen och på andra ställen som relateras till de kabinanställdas arbetsmiljö. På 10 000 meters höjd utsätts man för kosmisk strålning. En kombination av allt detta gör att kabinpersonal toppar listan på sjukskrivningar hos Försäkringskassan. Detta gäller både män och kvinnor. Min Läkare på KS har också noterat att flygande personal insjuknar mer än någon annan yrkesgrupp.

https://www.stralsakerhetsmyndigheten.se/contentassets/00c3f044c0cb44718f93f5bccfed95b4/vagledning-till-foreslagna-foreskrifter-om-exponering-for-kosmisk-stralning-i-flygverksamhet.pdf

https://unitetheunion.org/news-events/news/2019/march/pilots-and-cabin-crew-launch-court-action-against-airlines-in-toxic-air-dispute/

http://www.lakartidningen.se/Klinik-och-vetenskap/Nya-ron/2013/06/Ett-medicinskt-akutfall-pa-flyget-var-tolfte-minut/

https://eurekalert.org/pub_releases/2018-06/htcs-ufa062018.php

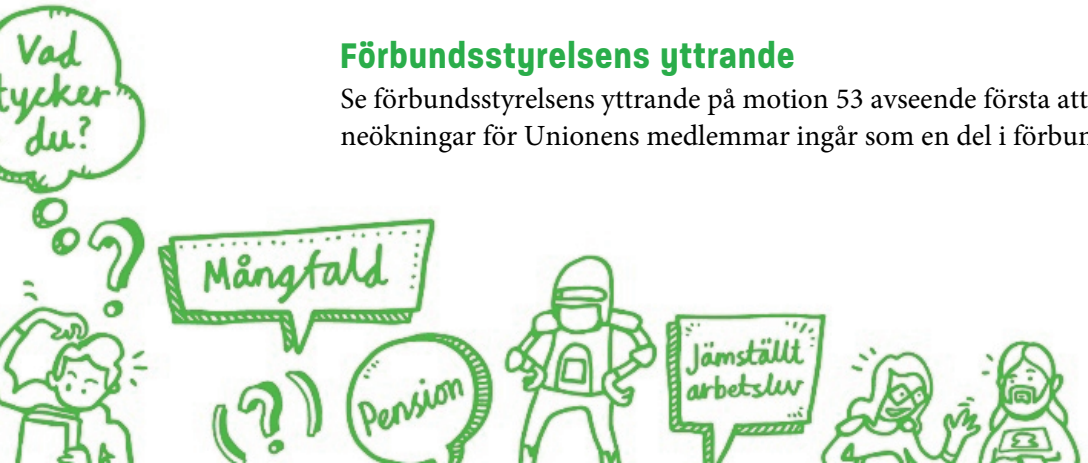
https://www.theguardian.com/science/2017/aug/19/sick-crew-toxic-air-planes-frequent-flyers-ill

att kabinanställdas arbetstider och deras inhumana pressade arbetsschema ses över och ändras till det bättre mer/humant eftersom som det ser ut nu förkortar det deras liv.

att kabinanställda ska få höjda löner och traktamenten då deras arbete är riskfullt, ansvarsfullt med oregelbundna arbetstider.

Förbundsstyrelsens yttrande

Se förbundsstyrelsens yttrande på motion 53 avseende första att-satsen. Löneökningar för Unionens medlemmar ingår som en del i förbundsstyrelsens



förslag till inriktning inför kommande förhandlingar. Se även förbundsstyrelsens yttrande på motion 29 avseende traktamenten.

Förbundsrådet föreslås besluta

att överlämna motionen till berörd branschdelegation (berörd delegation är Kabin)

Motion FR-A058.

SAS KABINKLUBB SCCA, VIKTORIA SVENSSON, ÅKE LEIJON, ANDERS HÖGLUND, LISA KEMZE, MARIKA WESTLING JOSJÖ, JOAKIM HILLEVIDSSON, RIKARD GIRÉUS, STOCKHOLM

Avtalet ska gälla vid personliga byten

Kabinpersonalen i Sverige är fast i att få sina scheman för kommande månad den 16:e månaden innan. Detta gör att planering för livspusslet många ggr blir svårt. En större flexibilitet önskas i privata byten mellan kabinanställda men dessvärre gäller inte avtalet när man gör ett privat byte. För att öka flexibiliteten för kabinanställda föreslår vi därför:

att Unionen ska verka för att avtalet alltid ska gälla även vid privata byten.

att Unionen ska verka för att undantag i avtalet ej får förekomma.

Förbundsstyrelsens yttrande

I motionen beskrivs schemaläggningen på SAS. Individuella byten är vanligt förekommande och enligt den företagsspecifika tjänstgöringsbilagan innebär ett individuellt byte att vissa regleringar om tjänstgöringstider i bilagan tillfälligtvis inte gäller. Individuella byten kan med andra ord medföra undantag från bestämmelserna i tjänstgöringsbilagan, dock inte från bestämmelser i branschavtalet.

Förbundsrådet föreslås besluta

att överlämna motionen till berörd branschdelegation (berörd delegation är Kabin)

Motion FR-A059.

PIA ANDERSSON, SUSANNE JOHANSSON, ANNA HALLENGREN,
PETRA LINDULF, CARINA CABRAL, LENA ENGQVIST, EGENCIA, STOCKHOLM

Fridagar

Många medarbetare har idag fridagar, ofta 3dagar, som kompensation för att arbeta hel dag före röd dag, antingen genom lokala avtal eller kollektivavtal. Längre tillbaka i tiden arbetade vi halv dag före röd dag, men genom överenskommelse med facket slopades detta och kompenserades med fridagar.

Vi informerades när vi anställdes på Egencia 2016 om att en av personalförmånerna var 4 fridagar. Kort därefter fick vi veta av fackklubben att arbetsgivaren och Unionens fackklubb hade kommit överens om att de som anställdes fr o m jan 2016 inte hade rätt till några fridagar. För medarbetare som har kontorstid finns det inte någon rättvisa i att vissa medarbetare ska arbeta 4 dagar mer varje år utan att få någon som helst kompensation för detta. Vi har tidigare haft förmånen att ha 3 fridagar, men nu efter många års yrkesverksamhet, när vi börjar närma oss pensionsåldern, har vi fått försämrade villkor.

Vi föreslår att Unionen ska arbeta för ett rättvist system med förkortad årsarbetstid i form av fridagar

Förbundsstyrelsens yttrande

Tyvärr är det förbundsstyrelsens uppfattning att många medarbetare idag varken arbetar kortare dagar dag före röd dag eller har ”fridagar” i stället. Det är fortfarande vanligt, men det var tidigare vanligare med en sådan arbetstidsförläggning enligt lokalt kollektivavtal eller utifrån arbetsgivarens arbetstidstillämpning på arbetsplatsen. Det byggde endera på att en kortare arbetstid, än den som vanligen ges av de centrala kollektivavtalens regler om maximalt 40 timmar per helgfri vecka, tillämpades eller genom att den lediga tiden på halvdagarna arbetades in under året i övrigt. På vissa arbetsplatser som haft halvdagar före röd dag har tillämpningen ändrats och resultatet kan t.ex. ha blivit möjlighet till ledig tid vid andra tillfällen.

I Unionens avtalspolitiska program ingår ett mål om att arbetstiden ska förkortas med 100 timmar per år (i förhållande till den årsarbetstid som ges av 40 timmar per helgfri vecka vid arbete dagtid måndag-fredag). En sådan arbetstidsförkortning kan t.ex. ske i avtal genom ökad semester, kortare veckoarbetstid eller olika former av arbetstidsförkortningssystem. Arbetstidsförkortningssystem kan innehålla tidbank med regler för uttag av dagar/timmar

eller på andra sätt bestämd förläggning av förkortad arbetstid, t.ex. halvdagar före röd dag.

I förbundsstyrelsens förslag till inriktning kommande förhandlingar ingår, under Arbetstid & Arbetsmiljö, ”Bättre arbetsmiljö, balans i livet och rätt till återhämtning utifrån de särskilda behoven på olika avtalsområden genom avtal och systematiskt arbete”. Förkortad arbetstid eller förläggning av arbetstiden på ett sätt som ger möjlighet till sammanhängande ledighet, 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.

Förbundsrådet föreslås besluta

att motionen är beaktad

Motion FR-A060.

THERESIA WESTLING, ISS FACILITY SERVICES, STOCKHOLM

Halvdagar dag före röd dag

Hos oss har det ändrat att vi skall få 3 dagars bonusdagar istället för halvdagar. Problemet är att man måste ta ut all sin semester först innan man kan nyttja dessa dagar som är fullkomligt orimligt att hinna ta ut.

De borde vara så att alla skall ha rätt till halvdagar dagen innan röd dag. Som det är nu förlorar vi som är medlemmar på detta. Samt mer kontroll på vad arbetsgivaren ger för LÖN. Man skall ha rätt lön inte ligga efter alla som har samma befattning. Mer Kontroll Önskas från Unionen på arbetsplatserna. Hur Personalen är anställda och deras arbetsmiljö. Mer FOCUS på medlemmarna

att alla skall ha rätt till halvdagar dagen innan röd dag.

Förbundsstyrelsens yttrande

Se förbundsstyrelsens yttrande på motion 59.

Förbundsrådet föreslås besluta

att motionen är beaktad

Motion FR-A061.

SAS KABINKLUBB SCCA, VIKTORIA SVENSSON, ÅKE LEIJON, ANDERS HÖGLUND, LISA KEMZE, MARIKA WESTLING JOSJÖ, JOAKIM HILLEVIDSSON, RIKARD GIRÉUS, STOCKHOLM

Rätten till fyra veckors semester

Balansen mellan arbetsliv och privatliv är en av Unionens hjärtefrågor. kabinpersonal i Sverige arbetar under ett arbetsår många helger, storhelger, skolov, sena kvällar och tidiga morgnar och i tillägg till detta schemaläggs många övernattningar på annan ort. En längre tids samvaro med nära och kära på sommaren blir därför extra betydelsefull. 19 dgrs semester med 2 lediga dgr innan totalt 21 dgr på sommaren är för kort. De allra flesta har 4 veckors semester på sommaren och detta bör vara en rättighet även för kabinanställda i Sverige. Vi föreslår:

att Unionen under 2020 års avtalsförhandlingar ska verka för att säkerställa fyra veckors sommarsemester för all kabinpersonal i Sverige.

Förbundsstyrelsens yttrande

I 12 § semesterlagen regleras rätten till fyra veckors sammanhängande sommarsemester under juni-augusti. Där anges också att detta gäller om inget annat avtalats eller om särskilda omständigheter föreligger. Möjligheten till fyra veckors sommarsemester regleras även i branschavtalet. Där anges att semesterlagen gäller om inte avtal om avvikelser har gjort för visst företag. Liksom många andra frågor i branschavtalet kan semesterregleringen anpassas i de företagsspecifika bilagorna.

Förbundsrådet föreslås besluta

att överlämna motionen till berörd branschdelegation (berörd delegation är Kabin)

Motion FR-A062.

KATARINA ERANG, SAS

4 veckors sommarsemester och begränsningsperiod

1.Att vi får rätt till 4v. Sommarsemester (sammanhängande) i enlighet med svensk lag. 2.Att vår veckoarbetstiden får vara Max 40timmar/vecka. Inte som nu 40tim/vecka utslaget på ett år.

att vi får rätt till 4v. Sammanhängande sommarsemester i enlighet med svensk lag.

att vår veckoarbetstiden får vara Max 40tim. Inte som nu 40tim/v. Utslaget på ett år.

Förbundsstyrelsens yttrande

Se förbundsstyrelsens yttrande på motion 61 avseende första att-satsen. Avseende andra att-satsen så är flygpersonal inom civilflyget undantagna från delar av arbetstidslagen. I stället gäller en särskild lag om arbetstider m.m. för flygpersonal med särskilda regler. Under 2016 års kollektivavtalsförhandlingar tillkom en gemensam reglering av arbetstidsmåttet för en heltidsanställd på maximalt 40 timmar per helgfri vecka i branschavtalet, men stora delar av arbetstidsregleringarna i övrigt återfinns fortfarande i de företagsspecifika tjänstgöringsbilagorna.

Förbundsrådet föreslås besluta

att överlämna motionen till berörda branschdelegationer (berörd delegation är Kabin)

Motion FR-A063.

SKYDDSOMBUDEN I SAS KABINKLUBB SCCA, CHRISTINA THUNBERG, ANNIKA LOKIC, THERESE LARSSON OCH LENA GRAPE

Rätten till fyra veckors sommarsemester

Balansen mellan arbetsliv och privatliv är en av Unionens hjärtefrågor. Kabinpersonal anställda i Sverige arbetar under ett arbetsår många helger, storhelger, skollov, sena kvällar och tidiga morgnar och i tillägg till detta schemaläggs många övernattningar på annan ort. En längre tids ledighet under sommarsemestern då samvaro med familj och vänner ges blir därför extra betydelsefull för många kabinanställda liksom övriga tjänstemän inom Unionen. För ett stort antal kabinanställda är sommarsemestern, det vill säga huvudsemestern, begränsad till endast nitton dagar. Med två ledighetsdagar innan semestern innebär det totalt tjugoen dagar eller tre veckor, helger inräknade. Denna välförtjänta möjlighet till återhämtning och ett socialt umgänge är för kort. De allra flesta tjänstemän inom Unionen har avtalat fyra veckors sommarsemester vilket bör vara en rättighet även för kabinanställda i Sverige.

att Unionen under 2020 års avtalsförhandlingar ska verka för att säkerställa fyra veckors sommarsemester för all kabinpersonal i Sverige.

Förbundsstyrelsens yttrande

Se förbundsstyrelsens yttrande på motion 61.

Förbundsrådet föreslås besluta

att överlämna motionen till berörd branschdelegation (berörd delegation är Kabin)

Motion FR-A064.

RIKSKLUBBARNA PÅ APOTEKET, APOTEK HJÄRTAT OCH KRONANS APOTEK

Rätt till fyra veckors sammanhängande semester

Problematiken med semestrarna som de ser ut idag är att man riskerar att få semester då ens eventuella barn/familj / partner INTE är lediga. Plus att tidig eller för sen semester innebär större arbetsbelastning resten av året. Semesterlagen säger 4 veckors sammanhängande semester men i vårt avtal är det en annan skrivning.

att Unionen skall verka för att ALLA som jobbar inom apotek skall få 4 veckors sammanhängande semester, under mitten av juni till mitten av augusti, om så önskas.

Förbundsstyrelsens yttrande

På avtalsområdena för apoteken har sedan en längre tid en snävare rätt till sammanhängande semester under sommarmånaderna gällt. I gengäld har medarbetarna t.ex. erhållit tre extra semesterdagar från och med att de uppnår 40 års ålder och ytterligare en dag vid fyllda 50 år. Frågan har varit uppe i avtalsförhandlingar ett flertal gånger och i en prioritering mellan antalet semesterdagar och sammanhängande ledighet behöver avvägande göras av branschdelegationen.

Det föreslås vidare att den period då huvudsemestern ska förläggas ska kortas, från semesterlagens och kollektivavtalets nuvarande bestämmelser om en period om tre månader, till två månader. Detta under förutsättning att den anställde så önskar. På samma sätt som semesterlagen medger att parterna i kollektivavtal träffar överenskommelse om avvikelser i rättighet avseende längden på huvudsemestern, kan även kollektivavtalsparterna träffa avtal om en kortare eller längre period då rätt till den sammanhängande ledigheten ska utges. I annat fall utgör perioden juni till och med augusti.

Förbundsrådet föreslås besluta

att överlämna motionen till berörd branschdelegation (berörd delegation är Handel & Visita)

Motion FR-A065.

UNIONEN-KLUBBEN GE HEALTHCARE BIO-SCIENCES, UPPSALA, UPPLAND

Förenkla uttag av sparad semester

Vi har rätt att spara semester enligt kollektivavtalet som bygger på semesterlagstiftningen. Innan de sparade dagarna från år 1-5 får tas ut, måste först årets semester tas ut. Vi anser att detta sätt att hantera sparad semester är omodernt och oflexibelt. Det orsakar att de äldsta sparade dagarna kan falla utanför gränsen ifall man inte hinner ta ut dem och betalas ut i lön istället.

Vi föreslår istället att semester ska sparas i en klump (med samma max.tak som tidigare) men utan någon specifik uttagsordning och att sparade dagar ska kunna tas ut även om del av årets semester sparas. Detta system passar bättre i ett modernt arbetsliv där vi själva vill ha större kontroll av arbetstiden. Det blir enklare för arbetsgivare att administrera och flexiblare för arbetstagaren.

att Kollektivavtalen ska införa att sparad semester ska kunna tas ut utan hänsyn till vilket år den lades in i semesterbanken och att sparade dagar ska kunna tas ut även om del av årets semester sparas.

att IKEM kollektivavtalet inför att sparad semester ska kunna tas ut utan hänsyn till vilket år den lades in i semesterbanken och att sparade dagar ska kunna tas ut även om del av årets semester sparas.

Förbundsstyrelsens yttrande

Motionären vill undvika att sparad semester utbetalas som kontant ersättning istället för att kunna tas ut som semesterdagar. Femårsgränsen gäller semester som sparats med stöd av semesterlagens regler, alltså semesterdag 21-25. Semesterdagar överstigande 25 som sparats med stöd av kollektivavtalets regler omfattas normalt inte av lagens femårsgräns.

Regeln om att uttag och sparande av semesterdagar inte får ske samma år hänger ihop med regeln i 21 § semesterlagen om rätten för en arbetstagare att få ut minst en veckas sparad ledighet i omedelbar anslutning till den ordinarie semestern. Om arbetstagare skulle kunna ta ut en sparad vecka och samtidigt spara en ny vecka till nästa år skulle arbetstagaren ständigt kunna kräva fem veckors semester i följd. Det skulle avvika från 12 § semesterlagen som ger arbetstagaren rätt till fyra veckors sammanhängande ledighet.

På det kommunala och statliga området har man i kollektivavtal ersatt regeln om att sparad semester ska tas ut inom fem år från när den sparades med en

bestämmelse om att antalet sparade dagar inte får överstiga 40 dagar. Regeln avser då alla dagar överstigande 20 semesterdagar per år, som anses vara den minimistandard som arbetstagare årligen behöver för vila och rekreation. Dessa sparade dagar omfattas då inte av någon tidsgräns men överskjutande dagar över 40 sparade semesterdagar omvandlas till kontant ersättning. Det är i ett sådant system också nödvändigt att alla sparade dagar hanteras som om de tjänats in under det närmast föregående intjänandeåret. En liknande lösning, men med möjlighet att spara 25 semesterdagar, finns idag på Telekom-avtalet.

Den lösning motionären förespråkar är en blandning av systemen som framstår som svår att överblicka för enskilda arbetstagare, bl.a. vad gäller när visst antal dagar sparats och när de då behöver tas ut för att inte istället utbetalas som kontant ersättning. En lösning motsvarande den på det kommunala och statliga området verkar bättre kunna hantera det problem motionären belyser.

Förbundsrådet föreslås besluta

att första att-satsen avslås

att andra att-satsen överlämnas till berörd branschdelegation (berörd delegation är Industri IKEM & LI)

Motion FR-A066.

RIKSKLUBBARNA PÅ APOTEKET, APOTEK HJÄRTAT, APOTEK KRONAN

Semesteruttag

I kollektivavtalet Svensk Handel Apotek 4265 §8 beskrivs med en formel vid §8.2 hur semesteruttag ska beräknas då semester beviljats en vecka då helgdag infaller på normala veckodagar (måndag-fredag). Vissa medarbetare kan reglera sin egen arbetstid och har dessutom förmånen att slippa arbeta klämdagar samt sluta tidigare dag före röd dag.

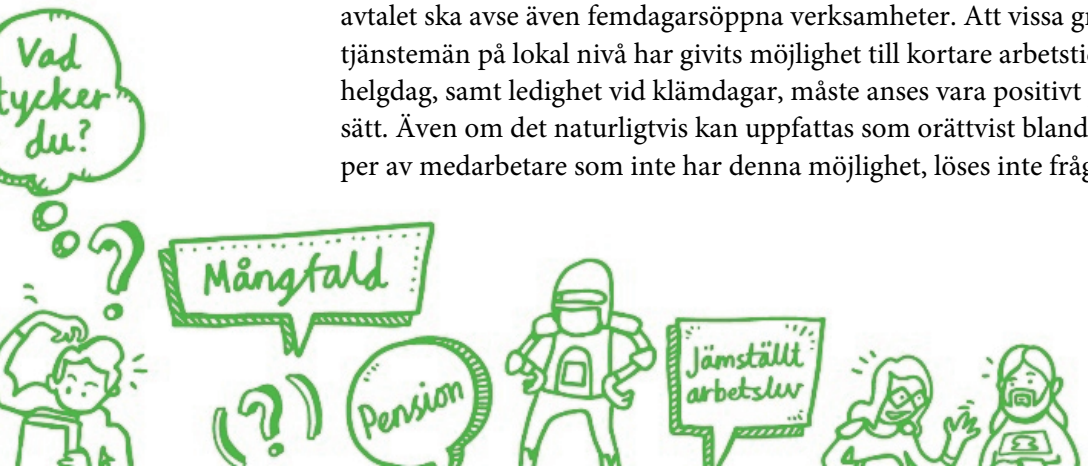
Medarbetare som på andra enheter endast arbetar måndag – fredag har varken förmånen att reglera sin egen arbetstid, sluta tidigare dag före röd dag eller vara arbetsbefriade s.k. klämdagar. Det uppfattas som mycket orättvist främst på våra enheter där medarbetare schemaläggs måndag – fredag. Inte helt ovanligt planeras verksamheten på producerande enheter med övertid för att klara att leverera enligt träffade kundavtal då helgdagar infaller måndag-fredag. Denna övertid förläggs vanligen helgen närmast före helgdagen.

I följande exempel blir orättvisan tydlig: Vissa medarbetare som söker och beviljas semester ex. vecka 23, 2019 då nationaldagen inträffar förbrukar endast 2-3 semesterdagar. En medarbetare som arbetar på en producerande enhet som sökt och beviljats semester samma vecka förbrukar fem semesterdagar.

att Unionen i avtalsrörelsen verkar för att på lämpligt sätt finna lösningar på ovan problembeskrivning.

Förbundsstyrelsens yttrande

Regler om semester finns både i semesterlagen och i allmänna villkorsavtalet på det aktuella avtalsområdet. När semesterledigheten läggs ut är tanken att semesterledigheten ska bli lika lång oavsett om den anställde arbetar heltid eller deltid och oavsett om arbetstiden är oregelbunden eller regelbunden. Semesterlagen ger därför en möjlighet för parterna på arbetsmarknaden att genom kollektivavtal träffa överenskommelse om beräkning och förläggning av semesterledigheten. Denna möjlighet har utnyttjats i detta fall. Motionen beskriver en delvis annan problematik, där frågan om beräkningsformeln i avtalet ska avse även femdagarsöppna verksamheter. Att vissa grupper av tjänstemän på lokal nivå har givits möjlighet till kortare arbetstid dag före helgdag, samt ledighet vid klämdagar, måste anses vara positivt på flera olika sätt. Även om det naturligtvis kan uppfattas som orättvist bland andra grupper av medarbetare som inte har denna möjlighet, löses inte frågan genom



att ställa olika medlemsgrupper emot varandra. Det framgår heller inte av motionen om dessa ledigheter arbetas in under resterande del av året, eller på annat sätt bekostats av de som berörs.

Förbundsrådet föreslås besluta

att motionen överlämnas till berörda branschdelegationer (berörd delegation är Handel&Visita)

Motion FR-A067.

APOTEKET AB / DOSAPOTEKET ÖREBRO, ARBETSPLATSOMBUD / HUVUDSKYDDSOMBUD, ELSA FAZLIC, ÖREBRO BERGSLAGEN

Ändring av semesteruttag

Bakgrund semesteruttag

Vid semesteruttag under en vecka som innehåller helgdag utöver söndag beräknas antalet konsumerade semesterdagar enligt en särskild formel i Apotekets branschavtal. I praktiken innebär detta att det en sådan vecka dras mer än 1 semesterdag per sökt ledig dag. Detta grundar sig i att det i kollektivavtalet gjorts avsteg från grundutförandet av semesterlagen (SFS nr 1977:480). I praktiken gör denna ändring att personalen inte längre är garanterade 25 semesterdagar per semesterår.

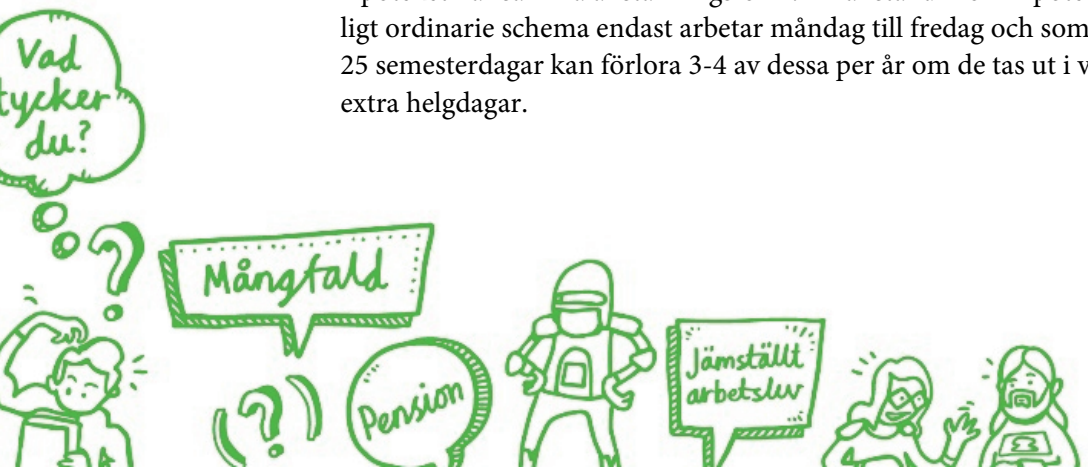
För centrala enheter inom Apoteket har ovannämnda tolkning av kollektivavtalet frångåtts och det dras för dessa anställda alltid 1 semesterdag per sökt hel semesterdag. Utöver detta räknas för dem även alla så kallade klämdagar som arbetsfria dagar. Inom dosverksamheten gäller att ordinarie arbetstid förläggs måndag till fredag med ledigt på lördag och söndag. Det känns därmed fel att i formeln nämnd ovan räkna lördag som vardag eftersom detta i normala fall inte är arbetsdag.

Exempel på tillämpning av semesteruttag

För en centralt anställd inom Apoteket gäller att man kommer att kunna vara ledig jul- och nyårsveckan 2019 med konsumtion av endast två semesterdagar på grund av klämdagar samt avsteg från branschavtalet. För övriga anställda inom Apoteket som arbetar heltid gäller att det för samma period dras sju semesterdagar för de fem arbetsdagar man är ledig. Rimlighet i detta?

Slutsats och förslag på ändring

Att branschavtalet tolkas olika för centralt anställda och övriga är diskriminerande avser vi som arbetar på Dosapoteket i Örebro. Att hänvisa till att man som centralt anställd arbetar måndag till fredag och/eller har oreglerad arbetstid är inte tillämpbart eftersom även många övriga anställda inom Apoteket har samma anställningsform. En anställd inom Apoteket som enligt ordinarie schema endast arbetar måndag till fredag och som är berättigad 25 semesterdagar kan förlora 3-4 av dessa per år om de tas ut i veckor med extra helgdagar.



att Unionen ska verka för att helt ta bort denna tillämpning av ”beräkning av konsumtion av semesterdagar” i branschavtalet

att om detta inte går, att endast måndag till fredag räknas som vardagar i beräkningsformeln (för de som enligt sitt grundschema inte arbetar lördagar och söndagar).

att om det i nuvarande branschavtal inte gå att ändra denna tillämpning så vill vi att Unionen ska verka för att samma regler ska gälla för alla, alltså även de centralt anställda.

Förbundsstyrelsens yttrande

Se förbundsstyrelsens yttrande på motion 66.

Förbundsrådet föreslås besluta

att överlämna motionen till berörd branschdelegation (berörd delegation är Handel & Visita)

Motion FR-A068.

EVA SONESSON, UNIONEN-KLUBBEN IKEA/IKANO/INTER IKEA,
MARIE ELFSTRÖM, ROSITA RIDDAR FRANZON, SMÅLAND

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?

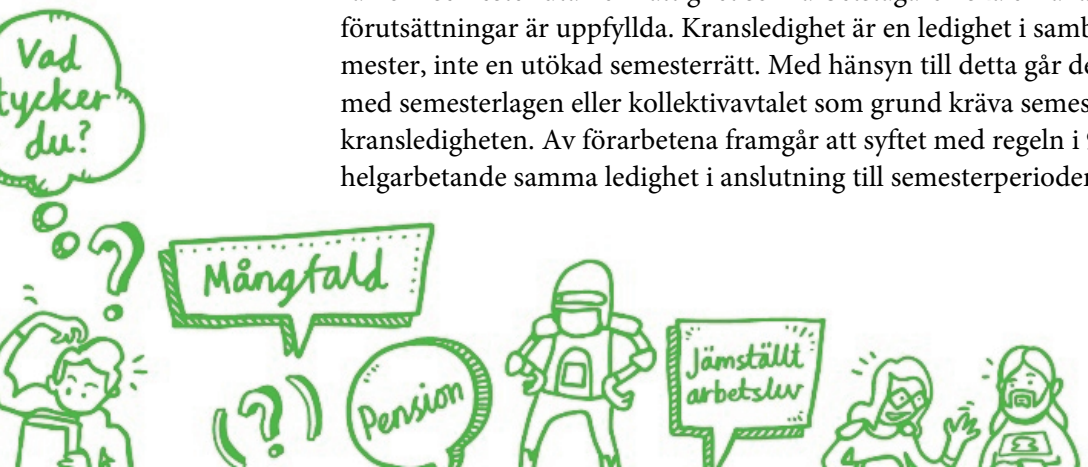
Vi anser att det skall framgå hur betalningen ska hanteras för att få en tydlighet och rättvisa i semestern.

att Unionen arbetar för att få en ändring till stånd i våra kollektivavtal så att ingen anställd ska få löneavdrag för uttag av kransdagar.

att motionen skickas vidare till alla berörda branschdelegationer.

Förbundsstyrelsens yttrande

Enligt 9 § semesterlagen har arbetstagare som regelbundet arbetar lördag och/eller söndag rätt till viss ledighet i anslutning till semesterledighet om denna omfattar minst fem dagar. Denna ledighet kallas kransledighet. Det är inte en ledighet som arbetstagaren behöver ansöka om i samband med begäran om semester utan en rättighet som arbetstagaren ska erhålla då lagens förutsättningar är uppfyllda. Kransledighet är en ledighet i samband med semester, inte en utökad semesterrätt. Med hänsyn till detta går det inte att med semesterlagen eller kollektivavtalet som grund kräva semester-lön för kransledigheten. Av förarbetena framgår att syftet med regeln i 9 § var att ge helgarbetande samma ledighet i anslutning till semesterperioden som de som



arbetar måndag-fredag normalt får. Det angavs att innehållet i det avtal som gäller mellan parterna är avgörande i frågan om betalning.

När semesterlagen och kollektivavtalens regler avseende semester infördes, var det mindre vanligt med arbete under lördag och söndag, särskilt för tjänstemän. Då detta har blivit vanligare och olika tillämpningsproblem uppstår kan det finnas behov av att se över regler för att tillförsäkra alla tjänstemän lika lång betald ledighet och se över kollektivavtalens regler i övrigt för förläggning av semester. Förbundsstyrelsen konstaterar dock att frågor om betalning vid kransdagar fortsatt kan behöva utredas såväl rättsligt som avseende hur lämpliga kollektivavtalsregleringar kan se ut.

I förbundsstyrelsens förslag till inriktning kommande förhandlingar ingår, under Arbetstid & Arbetsmiljö, ”Bättre arbetsmiljö, balans i livet och rätt till återhämtning utifrån de särskilda behoven på olika avtalsområden genom avtal och systematiskt arbete”. Möjligheten till sammanhängande ledighet för de som arbetar lördag-söndag på ekonomiskt likartade villkor som de som arbetar måndag-fredag kan vara ett sätt att via avtal säkra möjligheterna till återhämtning för alla. Branschdelegationerna har att för respektive avtalsområde – utifrån avtalsområdets behov och förutsättningar – ta fram förslag till anpassade avtalskrav inom området.

Förbundsrådet föreslås besluta

att motionen är beaktad

Motion FR-A069.

CARL WALDENFELT, ANSVARSBESIKTNING, STOCKHOLM

Rätt till minst 30 dagars semester

Privatanställda tjänstemän har som regel rätt till 25 dagars semester. Statligt anställda har 28 semesterdagar till och med 29 års ålder, 31 dagar från det att de har fyllt 30 år, och 35 dagar från det att de har fyllt 40 år. (Statligt anställda kan dessutom spara upp till 35 semesterdagar, medan semesterlagen sätter en gräns vid 25 sparade semesterdagar.) Kommun- och landstingsanställda, exempelvis undersköterskor, har till en början 25 dagars semester. Från 40 års ålder har de 31 dagar, från 50 års ålder 32 dagar. För privatanställda tjänstemän är 25 dagars semester grundregel. Men individuella uppgörelser om fler dagar än så, till exempel 28 eller 30 dagar, är inte ovanliga bland tjänstemän i chefsställning. Längre semester är i en del fall en kompensation för att den anställda inte får en särskild ersättning för övertidsarbete i våra avtal som oftast inte lönar sig. Varför ska vi privatanställda tjänstemän nöja oss med endast 25 dagars semester?

att Unionen verkar för rätten till minst 30 dagars semester införs i våra kollektivavtal.

att Unionen verkar för att i framtida avtalsrörelser arbeta mot en förlängning från dagens avtalade semesterdagar till minst 30 dagars semester.

att Unionen driver politiskt att införa 30 dagars semester i semesterlagen.

Förbundsstyrelsens 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 säkerligen 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 detta förbundsråd 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.

På vissa avtalsområden inom Unionen finns idag avtal om ytterligare semester. Förbundsstyrelsen föreslår inte att generell arbetstidsförkortning i form av utökad semester ska ingå bland inriktningsmål för Avtal 2020, inte heller att det absolut ska vara sex veckor. Förbundsstyrelsen konstaterar dock att om möjlighet finns på visst avtalsområde att avtala om utökad semester så är detta naturligtvis önskvärt och fullt möjligt att yrka och förhandla om under 2020. I förbundsstyrelsens förslag till inriktning kommande förhandlingar ingår, under Arbetstid & Arbetsmiljö, ”Bättre arbetsmiljö, balans i livet och rätt till återhämtning utifrån de särskilda behoven på olika avtalsområden genom avtal och systematiskt arbete”. Med dessa utgångspunkter har branschdelegationerna att för respektive avtalsområde – utifrån avtalsområdets behov och förutsättningar – ta fram förslag till anpassade avtalskrav.

Förbundsrådet föreslås besluta

att anse första att-satsen besvarad

att andra att-satsen är beaktad

att tredje att-satsen är besvarad

Motion FR-A070.

REGIONSTYRELSEN SYDVÄST

Utökad semester

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

att Unionen förhandlar fram minst sex veckors semester i alla avtal

Förbundsstyrelsens yttrande

Se förbundsstyrelsens yttrande på motion 69.

Förbundsrådet föreslås besluta

att motionen är beaktad

Motion FR-A071.

UNIONENKLUBBEN VID ALS SCANDINAVIA AB

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.

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.

Förbundsstyrelsens yttrande

Se förbundsstyrelsens yttrande på motion 69.

Förbundsrådet föreslås besluta

att första att-satsen är besvarad

att avslå andra att-satsen

Motion FR-A072.

BRANSCHDELEGATION INDUSTRI INDUSTRIARBETSGIVARNA

Premiering av anställningstid

Dagens arbetsmarknad ställer stora kompetenskrav på den enskilde tjänstemannen. För att arbetsplatsen ska vara väl fungerande krävs att alla tjänstemän behärskar och förstår sin roll i organisationen. Idag finns inte två stycken arbetsplatser som är lika, varför det krävs tid innan tjänstemannen behärskar sin tjänst och sin roll inom företaget. För att företaget ska fungera på ett effektivt sätt, krävs att ett antal tjänstemän på företag blir så kallade ”trotjänare” och kan ta hand om och lära upp nyanställda tjänstemän på ett korrekt sätt. Detta för att företaget skall kunna fortsätta att var en kompetent och effektiv organisation. Dessa ”trotjänare”, som är företagets kompetenskärna, värdesätts och premieras idag väldigt sällan.

Många tjänstemän byter därför arbetsgivare efter några anställningsår för att få bättre anställningsvillkor.

Därför yrkar vi på:

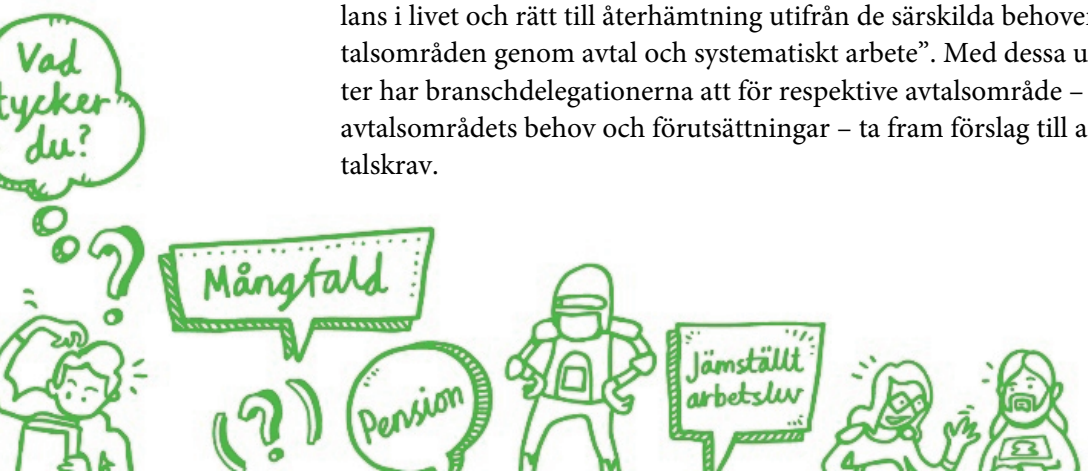
att efter fem anställningsår erhåller tjänstemannen en extra semesterdag

att efter ytterligare fem anställningsår inom företaget erhåller tjänstemannen ytterligare en semesterdag

Förbundsstyrelsens yttrande

I avtalsrörelserna driver vi förhandlingarna för att försvara och trygga våra villkor och för att se till att det utrymme för förbättringar som finns kommer de anställda till godo. Det kan t.ex. användas för att höja löner, för en utökad fritid i form av förkortad arbetstid i olika former eller för att trygga den framtida pensionen (uppskjuten lön).

I förbundets avtalspolitiska program finns ett målområde som handlar om att långsiktigt minska arbetstiden med motsvarande 100 timmar per år. En sådan förkortning av arbetstiden kan skapas på flera sätt och utökad semester är ett sådant sätt. I förbundsstyrelsens förslag till inriktning kommande förhandlingar ingår, under Arbetstid & Arbetsmiljö, ”Bättre arbetsmiljö, balans i livet och rätt till återhämtning utifrån de särskilda behoven på olika avtalsområden genom avtal och systematiskt arbete”. Med dessa utgångspunkter har branschdelegationerna att för respektive avtalsområde – utifrån avtalsområdets behov och förutsättningar – ta fram förslag till anpassade avtalskrav.



Förbundsrådet föreslås besluta

att motionen är beaktad

Motion FR-A073.

UNIONEN-KLUBBEN FLIR-SYSTEMS

Fler semesterdagar efter 40

Om vi ska orka arbeta längre upp i ålder behöver vi fler semesterdagar för återhämtning. Från 25 dagar till 30. Från 40 års ålder.

Förbundsstyrelsens yttrande

I avtalsrörelserna driver vi förhandlingarna för att försvara och trygga våra villkor och för att se till att det utrymme för förbättringar som finns kommer de anställda till godo. Det kan t.ex. användas för att höja löner, för en utökad fritid i form av förkortad arbetstid i olika former, t.ex. genom utökad semester, eller för att trygga den framtida pensionen (uppskjuten lön). En rätt till extra semesterdagar mot bakgrund av ålder är inte något som förbundsstyrelsen förespråkar. En utökning av antalet semesterdagar utifrån anställningstid skulle kunna vara en lämpligare lösning.

Förbundsrådet föreslås besluta

att avslå motionen

Motion FR-A074.

KRISTIAN SYRÉN OCH BRITT-MARIE SJÖVALL, RIKSBYGGEN KALMAR, SMÅLAND

Stigande antal semesterdagar med åldern

Det finns flera exempel både på den offentliga och privata sidan, där man i kollektivavtal får fler semesterdagar med åren. Efter många år i arbetslivet så ökar behovet av återhämtning. Inte minst i samband med att pensionsåldern nu höjs och det yrkesverksamma livet förlängs. Därför behöver diskussionen även finnas inom KFO hur vi möter det ökade behovet av återhämtning. Vi tycker att en yrkesverksam person vid 60 års ålder bör ha minst sex veckors semester, dessa dagar bör delas ut successivt från 40 års ålder.

https://www.arbetsvarlden.se/kraftig-okning-av-stress-for-tjansteman/

”Hela sju av tio tjänstemän uppger att de ofta eller ibland är stressade på jobbet, visar Unionens Stressindex 2019, som utförts av Novus.”

att Branchdelegationen, Organisationer aktivt ska driva frågan om ökat antal semesterdagar från arbetstagaren fyllt 40 år och fram till att denne fyller 60 år.

Förbundsstyrelsens yttrande

Se förbundsstyrelsens yttrande på motion 73.

Förbundsrådet föreslås besluta

att avslå motionen

Motion FR-A075.

KARIN LUNDGREN OCH UNIONENS TEKNIKERRÅD VID BESIKTA BILBESIKTNING, SYDVÄST

Fler semesterdagar

I dagens allt tuffare krav på våra arbetsplatser ser vi att en ökad återhämtning behövs. Än viktigare är det när man börjar bli äldre och kanske också behöver jobba längre upp i åldrarna. Det finns många olika typer av återhämtning, paus, rast, dygnsvila och veckovila. Denna motion önskar att man skall förbättra är semestern när man kommit upp i ålder. Detta genom att när man är över 55 år får ytterligare en veckas semester.

Vi tänker oss utökade semester efter att man fyllt 55 år. Man skall kunna få ytterligare tre dagars semester vid 55 år och vid 60 ytterligare två dagar. Vidare kan vi tänka oss att om i de fall man arbetar efter 65 års ålder skulle generera ytterligare en hel vecka.

För att inte försvåra att bli anställd efter 55 års ålder på grund av utökade semesterdagar föreslår vi att man måste varit anställd minst 5 år vid aktuellt företag. Detta för att man inte skall välja bort äldre sökande till jobben. Åldersangivelserna i motionen skall ses som förslag och inte som definitiva.

att förbundet ser över möjligheterna att utöka antalet semesterdagar när man blir äldre

Förbundsstyrelsens yttrande

Se förbundsstyrelsens yttrande på motion 73.

Förbundsrådet föreslås besluta

att avslå motionen

Motion FR-A076.

ANSTÄLLDA PÅ ALMI FÖRETAGSPARTNER AB, MELLANNORRLAND

Omförhandling gällande semesteravtal

Anställda på Almi Företagspartner AB i Östersund önskar en omförhandling gällande vårt semesteravtal. Avtalet om 25 dagars semester är omodernt och förlegat idag, jmf med att vissa företag har tex infört 6 timmars arbetsdag. Enligt vår HR avdelning har vi inte rätt att byta övertidsersättning eller annan ersättning mot fler semesterdagar. Därför föreslår vi med stöd av att vi är ett statligt ägt företag:

att vi ändrar vårt semesteravtal till statligt avtal enligt följande utdrag från avtalet:

Din ålder avgör hur många semesterdagar du har:

- 28 dagar till o ch med det år du fyller 29 år.
- 31 dagar från och med det år du fylle r 30 år.
- 35 dagar från och med der år du fyller 40 år.

Du måste ta ut minst 20 av årets semesterdagar under året. Din chef ska i största möjliga mån planera så att du får din semester sammanhängande mellan juni och augusti. Detta kallas ofta huvudsemester. Resten av dagarna finns det möjlighet att spara för att något år ta ut en längre semester, men som mest får du ha 30 sparade semesterdagar. Om du den 1 januari 2018 har fler än 30 sparade dagar får de överskjutande dagarna tas ut under en femårsperiod fram till den 31 december 2022. Om du vill ta ut sparade semesterdagar i anslutning till huvudsemestern ska du ansöka om detta i samband med semesterplaneringen för året.

All semester ska beviljas av din chef i förväg. Under semestern för du, förutom din vanliga lön, ett semestertillägg. Om du har semester en hel månad får du ett semestertillägg som motsvarar cirka 10 procent av din månadslön.

Förbundsstyrelsens yttrande

Se förbundsstyrelsens yttrande på motion 73.

Förbundsrådet föreslås besluta

att avslå motionen

Motion FR-A077.

KENNETH STRATSCHKO, SIGMA TECHNOLOGY INFORMATION,
JESSICA ANDERSSON, SYSTEMBOLAGET, SYDVÄST

Fler semesterdagar

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

att vi avtalar om möjligheten att byta semesterersättningen mot fler semesterdagar istället

Förbundsstyrelsens yttrande

I förbundsstyrelsens förslag till inriktning kommande förhandlingar ingår, under Arbetstid & Arbetsmiljö, ”Bättre arbetsmiljö, balans i livet och rätt till återhämtning utifrån de särskilda behoven på olika avtalsområden genom avtal och systematiskt arbete”. Med dessa utgångspunkter har branschdelegationerna att för respektive avtalsområde – utifrån avtalsområdets behov och förutsättningar – ta fram förslag till anpassade avtalskrav.

Ett sätt att åstadkomma stärkta möjligheter till återhämtning kan vara att införa en möjlighet att byta semestertillägg mot fler betalda lediga dagar, vilket skulle ge en förkortning av den genomsnittliga arbetstiden per år. I avtalsrörelsen 2016 överenskoms om en sådan möjlighet på några avtalsområden, t.ex. på Public service-avtalet. Man kan då få en utökad möjlighet till ledighet men med en något lägre ersättning under ledigheten.

Förbundsrådet föreslås besluta

att motionen är beaktad

Motion FR-A078.

MIKAEL KINELL, MEAG VA-SYSTEM, VÄST

Byta semesterersättning mot ledighet

Jag tycker att Unionen skall jobba för att man ska kunna kan byta semesterersättningen mot ledighet. Det har man börjat med på kommuner tex Göteborgs kommun och inom landsting/region som Blekinge. Man får ut ett antal lediga dagar istället för semester-ersättningen beroende på hur många dagar man har och vad det motsvarar lön.

Jag föreslår att förbundsrådet beslutar

att Unionen ska verka för att man ska kunna byta semesterersättningen mot ledighet

Förbundsstyrelsens yttrande

Se förbundsstyrelsens yttrande på motion 77.

Förbundsrådet föreslås besluta

att motionen är beaktad

Motion FR-A079.

RIKSBYGGENS UNIONENKLUBB, KALMAR, SMÅLAND

Möjlighet byta semestertillägg mot lediga dagar

I ett allt stressigare arbetsliv kan pengar för många arbetstagare vara av underordnad betydelse i jämförelse med ledig tid och möjlighet till återhämtning. Vi arbetar i en bransch där många har bortförhandlad övertid och kraven på tillgänglighet är höga. Många kollektivavtal ger därför möjlighet för individen att välja bort sitt semestertillägg mot lediga dagar, något som även våra medlemmar efterfrågar.

Vi anser därför

att Unionens branschdelegation, Organisationer, aktivt ska driva frågan om semesterväxling i kommande avtalsrörelse.

Förbundsstyrelsens yttrande

Se förbundsstyrelsens yttrande på motion 77.

Förbundsrådet föreslås besluta

att överlämna motionen till berörd branschdelegation (berörd delegation är Organisationer)

Motion FR-A080.

UNIONEN-KLUBBEN AB BOSTADEN I UMEÅ, VÄSTERBOTTEN

Växla semesterdagstillägg till lediga dagar

Siffror visar att stressrelaterade besvär och sjukskrivningar på grund av stress ökar i arbetslivet - stress är en av vår tids stora folkhälsoproblem. Experter menar att det bland annat beror på att vi är för dåliga på återhämtning. En viktig del av återhämtning är möjlighet till semester och vila.

Inom fler och fler avtalsområden ges de anställda möjlighet till att byta sitt semesterdagstillägg mot fler lediga dagar. Detta gäller dock inte alla. Överenskommelsen brukar innebära följande: 5 extra dagar för medlemmar under 40 år och sex extra dagar för medlemmar över 40 år. Arbetstagaren måste ta ut dessa extra lediga dagar samma år, de får inte sparas. Överenskommelsen är valbar och gäller ett år i taget. Ur folkhälsoperspektiv är det här rätt väg att gå då det ger medarbetarna större valfrihet att kombinera sitt yrkesliv med familjeliv och fritid, något som förhoppningsvis också skulle minska stressen.

att Unionen beslutar om ett avtal där arbetstagarna ges möjlighet till fler lediga dagar i stället för semesterdagstillägg.

Förbundsstyrelsens yttrande

Se förbundsstyrelsens yttrande på motion 77.

Förbundsrådet föreslås besluta

att motionen är beaktad

Motion FR-A081.

UNIONENKLUBBEN VID ALWEX TRANSPORT, SMÅLAND

Byta semesterdagstillägg mot fler lediga dagar

Fler och fler arbetsgivare ger nu sina anställda möjligheter till att byta sitt semesterdagstillägg mot fler lediga dagar. Avtalet brukar innebära följande: Fem extra dagar för medlem under 40 år och sex extra dagar för medlem över 40 år. Arbetstagarna måste ta ut dessa extra lediga dagar samma år, dessa får inte sparas. Avtalet är individuellt och gäller ett år i taget. Erbjudandet kan ses som en del i arbetsgivarens arbetsmiljöarbete och visionen att ligga i framkant som arbetsgivare. Också ur folkhälsoperspektiv är det rätt väg att gå. Detta ger de anställda större valfrihet att kombinera sitt yrkesliv med familj och fritid och att det i sin tur ger en positiv effekt på arbetsresultat och verksamhetens utveckling. Tanken är att öka våra medlemmars möjlighet till ledighet och återhämtning. Inom de flesta av våra arbetsområden tar inte arbetsgivaren in extra personal vid tillfällig frånvaro. Avtalet är kostnadsneutralt, så länge man inte behöver plocka in extra vikarier.

att Unionen kämpar för en ökad flexibilitet vad gäller uttag av semesterdagstillägget. Arbetstagaren bör kunna välja mellan att ta ut semesterdagstillägget i pengar eller i extra lediga dagar.

Förbundsstyrelsens yttrande

Se förbundsstyrelsens yttrande på motion 77.

Förbundsrådet föreslås besluta

att motionen är beaktad

Motion FR-A082.

REGIONSTYRELSEN GÖTEBORG

Verkande för och fortsatt utbyggnad av arbetstidsförkortning

Det diskuteras högt och lågt hur länge man måste jobba innan man kan gå i pension i framtiden. Detta samtidigt som vi hör alarmerande rapporter om hur stressen ökar i samhället och hur tiden för återhämtning blir kortare och kortare.

I de kollektivavtal som idag har arbetstidsförkortning är detta enormt uppskattat av medlemmarna och något man definitivt inte vill bli av med. Arbetsgivarna å sin sida försöker ständigt få bort eller åtminstone minska densamma. Alternativt så vill man ensidigt ta kontroll över hur arbetstidsförkortningen skall användas.

Det finns dessvärre många medlemmar som idag inte har arbetstidsförkortning i sina avtal men med tanke på att vi behöver jobba längre så kommer behovet av återhämtning att öka.

Mot denna bakgrund är det av stor vikt att de avtal som har arbetstidsförkortning bibehåller den och försöker utöka den och att man i övriga avtal verkar för att få in skrivningar om en arbetstidsförkortning.

Med anledning av ovanstående yrkar vi att:

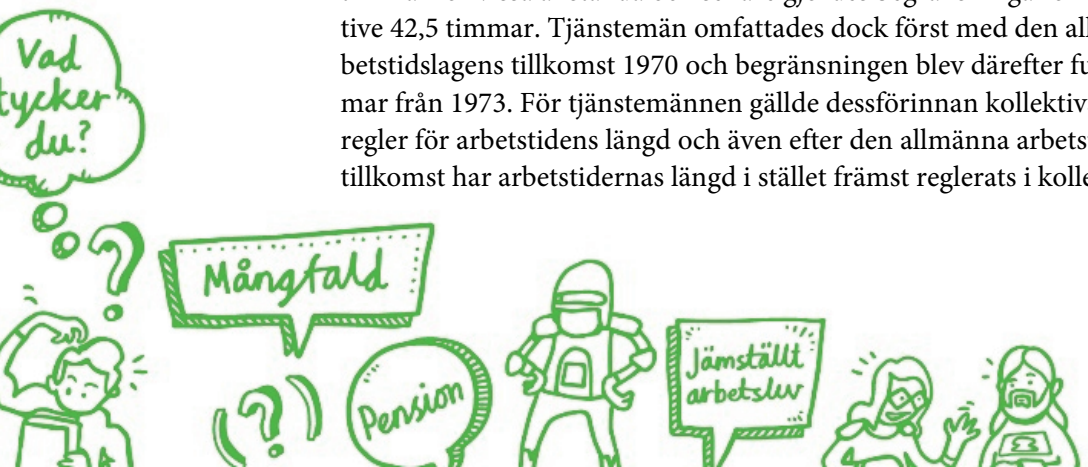
Att Unionen för de kollektivavtal som har arbetstidsförkortning bibehåller dem.

Att Unionen för de kollektivavtal som har arbetstidsförkortning verkar för att om möjligt utöka dem.

Att Unionen i de kollektivavtal som som inte innehåller arbetstidsförkortning verkar för att införa detta.

Förbundsstyrelsens yttrande

År 1920 infördes i lag en begränsning av den ordinarie arbetstiden till 48 timmar för vissa anställda och senare gjordes begränsningar om 45 respektive 42,5 timmar. Tjänstemän omfattades dock först med den allmänna arbetstidslagens tillkomst 1970 och begränsningen blev därefter fullt ut 40 timmar från 1973. För tjänstemännen gällde dessförinnan kollektivavtalade regler för arbetstidens längd och även efter den allmänna arbetstidslagens tillkomst har arbetstidernas längd i stället främst reglerats i kollektivavtal.



Den vanligaste regleringen inom Unionens kollektivavtal är 40 timmar per helgfri vecka i snitt under tillämplig begränsningsperiod (vilken varierar mellan 4 veckor och ett år). Per helgfri vecka innebär en reduktion av den genomsnittliga teoretiska årsarbetstiden med drygt 58 timmar (den faktiska tiden varierar från år till år beroende på hur helgdagarna ligger).

På vissa avtalsområden inom Unionen finns avtal om ytterligare kortare arbetstid genom reglering av kortare genomsnittlig veckoarbetstid, genom ytterligare semester eller genom särskild arbetstidsförkortning. Inte minst under avtalsrörelserna 1998, 2001 och 2004 byggdes viss särskild generell arbetstidsförkortning ut på vissa avtalsområden. I Unionens kollektivavtal varierar därutöver förekomsten av kortare arbetstid vid obekväm arbetstidsförläggning och skiftarbete m.m.

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 beslutades också att Unionen ska verka för utökat antal semesterdagar.

I förbundsstyrelsens förslag till inriktning kommande förhandlingar ingår, under Arbetstid & Arbetsmiljö, ”Bättre arbetsmiljö, balans i livet och rätt till återhämtning utifrån de särskilda behoven på olika avtalsområden genom avtal och systematiskt arbete”. Förkortad arbetstid, genom 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.

Förbundsrådet föreslås besluta:

att motionen är beaktad

Motion FR-A083.

REGIONSTYRELSEN SMÅLAND

Kortare arbetstid

Sen 1920-talet har normen för en arbetsdag varit åtta timmar och sen 1970 har normen för arbetsveckan i Sverige varit 40 timmar. Det är inte mycket som hänt med arbetstiden på cirka 50 år. Samtidigt som teknikutvecklingen går framåt arbetar vi i realiteten alltmer.

Vårt arbete blivit mer och mer digitaliserat, automatiserat och mer effektivt och ändå arbetar vi på med samma normer som då. Stressen ökar liksom den psykiska ohälsan. Vi tror att mer tid utanför arbetet leder till en mer hållbar livsstil och ökar lusten och viljan att arbeta många långa år. Pensionsåldern flyttas troligen fram så hur ska vi orka. Vi borde fokusera på att få ett längre och mer hållbart arbetsliv!

Arbetstid i denna motion syftar på den lagligt reglerade gräns för hur lång arbetstiden får vara, i Sverige är den 40 timmar per vecka. Det finns andra arbetstidsregleringar som i så fall kan följa en eventuell ändring av denna norm. Vi borde idag kämpa för och lyfta fram argument om arbetstidsförkortning som både anställda och företag tjänar på. Vi anser att Unionen på något sätt ska arbeta för och prioritera frågan om kortare arbetstid. En kortare arbetsvecka ger fler vinster och borde ses som självklar även hos oss. Därför anser vi att det går att ställa högre krav på kortare arbetstid i våra kollektivavtal, och att vi inom Unionen därför driver denna fråga.

att Unionen driver frågan i avtal om att korta arbetstidsmåttet från 40 timmar till 38 timmar.

att Unionen prioriterar och driver frågan i våra avtal för att på något sätt uppnå arbetstidsförkortning.

Förbundsstyrelsens yttrande

Se förbundsstyrelsens yttrande på motion 82.

Förbundsrådet föreslås besluta

att motionen är beaktad

Motion FR-A084.

UNIONENKLUBBEN JULA, VÄST

Fler semesterdagar och/eller arbetstidsförkortning

Med tanke på att vi lever längre och pensionsåldern ökar så ska vi orka arbeta och hålla effektiviteten uppe. Med digitaliseringen, det högre arbetstempot, det går snabbare och snabbare gör att vi också behöver mer återhämtning. Det är dags att vi på tjänstesidan får ta del av fler semesterdagar och/eller arbetstidsförkortning.

Det finns flera sätt att lägga upp detta, från att vara generellt för alla till att öka i takt med den anställdes ålder. Men vi överlåter till avtalsparterna för kollektivavtalet att utreda och besluta på vilket sätt som passar vårt kollektivavtal.

Om Unionen ska ha framgång att införa detta så är det nu efter en tids högkonjunktur. Skjuter vi på detta så är risk att vi går in i lågkonjunktur med sämre förutsättningar att få till avtal om detta med arbetsgivarna.

att man i avtalsrörelsen 2020 avtalar om fler semesterdagar och/eller arbetstids-förkortning då vårt avtal (1928 - Svensk Handel - Tjänstemän inom Detaljhandeln) inte har någondera utöver lagstadgad semester till skillnad mot flera andra kollektivavtal.

Förbundsstyrelsens yttrande

Se förbundsstyrelsens yttrande på motion 82.

Förbundsrådet föreslås besluta

att överlämna motionen till berörda branschdelegationer (berörd delegation är Handel & Visita)

Motion FR-A085.

REGION SKARABORG/VÄST

Fler semesterdagar och/eller arbetstidsförkortning

Med tanke på att vi lever längre och pensionsåldern ökar så ska vi orka arbeta och hålla effektiviteten uppe. Med digitaliseringen och det högre arbetstempot, gör att vi också behöver mer återhämtning. Det är dags att vi på tjänstesidan får ta del av fler semesterdagar och/eller arbetstidsförkortning.

Det finns flera sätt att lägga upp detta, från att vara generellt för alla till att öka i takt med den anställdes ålder. Men vi överlåter till avtalsparterna för kollektivavtalet att utreda och besluta på vilket sätt som passar respektive kollektivavtal.

Om Unionen ska ha framgång att införa detta så är det nu efter en tids högkonjunktur. Skjuter vi på detta så är risk att vi går in i en tids lågkonjunktur med sämre förutsättningar att få till avtal om detta med arbetsgivarna.

Vi yrkar

att man i avtalsrörelsen 2020 avtalar om fler semesterdagar och/eller arbetstidsförkortning.

Förbundsstyrelsens yttrande

Se förbundsstyrelsens yttrande på motion 82.

Förbundsrådet föreslås besluta

att motionen är beaktad

Motion FR-A086.

BRANSCHDELEGATION INDUSTRIARBETSGIVARNA

Utökad arbetstidsförkortning

Under tidigare avtalsrörelser har arbetsgivaren ställt avtalskrav med mål att minska, ta bort eller byta arbetstidsförkortningen mot pensionsavsättning. De har t ex krävt att den ska bekosta avsättning till Flexpension. För de medlemmar som idag har avtal om arbetstidsförkortning har frågan blivit allt viktigare och viljan att försvara möjligheten lyfts som en konfliktfråga, dvs en fråga vi kan få stöd av våra medlemmar för att gå ut i konflikt. Vi vill tydligt signalera ”rör inte vår arbetstidsförkortning”. För att markera till arbetsgivarna att vi inte är beredda att försämra eller förhandla bort arbetstidsförkortningen vill vi att Unionen ställer sig bakom krav på utökad arbetstidsförkortning.

Vi yrkar

att krav ställs i avtalsrörelsen på utökning av arbetstidsförkortning på berörda avtalsområden.

Förbundsstyrelsens yttrande

Se förbundsstyrelsens yttrande på motion 82.

Förbundsrådet föreslås besluta

att motionen är beaktad

Motion FR-A087.

BRANSCHDELEGATION HANDEL & VISITA

Arbetstid

Ännu en mycket viktig fråga som fortfarande lever då vi troligen aldrig blir färdiga med frågan om arbetstid. Då frågan är gammal tar vi tar oss friheten att använda en gammal motion. Detta innebär inte att motionen på något sätt skulle vara inaktuell, tvärtom, det innebär endast att vi och Unionen är långsiktiga och fortsätter driva viktiga frågor i mer än en avtalsrörelse.

Vi lever i en tid där samhället och omvärlden förändras i en allt snabbare takt, framför allt genom digitaliseringen. Det gör att o-arbetstiderna och kraven på tillgänglighet förändras i en allt snabbare takt. (Vi har levt med 8-timmarsarbetsdag sedan 1919 och 40 timmar i veckan sedan 1973).

Det ställer därför högre krav på att vi i våra kollektivavtal också möter dessa förändringar genom skrivningar som är aktuella idag.

Frågan om arbetstidsförkortning har i många år drivits av våra branschdelegationer i avtalsförhandlingarna och det är en viktig fråga som vi behöver driva vidare på bred front om vi ska uppnå Unionens mål med 100 timmars arbetstidsförkortning. Flera av Industrins avtal har idag skrivningar om arbetstidsförkortning men det är en lika viktig fråga för alla som arbetar heltid, skift eller under skiftliknande former - oavsett bransch. Arbetstidsförkortning är ingen branschspecifik fråga.

Arbetstidsförkortning kan ske på många sätt; ett av dem kan vara att de som jobbar varierande dag och kväll har ett arbetstidsmått på 38 timmar och de som jobbar stadigvarande natt har ett arbetstidsmått på 36 timmar. Dock ska man bibehålla lönen, den ska vara samma som de som endast arbetar kontorstid och därmed 40 timmar per vecka. Andra sätt kan vara genom tex utökad semester eller genom en kombination av flera olika sätt.

Arbetstidsförkortning innebär vinst för alla, såväl enskild individ som arbetsgivare och samhälle. Ett hållbart arbetsliv ökar kreativitet och prestation, minskar företags och samhälles sjukkostnader samt ökar den personliga livskvaliteten.

Med anledning av ovanstående föreslås Förbundsrådet 2019 besluta

att ge delegationerna i uppdrag att arbeta med frågan om arbetstidsförkortning vid nästa års avtalsförhandlingar på det sätt varje delegation finner lämpligt utifrån bransch och rådande avtal.

att arbetstidsförkortning ska drivas som ett inriktningsbeslut under avtalsrörelsen 2020

Förbundsstyrelsens yttrande

Motionen rör frågan om arbetstidsförkortning utifrån olika perspektiv. Se förbundsstyrelsens yttrande på motion 82 och motion 93.

Förbundsrådet föreslås besluta

att första att-satsen är beaktad

att avslå andra att-satsen

Motion FR-A088.

AKIF COFU, SYDVÄST

Kortare arbetstid

Unionens medlemmar arbetar idag 8h/dag och på det tillkommer lunchrast och ett eget påstående om en restid som oftast bör vara av betydande storlek då tjänstemän traditionellt skiftar karriär och arbetsplatser och klarar därför inte att planera ett boende i nära anslutning till sitt arbete. Om du klarar att hålla med om ovan påstående så bör det för en Unionen medlem sammantaget bli en en betungande stor del av dagen som står länkat till arbetet. Kanske är det därför det förekommer röster om 6 timmars arbetsdag, men det upplevs inte särskilt realistiskt av alla. Med ett sådant förslag uppstår en risk för att någon i hushållet t.o.m. tvingas klämma in 2 arbeten och på det sättet motverkar syftet med reformen.

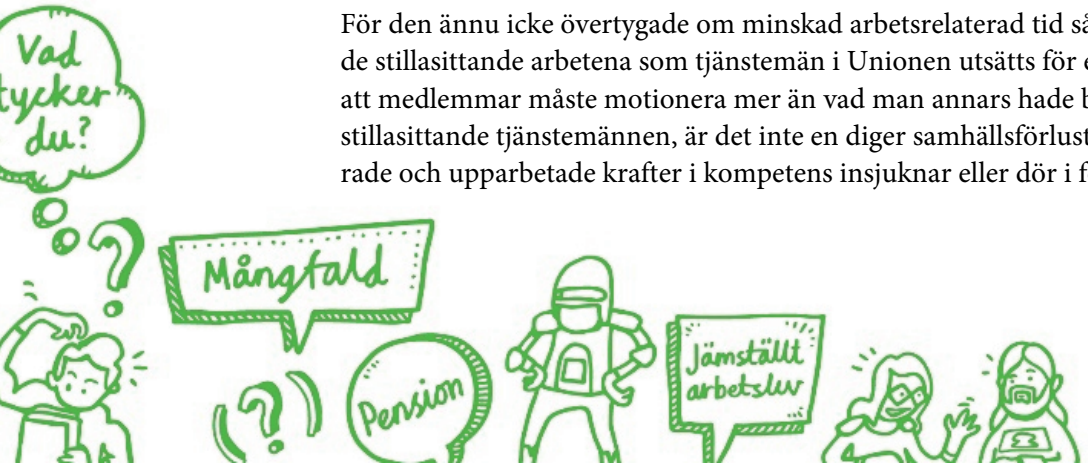
Om ovan resonemang känns godtagbart bör man då inte fundera över hur man istället kan motivera för och minska den totala arbetsrelaterade tiden? Villkor som stjäl tid från familj, vänner och hälsa.

Förslagen nedan bygger på att en arbetsgivare i vissa avtal kan tvinga en arbetstagare att ta en lunchrast som är 1h, det stjäl 30 min från en tidigarelagd fritid. Men är det inte så att en lunchrast vanligtvis inte tillbringas med familj och vänner utan sker oftast med kollegor och blir på så sätt arbetsrelaterad tid? Är det inte så att även de 30 min lunchtid som sedan återstår är att betrakta som arbetsrelaterade då det inte är som i en traditionell bemärkelse en maskin som ska opereras och som måste stannas upp för lunchrastens skull?

Isåfall, bör då inte tiden för tjänstemäns lunchrast i olika grad kunna betraktas som arbetstid och utgöra en grund för unionens strävan att ta ned arbetsrelaterad tid och för att tillförsäkra den till våra medlemmars fritid?

Två "att satserna" nedan bygger på ovan resonemang och 37.5h/veckan för tjänstemän och Unionens medlemmar är inte något som bör kunna anses som omöjligt eller inte förtjänad. För att även sätta ett perspektiv på det så har endast Grekland och Sverige idag kvar kravet på 40h/vecka genom kollektivavtal. 37.5h/vecka är en inte alltför ambitiös lagd nivå i Europa och den skillnaden känns påtaglig för den som upplevt det.

För den ännu icke övertygade om minskad arbetsrelaterad tid så är inte även de stillasittande arbetena som tjänstemän i Unionen utsätts för en orsak till att medlemmar måste motionera mer än vad man annars hade behövt? De stillasittande tjänstemännen, är det inte en diger samhällsförlust när investerade och upparbetade krafter i kompetens insjuknar eller dör i förtid? Men



förutom det, tar det inte tid i anspråk från våra liv och som i betydligt grad ökar vardagsstressen? Är det inte dags att i solidarisk anda kräva tillbaka den tiden från våra arbetsgivare och erhålla mer jämlika villkor med de som har ett mer rörligt arbetsliv än stillasittande tjänstemän? Föreslår därför som lämplig utgångspunkt en 1h/vecka för kommande avtalsrörelse.

att i avtal inte kunna tvinga arbetstagare till längre lunchrast än 30min.

att gradvis sänka arbetstiden till 37.5h/vecka.

att börja med 38.5h/vecka i första steget.

att införa betald motionstid för stillasittande arbeten.

att börja med 1h/veckan betald motionstid för stillasittande arbeten.

Förbundsstyrelsens yttrande

Kollektivavtalet ger precis som arbetstidslagen rätt till rast efter viss tids arbete. Rast är ett uppehåll i arbetet då tjänstemannen har rätt att lämna arbetsstället och den räknas inte som arbetstid. Rasternas antal, längd och förläggning ska vara tillfredställande med hänsyn till arbetsförhållandena och arbetsgivaren ska på förhand ange rasternas längd och förläggning så noga som omständigheterna medger. Vanligen ska rast läggas ut senast efter 5 timmars arbete, men det kan variera mellan avtalsområdena. Rastens längd anges inte exakt i kollektivavtalen men normalt sett behövs minst 30 minuter för att man ska hinna äta. I övrigt styrs det av arbetsförhållandena och av arbetsgivarens schemaläggning. En kollektivavtalad begränsning till just 30 minuters lunchrast är därför inget som vi förespråkar.

Avseende frågan om förkortad arbetstid hänvisas till förbundsstyrelsens yttrande till motion 82. Avseende frågan om betald motionstid hänvisas till förbundsstyrelsens yttrande till motion 38.

Förbundsrådet föreslås besluta

att första att-satsen avslås

att andra, tredje, fjärde och femte att-satserna är beaktade

Motion FR-A089.

KENNETH STRATSCHKO, SIGMA TECHNOLOGY INFORMATION, OCH JESSICA ANDERSSON, SYSTEMBOLAGET, SYDVÄST

Utökade möjligheter till tjänstledighet

Det finns redan lagstadgade rättigheter att vara tjänstledig för studier och på vissa avtalsområden finns rättigheten att vara tjänstledig för att prova på ett annat jobb. Men varför finns inte rättigheten att vara tjänstledig oavsett anledning? Bara man säger till i god tid så att arbetsgivaren kan planera verksamheten. Det finns många fördelar med utökade rättigheter att vara tjänstledig. Man får möjlighet att göra något man drömt om även sedan man blivit yrkesverksam, kanske kan det vara en resa eller att bygga på sitt hus eller något annat. Dessutom kan det i många fall ge någon annan möjlighet att komma in i yrkeslivet.

att vi avtalar om utökade rättigheter att vara tjänstledig

Förbundsstyrelsens yttrande

Arbetstidens längd och förläggning samt inflytandet över arbetstiden är centrala fackliga frågor. Idag regleras arbetstidens längd genom arbetstidslagen, arbetstidsavtalen, semesterlagen, annan ledighetslagstiftning som föräldraledighetslagen samt eventuella arbetstidsförkortningar i kollektivavtal. Ett bra exempel på en kollektivavtalad möjlighet att gå ner i arbetstid utifrån vilken fas i arbetslivet man befinner sig i är flexpensionen (deltidspensionen). Den kollektivavtalade föräldralönen ger också utökad möjlighet till ledighet genom den löneutfyllnad man får under föräldraledigheten.

En del avtal ger även ett visst inflytande över arbetstidens förläggning genom skrivningar om att arbetstiden ska förläggas med hänsyn både till verksamhetens behov och så långt som möjligt beakta tjänstemannens möjligheter att förena arbete med familjeliv och socialt liv i övrigt. Det är också mycket vanligt att det finns någon form av lokal överenskommelse som ger tjänstemännen en viss frihet i arbetstidens förläggning, exempelvis genom flextid.

Frågan om rätt till tjänstledighet för att pröva nytt jobb har drivits i flera avtalsrörelser, se därför också förbundsstyrelsens yttrande på motion 112. På vissa avtalsområden finns en möjlighet till ledighet i samband med rehabilitering men en bredare rätt än så är inte reglerad i branschavtalen. En generell rätt att gå ner i tid har också historiskt mött starkt motstånd från arbetsgivarorganisationerna. Frågan har också nyligen aktualiserats i SOU 2018:24 ”Tid för utveckling” och förslaget däri om utvecklingsledighet.

Förbundsstyrelsen ser att det finns flera sidor av frågan. Det går att se förslaget som en rätt till arbetstidsförkortning, men i form av obetald tjänstledighet, vilket skulle kunna ge ökad möjlighet till återhämtning och balans i arbetslivet. Se därför också förbundsstyrelsens yttrande på motion 82.

Förslaget skulle också kunna öka rörligheten och leda till att fler skulle våga byta anställning. Det skulle samtidigt kunna skapa risk för bl.a. fler visstidsanställningar och långa vikariekedjor, där det till slut kan vara svårt att identifiera vem som har den ordinarie tjänsten.

Förbundsrådet föreslås besluta

att motionen är beaktad

Motion FR-A090.

ULF LANEKOFF, ETTEPLAN SWEDEN, UPPLAND

Fler semesterdagar

Jag vet att det tidigare fanns med i ett avtal att man kunde få ut del av sin löneförhöjning i form av extra semesterdagar. Då det inte finns med i nuvarande avtal så vägrar min arbetsgivare att gå med på något sådant. Jag önskar att det i nästa avtal finns en skrivelse att om en medarbetare önskar en/två extra semesterdagar, istället för/som del av, en högre lön, så ska inte arbetsgivaren kunna motsätta sig detta. Då min fru har en statlig tjänst får hon fler semesterdagar automatiskt när hon blir äldre, det skulle vara trevligt att kunna vara med om samma sak även som privatanställd, utan att kostnaden för företaget blir större. Det borde gå ganska lätt att beräkna värdet av en semesterdag i pengar.

Förbundsstyrelsens yttrande

Se förbundsstyrelsens yttrande på motion 82.

Vanligtvis brukar värdet av en semesterdag beräknas enligt reglerna för semesterersättning. För arbetsplatser som omfattas av Unionens kollektivavtal innebär detta att en semesterdag är värd 5,4 procent (0,054) av månadslönen.

Förbundsrådet föreslås besluta

att motionen är beaktad

Motion FR-A091.

FISKARHEDENVILLANS UNIONEN-KLUBB, DALARNA

Införande av arbetstidsförkortning, TMF

Det har framkommit för oss i Fiskarhedenvillans Unionenklubb att det råder olikheter vad gäller arbetstidsförkortning för de som är medlem i Sveriges Ingenjörer och Unionen som är kopplade till TMFs kollektivavtal. Unionens medlemmar har inte rätt till arbetstidsförkortning men Sveriges Ingenjörer har ett eget avtal gentemot TMF där de får 36 timmar i arbetstidsförkortning eller uttag i pengar eller pension.

Vår klubb består av ca 80 st medlemmar varav ca 50 st är ingenjörer. Här ligger en grov grund för missämja och en annalkande tapp av ca 50 högskoleutbildade ingenjörer för Unionen. Arbetsgivaren har svårt att ge Unionens medlemmar samma förutsättningar som Sveriges Ingenjörer om inte detta redan står i ett likadant avtal som Sveriges Ingenjörer har gentemot TMF.

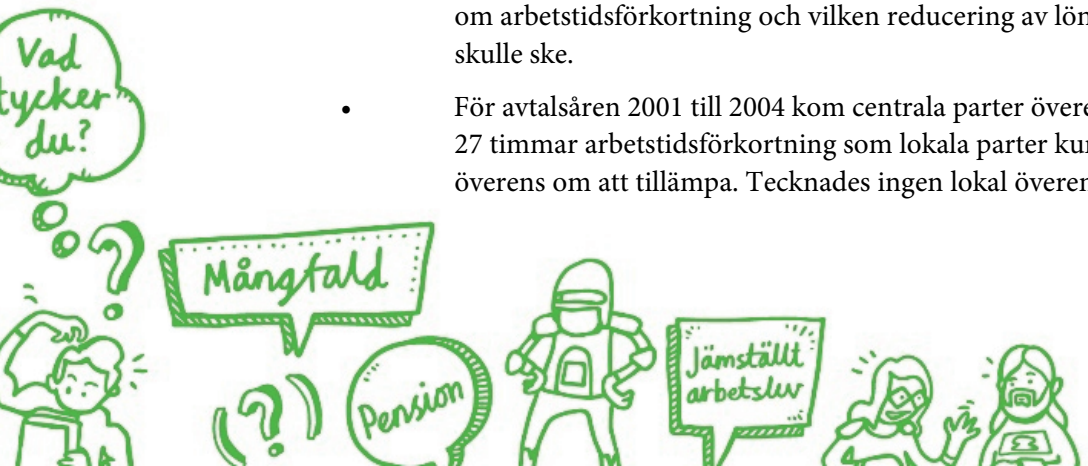
att Unionen inför ett likadant avtal gentemot TMF som Sveriges Ingenjörer redan har.

Förbundsstyrelsens yttrande

Att-satsen riktar in sig på att Unionens kollektivavtal Trä- och Möbelföretagen – Träindustrin saknar reglering om arbetstidsförkortning samtidigt som Sveriges Ingenjörer har en centralt reglerad arbetstidsförkortning. Sveriges Ingenjörers modell innebär 36 timmar arbetstidsförkortning per kalenderår med möjlighet att lokalt komma överens om att den ska falla ut på annat sätt. På Träindustrins avtalsområde tillämpar Unionen en annan modell för arbetstidsförkortning.

Under avtalsförhandlingar mellan åren 1998 till 2006 förhandlade centrala parterna fram förutsättningar för lokala parter att komma överens om arbetstidsförkortning.

- För avtalsåren 1998 till 2001 saknade central överenskommelse definierad nivå och det föll på de lokala parterna att komma överens om arbetstidsförkortning och vilken reducering av lönepotten som skulle ske.
- För avtalsåren 2001 till 2004 kom centrala parter överens om totalt 27 timmar arbetstidsförkortning som lokala parter kunde komma överens om att tillämpa. Tecknades ingen lokal överenskommelse



om arbetstidsförkortning höjdes månadslönen generellt med 0,5 % för respektive avtalsår.

- För avtalsåren 2004-2006 kom centrala parter överens om att från och med 2006-06-01 kunde lokala parter träffa överenskommelse om ytterligare 9 timmar arbetstidsförkortning. Tecknades ingen lokal överenskommelse om arbetstidsförkortning höjdes månadslönen generellt med 0,5 % fr.o.m. 1 juni 2006.

Unionen valde att avtala om en modell där det var upp till lokala parter att komma överens om arbetstidsförkortning. Om så inte skedde blev löneutrymmet större. Ett yrkande om arbetstidsförkortning idag i nivå med Sveriges Ingenjörers avtal skulle med stor sannolikhet innebära lägre löneökningar på avtalsområdet under kommande avtalsperiod.

Den modell för arbetstidsförkortning som Unionen avtalade om har kommit att innebära att företag som blivit medlemmar i TMF - Träindustrin på senare år inte omfattas då en förutsättning var lokala överenskommelser vid tidpunkten för respektive avtalsuppgörelse. Det kan således uppstå situationer där arbetsgivare tillämpar Sveriges Ingenjörers avtalade arbetstidsförkortning samtidigt som Unionens medlemmar står utan.

Förbundsrådet föreslås besluta

att överlämna motionen till berörda branschdelegationer (berörd delegation är Industri Arbio)

Motion FR-A092.

ELIZE HANSSON OCH ANNA EDIN, FACKLIGA OMBUD SILENTIUM CONTACT, NORRBOTTEN

Dags att se över arbetstidsförkortning inom IT- och Telekomföretagen

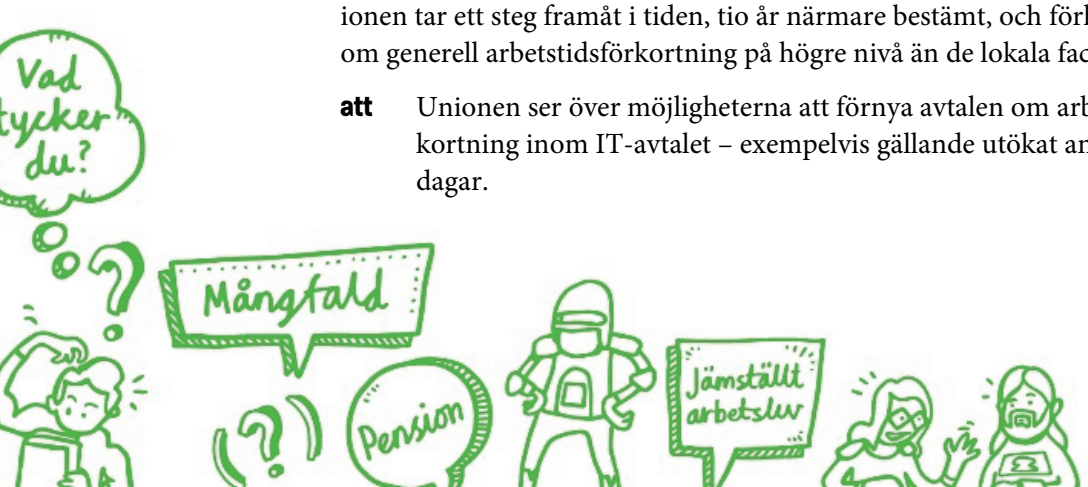
”Sedan 1998 t.o.m. 2007, då arbetstidsförkortning funnits med i avtalen, har förutsättningen för arbetstidsförkortning varit att de lokala parterna måste komma överens. Skrivningarna om hur eventuell avtalad arbetstidsförkortning skall avräknas från befintligt löneutrymme har varierat över tid. Sedan 1998 har det varit möjligt att komma överens om totalt 7 dagars arbetstidsförkortning.”

Så lyder inledningen i ett av avtalen som gäller för IT & Telekomföretagen, ”Arbetstidsförkortning 1998-2007”. Det gör gällande att arbetstidsförkortning är fullt möjligt, om man kan förhandla om det på lokal nivå – att arbetsgivare och fackligt ombud får ’ge och ta’. Sedan 2007 har inget nytt sådant avtal slutits mellan Unionen och Almega.

Det står vidare att ” Vid förkortning skall parterna också enas om hur kostnaderna för denna ska avräknas från tillgängligt löneutrymme”. Eftersom Callcenteravtalet har en löneutveckling som ligger långt efter andra avtalsområden inom Unionen, ser vi ett behov av att se över avtalen om arbetstidsförkortning specifikt för IT-avtalet. Vi hävdar att löneutrymme inte finns att avräkna ifrån, då lönerna är så låga att löneförhöjningar redan nu i många fall handlar om att höja upp till miniminivå. Det är självklart att lokal fackklubb inte kan vänta sig att få allt en begär, men marginalerna är redan nu så små både vad gäller lönenivå och –utveckling, samt antal semesterdagar, att förhandling på lokal nivå är att betrakta som i det närmaste omöjlig.

Arbetstidsförkortning bör ses som en långsiktig investering som i förlängningen leder till ökat välbefinnande, minskad sjukfrånvaro, och långsiktiga kostnadsminskningar för arbetsgivare, precis som andra friskvårdsinsatser arbetsgivare kan och bör göra för sina arbetstagare. Det är på tiden att Unionen tar ett steg framåt i tiden, tio år närmare bestämt, och förhandlar fram om generell arbetstidsförkortning på högre nivå än de lokala fackklubbarna.

att Unionen ser över möjligheterna att förnya avtalen om arbetstidsförkortning inom IT-avtalet – exempelvis gällande utökat antal semesterdagar.



att Unionen tar ett krafttag vad gäller arbetstidsförkortning under hela arbetslivet, inte endast när pensionen närmar sig, ex Flexpension.

att Unionen arbetar för att sänka veckoarbetstiden för en heltidsanställd inom IT&Telekomföretagen, med bibehållen heltidslön även för anställda med timlön.

Förbundsstyrelsens yttrande

Möjligheten till återhämtning är viktig och arbetstidsförkortning kan vid rätt omständigheter i övrigt avseende arbetsbelastning och arbetsmiljö ge förutsättning till mer återhämtning och/eller möjlighet till mer fritid för att hantera livets andra delar eller intressen. I Unionens avtalspolitiska plattform finns frågan om en kortare arbetstid, med mål om att alla på sikt ska ha rätt till motsvarande 100 timmars arbetstidsförkortning per år. I motionen beskrivs de anvisningar för lokala förhandlingar om arbetstidsförkortning som fanns med i de centrala avtalsuppgörelserna mellan 1998 och 2007 och enligt vilka arbetstidsförkortning kan gälla på olika arbetsplatser. Det finns därutöver alltid möjlighet för lokala parter att träffa avtal om arbetstidsförkortning genom till exempel förkortad veckoarbetstid eller extra semesterdagar. I och med att löneavtalet är ett processlöneavtal är också förhandlingsutrymmet stort för de lokala parterna.

Det finns problem med stress och press samt påföljande sjukskrivningar på grund av för hög arbetsbelastning. Det finns även indikationer på att medarbetare inte tar ut all den ledighet en har rätt till på grund av för hög arbetsbelastning. Ett systematiskt arbetsmiljöarbete med utgångspunkt i OSA (organisatorisk och social arbetsmiljö, AFS 2015:4) behöver ytterligare fokus och omsättas till praktik på arbetsplatserna. En rimlig arbetsbelastning och tydlighet i arbetsuppgifter, befogenheter, organisation och ansvar behöver stärkas för ett ökat välbefinnande och minskad sjukfrånvaro. Att förkorta veckoarbetstiden riskerar att leda till att samma mängd arbete behöver utföras på kortare tid, om inte arbetsmängden samtidigt minskar.

I motionen föreslås att veckoarbetstiden ska sänkas utan att lönen påverkas. Det är dock viktigt att ha med sig att kortare arbetstid alltid har finansierats inom ramen för kollektivavtalen och i förhållande till lön, löneökningar och andra förmåner.

Förbundsrådet föreslås besluta

att överlämna motionen till berörd branschdelegation (berörd delegation är IT, Teknikkonsult & Telekom (inom Almega)

Motion FR-A093.

REGIONSTYRELSEN GÖTEBORG

40-38-36

Många av oss ser det nog som en självklarhet att om man arbetar sena kvällar eller kanske natt så har man en något kortare arbetstid. Flera av våra kollektivavtal har skrivningar om kortare arbetstid i dessa situationer vilket är bra, problemet är alla avtal som inte har skrivningar om detta.

Vi föreslår därför Unionens Förbundsråd 2019 besluta

att Unionen verkar för skrivningar i våra kollektivavtal om kortare arbetstid, för dem med kvälls- och/eller nattarbete.

Förbundsstyrelsens yttrande

Motionen berör konsekvenserna av O-arbetstid för den enskilde samt hur detta bör regleras i kollektivavtalen. O-arbetstid är arbetstid som på något sätt är oförutsägbar, ohälsosam, osocial, oregelbunden eller osammanhängande. O-arbetstiden sätts som schema efter verksamhetens krav och den enskildes inflytande över de tilldelade arbetspassen kan variera, men är ofta lågt.

Förbundsstyrelsen delar motionärernas uppfattning att O-arbetstid ska ersättas genom veckoarbetstidsreduktion, så att tid ges till återhämtning, på samma sätt som många av Unionens kollektivavtal ger rätt till veckoarbetstidsreduktion vid skiftarbete. Schemaläggning av arbetspass ska ske utifrån ett hälsoperspektiv och med stor respekt för tjänstemannens sociala liv. Arbetsgivaren ska också ansvara för att tjänstemän med O-arbetstider får övrigt lämpligt skydd mot ohälsa som regelbundna hälsokontroller genom företagshälsovården samt att arbetstiderna följs upp och risker åtgärdas i det löpande systematiska arbetsmiljöarbetet.

Tjänstemannaavtalen har traditionellt förhållandevis få regleringar om arbetstidens förläggning. Ändringar av arbetstiden ska normalt föregås av MBL-förhandlingar om de inte är reglerade i lokalt avtal. Den relativt nya föreskriften om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) tar också sikte på arbetstidens förläggning och vilken påverkan den kan ha på arbetstagares hälsa. 12 § stadgar att ”Arbetsgivaren ska vidta de åtgärder som behövs för att motverka att arbetstidens förläggning leder till ohälsa hos arbetstagarna”. TCO har tagit fram en vägledning till hur förskriften ska tillämpas och partsgemensamt arbete pågår också på ett flertal avtalsområden.

I det avtalspolitiska programmet ingår frågan om O-arbetstiderna och att sådana ska ge en arbetstidsreduktion som ett mål för utvecklingen av Unionens kollektivavtal. Unionen vill teckna rikstäckande avtal för viss bransch och skapa konkurrensneutralitet i de centrala villkoren i branschen.

I förbundsstyrelsens förslag till inriktning kommande förhandlingar ingår, under Arbetstid & Arbetsmiljö, ”Bättre arbetsmiljö, balans i livet och rätt till återhämtning utifrån de särskilda behoven på olika avtalsområden genom avtal och systematiskt arbete”, t.ex. avseende arbetstidens längd och förläggning vid O-arbetstider. Med dessa utgångspunkter har branschdelegationerna att för respektive avtalsområde – utifrån avtalsområdets behov och förutsättningar – ta fram förslag till anpassade avtalskrav.

Förbundsrådet föreslås besluta:

att motionen är beaktad

Motion FR-A094.

KRISTINA PONTON, STENA LINE SCANDINAVIA, SYDVÄST

Förkortad arbetstid

Vi skulle vilja se förkortad arbetstid för de som jobbar skift. Inte bara hela nätter utan när man blandar tidiga mornar med sena kvällar. Detta eftersom det krävs mer återhämtning/omställning när man ska skifta från att jobba både sena kvällar/nätter till tidiga mornar. 35-36 timmars arbetsvecka hade varit bättre. Vi jobbar allt från 05.30 till 00.45 som det ser ut nu. Jobbar man kväll så innan man kommer hem och i säng så är klockan mycket och nästa dag sover man länge. Har man då jobbat 4-5 kvällar så är det jobbigt att svänga om till att börja mornar efter 2 fridagar bara. Med lite färre arbetstimmar så kunde det bli fler hela fridagar till återhämtning och omställning.

att Unionen ska arbeta för detta.

Förbundsstyrelsens yttrande

Se förbundsstyrelsens yttrande på motion 93.

Förbundsrådet föreslås besluta

att motionen är beaktad

Motion FR-A095.

UNIONEN PREEMRAFF

Rättvisa villkor för skiftgående medlemmar

Bakgrund

Vår klubb tillhör Innovations- och Kemiarbetsgivarnas (IKEM) avtalsområde. På vår arbetsplats har vi lokala klubbar som tillhör förbunden Unionen, Ledarna, Sveriges Ingenjörer och IF-Metall.

IF-Metall har stort stöd i sina avtal, så väl centralt som lokalt, gällande sin skiftgående personal. För tjänstemän finns väldigt lite stöd i Unionens centrala avtal (det enda som tas upp är veckoarbetstid och arbetstidsförkortning) och lokalt lyckas vi inte få till avtal som gör att våra medlemmar får liknande villkor som skiftgående arbetare. Vi ser att de skiftgående tjänstemännen på vår arbetsplats har sämre villkor än sina kollegor inom kollektivet och vill gärna se en förstärkning i våra centrala avtal.

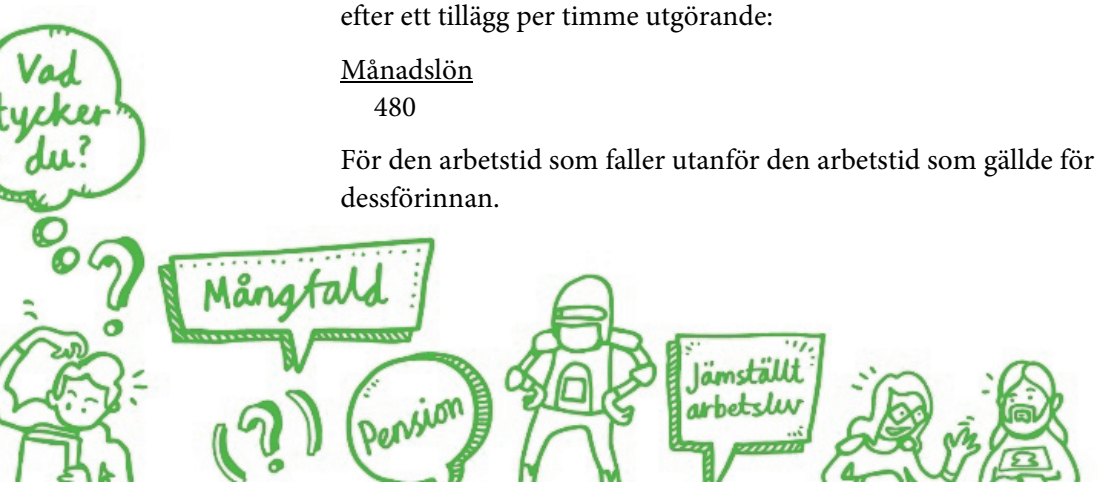
- Som skiftgående på Preem följer du ett schema som löper på 5 veckor. Du kan långt i förväg planera ditt liv utanför arbetet utifrån detta schema. Vid tillfälle så behöver man bryta detta schema och företaget kan då be enskild medarbetare att tillfälligt eller permanent att byta arbetstid. Detta sätter livet utanför arbetet på ända. Den tid du skulle varit ledig kanske du arbetar och tvärt om. Det du planerat kan komma att behöva planeras om. I dagsläget får du som tjänsteman snällt byta arbetstid om arbetsgivaren är ute i god tid medan du som arbetare blir ersatt med ett förskjutningstillägg som extra kompensation utöver din ersättning för att du arbetar på obekväm arbetstid. Avtalet ser ut enligt nedan:

Förskjuten arbetstid

Vid förskjutning av den ordinarie arbetstiden samt vid arbetares övergång från en ordinarie arbetstid till en annan som beordrats av arbetsgivaren – t.ex. från dag- till skiftarbete eller från förmiddags- till eftermiddagsskift vid avvikelser från skiftschemat – betalas under högst 14 arbetsdagar i följd, härefter ett tillägg per timme utgörande:

<u>Månadslön</u>
480

För den arbetstid som faller utanför den arbetstid som gällde för arbetaren dessförinnan.



- Vid de tillfällen det finns medlemmar som arbetar stora delar av sin arbetstid utanför dagtid utan att för den delen arbeta skift så bör detta likställas med skiftarbete. Det är slitsamt för kroppen att arbeta på obekväm arbetstid och livet vid sidan av arbetet påverkas. Det bör således rendera i förkortad arbetstid även för dessa medlemmar.
- Eftersom skiftgång medför stora påfrestningar på kroppen är det många som söker sig till dagtidstjänster när man blir äldre. För att möjliggöra för medarbetare att fortsätta arbeta skift under hela sitt yrkesverksamma liv erbjuder Preem i mån av möjlighet skiftgående arbetare seniordeltid. Detta innebär i princip att två personer delar på en tjänst. Vi tycker att detta är ett bra sätt att bidra till att behålla viktig kompetens på skifttid Avtalet ser ut enligt nedan:

Seniordeltid skiftgående

Kontinuerligt skiftgående erbjuds möjligheter, där så verksamheten tillåter, att fr.o.m. 60 års ålder gå ner till 65 % sysselsättningsgrad, beräknad över helt kalenderår och erhålla en lön motsvarande 85 % av heltidslön. Arbetstidsförläggningen är heltid under 15 veckor, normalt sett perioden juni till och med augusti. Företaget äger, efter avstämning med medarbetaren, möjlighet att förskjuta perioden med heltid arbetstidsförläggning. Resterande tid av året är sysselsättningsgraden 50 %. Företaget beslutar om seniordeltid kan godkännas eller ej i varje enskilt fall.

Motionärerna önskar att Unionen, på avtalsområde IKEM arbetar för:

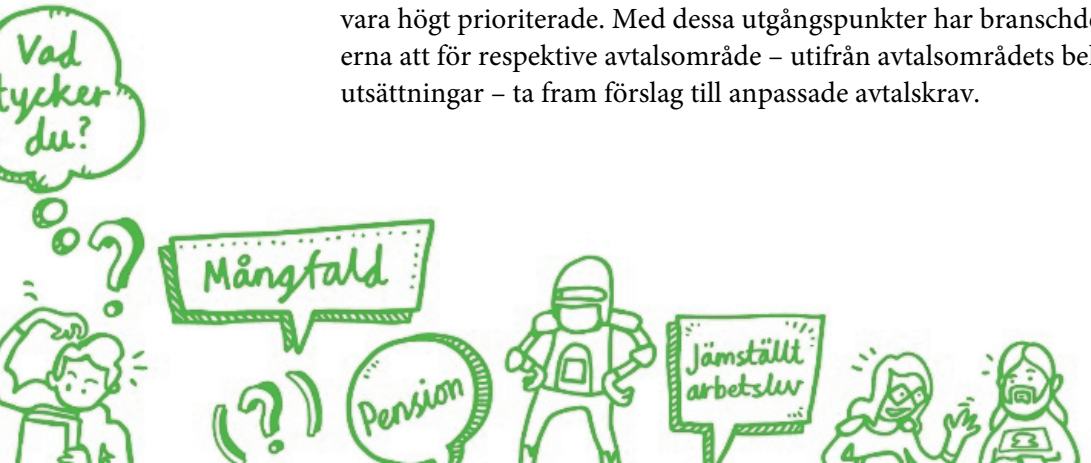
att ersättning för förskjutning av ordinarie arbetstid regleras i vårt centrala avtal.

att arbete på obekväm arbetstid jämställs med skiftgång och i och med det genererar förkortad arbetstid.

att seniordeltid kan erbjudas skiftgående tjänstemän.

Förbundsstyrelsens yttrande

Förbundsstyrelsen delar motionärernas uppfattning att arbete på obekväm arbetstid i en omfattning som går att jämföra med skiftarbete bör kompenseras med en reducerad ordinarie veckoarbetstid för att tjänstemannen ska ges tillräcklig tid för återhämtning. Även inför 2020 års förhandlingar är arbetstidsfrågorna mycket viktiga och bör enligt förbundsstyrelsen uppfattning vara högt prioriterade. Med dessa utgångspunkter har branschdelegationerna att för respektive avtalsområde – utifrån avtalsområdets behov och förutsättningar – ta fram förslag till anpassade avtalskrav.



Förskjutningstillägg

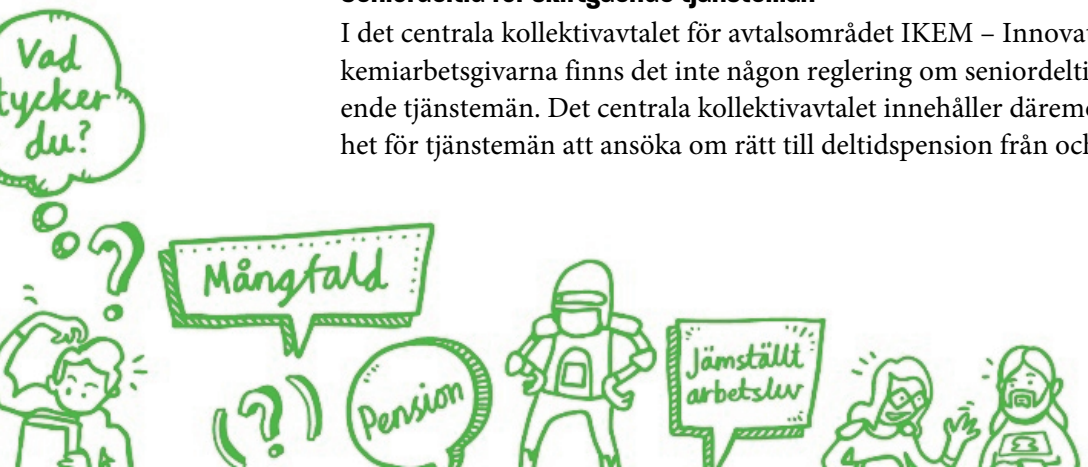
Motionen pekar på att den nuvarande kollektivavtalsregleringen i det centrala avtalet för avtalsområdet IKEM – Innovations- och kemiarbetsgivarna inte ger tjänstemän rätt till extra ersättning under högst 14 arbetsdagar i form av förskjutningstillägg i det fall den för tjänstemannen schemalagda ordinarie arbetstiden ändras tillfälligt eller permanent. Avtalet har som utgångspunkt att ordinarie arbetstid förläggs dagtid, helgfri måndag-fredag. För ordinarie arbetstid som förläggs till tider som enligt ersättningsreglerna för förskjuten arbetstid är förskjuten ska tjänstemannen ha ett tillägg för varje timme som sådant arbete utförs enligt det nuvarande centrala avtalet för avtalsområdet IKEM – Innovations- och kemiarbetsgivarna. Med förskjuten arbetstid avses den del av tjänstemannens ordinarie arbetstidsmått som förläggs utanför det vid tjänstemannens arbetsställe gällande ordinarie dagarbetstidsschemat. Arbetsgivaren är enligt det centrala avtalet skyldig att så vitt det är möjligt senast 14 dagar i förväg lämna berörd tjänsteman meddelande om förskjutning av arbetstiden och att skälig anledning bör föreligga för införande av arbete på förskjuten arbetstid. Meddelandet från arbetsgivaren bör innehålla uppgift om beräknad varaktighet av arbetstidens förskjutning. Inför förändring av arbetstidens förläggning för en eller flera tjänstemän har arbetsgivaren även en skyldighet att primärförhandla enligt 11 § medbestämmandelagen.

Arbete på obekväm arbetstidstid jämställs med skiftarbete

För avtalsområdet IKEM – Innovations- och kemiarbetsgivarna har det sedan 1976 funnit en reglering i det centrala avtalet som ger tjänstemän som arbetar kontinuerligt skiftarbete med storhelgsdrift 35 timmars veckoarbetstid per helgfri vecka. Vid kontinuerligt treskiftarbete gäller 36 timmars veckoarbetstid per helgfri vecka och vid intermittent treskiftsarbete 38 timmar per helgfri vecka. För det här avtalsområdet har det även sedan 1986 funnits en reglering i det centrala avtalet som ger tjänstemän i intermittent tvåskiftsarbete med i genomsnitt 40 timmars veckoarbetstid rätt att tillgodoräknas betald ledighet i samma omfattning som enligt kollektivavtal ges till underställda arbetare. Innebörden av vad som är att betrakta som skiftarbete har klargjorts av Arbetsdomstolen i flera domar. Tolkningen av skiftbegreppet innebär att många tjänstemän med schemalagda obekväma arbetstider, som inte utgör skiftarbete, i dag på många avtalsområden inte omfattas av kortare arbetstidstid enligt de ursprungliga treskiftsregleringarna.

Seniordeltid för skiftgående tjänstemän

I det centrala kollektivavtalet för avtalsområdet IKEM – Innovations- och kemiarbetsgivarna finns det inte någon reglering om seniordeltid för skiftgående tjänstemän. Det centrala kollektivavtalet innehåller däremot en möjlighet för tjänstemän att ansöka om rätt till deltidspension från och med den



månad tjänstemannen fyller 62 år. Vid beviljande av deltidspension ska arbetsgivaren för de tjänstemän som omfattas av ITP 2 även fortsättningsvis anmäla inkomst utifrån tjänstemannens tidigare sysselsättningsgrad. Från och med den 1 april 2019 avsätter arbetsgivarna på det här avtalsområdet 1,8 procent till tjänstemännens deltidspension.

Förbundsrådet föreslås besluta

att motionen överlämnas till berörd branschdelegation (berörd delegation är Industri IKEM&LI)

Motion FR-A096.

KATARINA ERANG, SAS, STOCKHOLM

Oregelbunden arbetstid, dygnsvändning

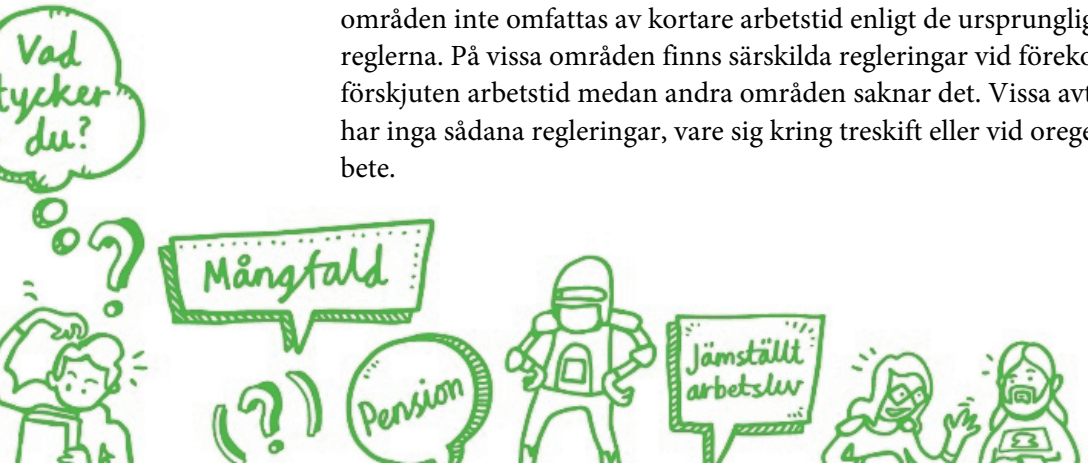
Vi, kabinpersonal SAS, jobbar värre än skift. Skiftarbete har ju en form av regelbundenhet som vi saknar och har alltså en större belastning på vår hälsa då vi jobbar utan regelbundenhet dygnets alla timmar. Rimligt att vi då inför reducerad veckoarbetstid och månadsarbetstid, precis som de flesta andra yrkeskategorier har som jobbar s.k. skiftarbete. De har ju 35timvecka el 37.5timvecka. Varför ska vi då ha 47.5tim-vecka? Helt orimligt! (40tim-vecka på års-tid).

att vi kabinpersonal får redurerad arbetstid tex 35-timvecka el 37.5timvecka, så som de flesta andra yrkeskategorier har som jobbar skift. Vi arbetar värre än skift utan regelbundenhet dygnets alla timmar.

Förbundsstyrelsens yttrande

Schemaläggning av arbetspass ska ske utifrån ett hälsoperspektiv och med respekt för tjänstemannens sociala liv. Arbetsgivaren ska ansvara för att tjänstemän med O-arbetstider får övrigt skydd mot ohälsa genom regelbundna hälsokontroller, uppföljning av arbetstider och minimering av risker i det löpande arbetsmiljöarbetet. Arbetsgivarens ansvar att förebygga ohälsa kopplad till arbetstidens förläggning förtydligas ytterligare i föreskrift om organisatorisk och social arbetsmiljö.

De bestämmelser om arbetstidsförkortning vid s.k. skiftarbete som motionen refererar till gäller på många av Unionens avtalsområden och tillkom på 1970-talet efter att LO 1974 träffat en sådan överenskommelse med SAF. Den innebar att utöver en begränsning till högst 40 timmars ordinarie arbetstid per helgfri vecka så infördes en kortare arbetstid, 36/38 timmar per helgfri vecka, vid intermittent respektive kontinuerligt treskiftsarbete. Arbetsdomstolen har senare klargjort vad som är att betrakta som treskiftsarbete. Utfallet innebär att många tjänstemän med oregelbundna och varierande arbetstider, som alltså inte utgör treskiftsarbete, idag på många områden inte omfattas av kortare arbetstid enligt de ursprungliga treskiftsreglerna. På vissa områden finns särskilda regleringar vid förekomsten av s.k. förskjuten arbetstid medan andra områden saknar det. Vissa avtalsområden har inga sådana regleringar, vare sig kring treskift eller vid oregelbundet arbete.



Det avgörande för behoven av en reducerad arbetstid ska dock inte vara benämningen utan belastningen.

Förbundsrådet föreslås besluta

att överlämna motionen till berörda branschdelegationer (berörd delegation är Kabin)

Motion FR-A097.

SAS KABINKLUBB SCCA, VIKTORIA SVENSSON, ÅKE LEIJON, ANDERS HÖGLUND, LISA KEMZE, MARIKA WESTLING JOSJÖ, JOAKIM HILLEVIDSSON, RIKARD GIRÉUS, STOCKHOLM

O-arbetstider

Ett samhälle växer fram med minskat inflytande och en mer schemalagd arbetstid som är oförutsägbar, obekväm, osocoial, oregelbunden och ohälsosam. Denna o-arbetstid måste kompenseras genom att ge tid för återhämtning. Kabinpersonal i Sverige arbetar ett så kallat turlistearbete. Trots stora variationer i tid, sena kvällar , tidiga morgnar, nätter osv. benämns inte vårt arbete som skiftarbete. Om vi skulle omfattas av begreppet skiftarbete skulle regleringar för arbetstiden vara möjliga och återhämtning skulle lättare säkras. Vi föreslår:

att Unionen ska arbeta för att besluta om att turlistearbete är likvärdigt med skiftarbete.

att ge i uppdrag till Unionens Kabindelegation att avta modeller för återhämtning.

Förbundsstyrelsens yttrande

Se förbundsstyrelsens yttrande på motion 96.

Förbundsrådet föreslås besluta

att överlämna motionen till berörda branschdelegationer (berörd delegation är Kabin)

Motion FR-A098.

SKYDDSOMBUDEN I SAS KABINKLUBB SCCA, CHRISTINA THUNBERG, ANNIKA LOLIC, THERESE LARSSON, LENA GRAPE, STOCKHOLM

O-arbetstider

Ett välkänt begrepp inom Unionen. Unionen skriver i sin strategiska inriktning och i sitt handlingsprogram 2016-2019 ”ett 24/7 samhälle växer fram med minskat inflytande och en mer schemalagd arbetstid som är oförutsägbar, obekväm, osocial, oregelbunden och ohälsosam. Denna O-arbetstid måste kompenseras genom att ge tid för återhämtning”. Kabinpersonal i Sverige arbetar enligt ett så kallat turlistearbete. Trots att vi arbetar långa dagar under udda tider så som gryning, natt, dag och sena kvällar med stora variationer och kombinationer benämns inte vårt arbete som ett skiftarbete. Om vi skulle omfattas av begreppet skiftarbete skulle regleringar för arbetstiden vara möjliga och återhämtning skulle lättare kunna säkras. Unionen är väl medveten om problemet, därför måste återhämtningen säkras i avtalsrörelsen 2020.

Vi föreslår

att Unionen ska arbeta för att besluta om att turlistearbete är likvärdigt med skiftarbete.

att ge i uppdrag till Unionens Kabindelegation att avta modeller för återhämtning.

Förbundsstyrelsens yttrande

Se förbundsstyrelsens yttrande på motion 96.

Förbundsrådet föreslås besluta

att överlämna motionen till berörda branschdelegationer (berörd delegation är Kabin)

Motion FR-A099.

SAS KABINKLUBB SCCA, VIKTORIA SVENSSON, ÅKE LEIJON, ANDERS HÖGLUND, LISA KEMZE, MARIKA WESTLING JOSJÖ, JOAKIM HILLEVIDSSON, RIKARD GIRÉUS, STOCKHOLM

Arbetstiden per vecka och månad måste kortas

Att arbeta som turlistearbetare som kabinanställda gör dvs det är inte jämställt med skiftarbete (som hade gett bättre återhämtning) är oerhört tungt, stressigt, långa dagar, tidiga morgnar, sena kvällar. Med detta i åtanke bör arbetstiden per vecka och månad kortas ner för kabinanställda i Sverige. Vi föreslår därför:

att Unionen ska verka för en arbetstid på 38 timmar per vecka. att Unionen ska arbeta för att månadsarbetstiden blir motsvarande 152 timmar.

Förbundsstyrelsens yttrande

Se förbundsstyrelsens yttrande på motion 96.

Förbundsrådet föreslås besluta

att överlämna motionen till berörda branschdelegationer (berörd delegation är Kabin)

Motion FR-A100.

MINNA HARJU, SAS, STOCKHOLM

Flygbranschens arbetstider måste ses som skiftarbete

Flygbranschen måste få skiftarbetar-tidsreglering som övriga yrkesgrupper har. Oavsett om man jobbar skift regelbundet, eller som vi helt oregelbundet, så ska även vår bransch omfattas av tidsregleringar när vi jobbar skift. Unionen måste få till förändringar i reglementet så att även oregelbundet skiftarbete täcks av skiftarbetesregleringarna.

att Unionen arbetar för att även oregelbundet skiftarbete täcks av arbetstids-regleringarna som övriga samhället har vid skiftarbete.

Förbundsstyrelsens yttrande

Se förbundsstyrelsens yttrande på motion 96.

Förbundsrådet föreslås besluta

att överlämna motionen till berörda branschdelegationer (berörd delegation är Kabin)

Motion FR-A101.

LINUS ALVARSSON, SYNLAB, STOCKHOLM

Nattarbete och likställande av ständig natt med underjordsarbete – Almega Utveckling & Tjänster

Idag så jobbar vi med nattarbete i en stor utsträckning på Synlab AB. Detta är ett krav för att hålla verksamheten igång. Jobbar vi ständig natt, vilket är enda formen av nattarbete, så har vi en 34 timmars vecka, men vi har också avsagt oss rätten till ledighet röda dagar och helger enligt arbetsgivaren. När vi ska bestrida detta nämner de att de inte behöver erbjuda minskad arbetstid för det är inte definierat i kollektivavtalet för just nattarbete. Vi anser att vi inte har möjlighet att bestrida påstående pga att nattarbete inte är likställt med ex underjordsarbete även om effekterna är de samma. Vi vet också att Synlab ABs HR sitter som en representant i delegationen som tar fram "Almega- utveckling och tjänster" för Almegas räkning och misstänker att definitionen avsiktligt har utelämnats.

Exempel på lösningar finns att hämta i andra avtal, tex: För underjordsarbete, kontinuerligt treskiftsarbete samt ständig natt får den ordinarie arbetstiden inte överstiga 36 timmar i genomsnitt per helgfri vecka och år. Samt i Arbetsmiljöverkets definition 2005:165: Med nattarbetande avses den som normalt utför minst tre timmar av sitt arbetspass under natt eller troligen kommer att fullgöra minst en tredjedel av sin årsarbetstid under natt. Med natt avses perioden mellan klockan 22 och klockan 6.

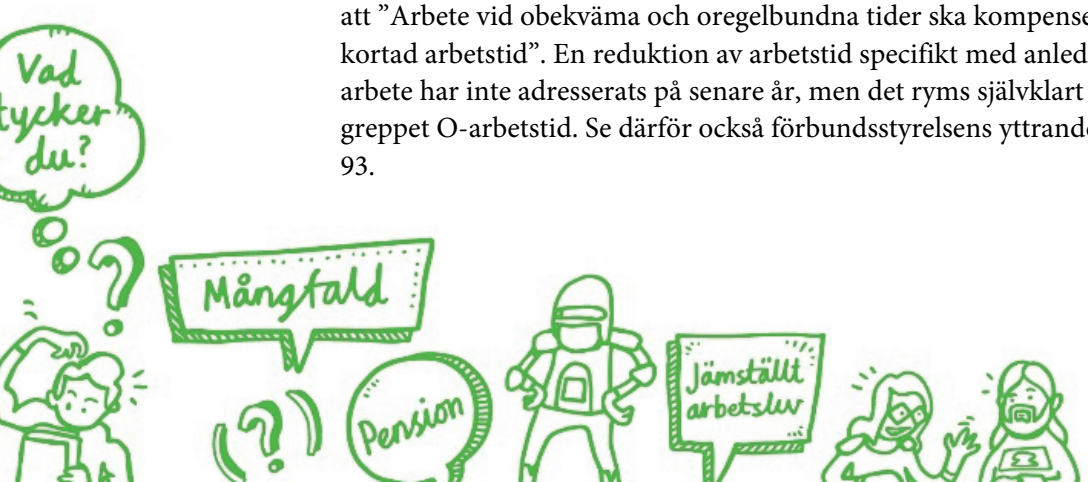
Jag föreslår förbundsrådet

att den ordinarie arbetstiden för ständig natt likställs med underjordsarbete eller kontinuerligt treskiftsarbete.

att definitionen av nattarbete förtydligas i kollektivavtalet

Förbundsstyrelsens yttrande

Motionen ligger i linje med ett avtalskrav som tidigare drivits på området om att ”Arbete vid obekväma och oregelbundna tider ska kompenseras med förkortad arbetstid”. En reduktion av arbetstid specifikt med anledning av nattarbete har inte adresserats på senare år, men det ryms självklart inom begreppet O-arbetstid. Se därför också förbundsstyrelsens yttrande på motion 93.



Arbetstidslagen och Unionens kollektivavtal har i grunden ett nattarbetsförbud, där viss verksamheten är direktundantagen förbudet. Om arbetsgivaren vill få arbete utfört nattetid, utan att något av direktundantagen föreligger, måste först ett lokalt avtal om nattarbete träffas alternativt dispens beviljas av Arbetsmiljöverket. Förfarandet skiljer sig åt beroende på hur regleringen på avtalsområdet ser ut.

Relevant för förståelsen kring hur avtalskravet tidigare har hanterats i förhållande till just nattarbete är vidare att det är förbundets bedömning att det trots avsaknaden av centrala skrivningar om förkortad arbetstid vid nattarbete i Almega Utveckling & Tjänster, så sker redan idag en förkortning av arbetstiden på arbetsplatser inom avtalsområdet där nattarbete förekommer. Överenskommelsen på motionärens egen arbetsplats är ett exempel på detta. Eventuellt går kompensationen här till och med längre än de skrivningar i andra centrala avtal som det hänvisas till gällande exempel på lösningar.

Förbundsrådet föreslås besluta

att överlämna motionen till berörda branschdelegationer (berörd delegation är Kompetensföretagen & Tjänsteförbunden (inom Almega)

Motion FR-A102.

KENNETH STRATSCHKO, SIGMA TECHNOLOGY INFORMATION, OCH
JESSICA ANDERSSON, SYSTEMBOLAGET, SYDVÄST

LAS-avtal

Vi har ett parlamentariskt läge med stor risk för försämringar av anställningsskyddet i LAS. Men vi är ju ändå emot lagstiftning och för avtal mellan arbetsmarknadens parter, så då får vi väl avtala om saken istället.

att vi istället avtalar om bättre anställningsskydd, ifall det försämras i LAS

Förbundsstyrelsens yttrande

En bra trygghet i arbetslivet är ett grunduppdrag för Unionen. Tryggheten i arbetslivet består av flera delar. I att ha, få och kunna skaffa sig den kompetens som behövs nu och framåt, ett bra stöd i samband med omställning innan eller då förändringar aktualiseras på arbetsplatsen, de regler som gäller för en anställning och dess upphörande samt det ekonomiska skyddet under eventuella perioder mellan jobb. Unionen har länge velat utveckla anställningsskyddet och förutsättningarna för kompetensutveckling och omställning, t.ex. i omställningsförhandlingarna, vilka avbröts 2015. När detta skrivs är frågan ånyo i högst grad aktuellt då PTK i början av april beslutade att ingå i förhandlingar med Svenskt Näringsliv om tryggheten i arbetslivet. Det som är speciellt denna gång med förutsättningarna är den politiska klåfingrigheten. Regeringen och dess stödpartier har genom det s.k. januari-avtalet uttalat att regler i LAS kommer utredas och sedermera ändras om inte parterna själva kommer överens. Det viktiga att konstatera är dock att parterna inte förhandlar för att leverera en lösning på en politisk beställning utan för att se om man kan hitta en bra överenskommelse parterna emellan kring trygghetsfrågorna i arbetslivet.

Förbundsrådet föreslås besluta

att motionen är besvarad

Motion FR-A103.

REGIONSTYRELSEN SYDOST

Kompetensinventering

Inledning

När man pratar om kompetens är det lätt att fokusera helt på kunskap. Men när Standardiserings-institutet tillsammans med ett antal näringslivs- och arbetslivsorganisationer definierade kompetens som begrepp kom de fram till att det innehåller mer än så.

I kompetensbegreppet kombineras kunskap med erfarenhet, vilja och förmåga.

Idag används kompetenskartläggning endast inom rekryteringsprocesser och inom arbetsmarknadspolitiska åtgärdsprogram. Men vi menar att det är ett viktigt verktyg för att säkerställa att redan befintlig personal får chansen att tillgodogöra sig ny kunskap och tillsammans med företaget möta nya utmaningar i form av kompetensutveckling.

Kompetensbrist som orsak till uppsägning på grund av arbetsbrist

Det finns till och med risk att äldre medarbetare som trots ovanstående modell har en hög kompetens kan riskera att bli uppsagda pga arbetsbrist då ledningen anser att de saknar specifik kompetens trots att de ej har givits chansen att tillgodose sig den kompetensen med företagets försorg. Vi anser därför att Unionen behöver jobba för att ta fram en modell som likt lönekartläggningen skall ske med viss frekvens och kartlägga behovet av kompetensutveckling för att skydda arbetstagaren mot denna risk.

Genomförande

Kompetensinventering bör ske minst vart tredje år och skall innehålla följande fyra delar

- Kompetenskartläggning - man inventerar företagets behov och matchar dem med arbetstagarnas aktuella kunskap, erfarenheter och förmågor
- Individuell utvecklingsplan – med hjälp av kartläggningen så lägger man upp individuella utvecklingsplaner för de arbetstagare som har eller riskerar att få ett behov av vidareutbildning. Planen skall innehålla specifika mål, utbildningar och tidsplaner
- Träning och Utbildning. När planen är fastställd så ligger det på arbetsgivarens ansvar att tillse att arbetstagaren får tid och resurser att utföra utbildning och kompetensutveckling enligt uppsatt tidsplan inom utvecklingsplanen.
- Erhållen certifiering. Efter varje genomförd utbildningsinsats skall arbetstagaren erhålla skriftlig certifiering/diplom för genomförd utbildning

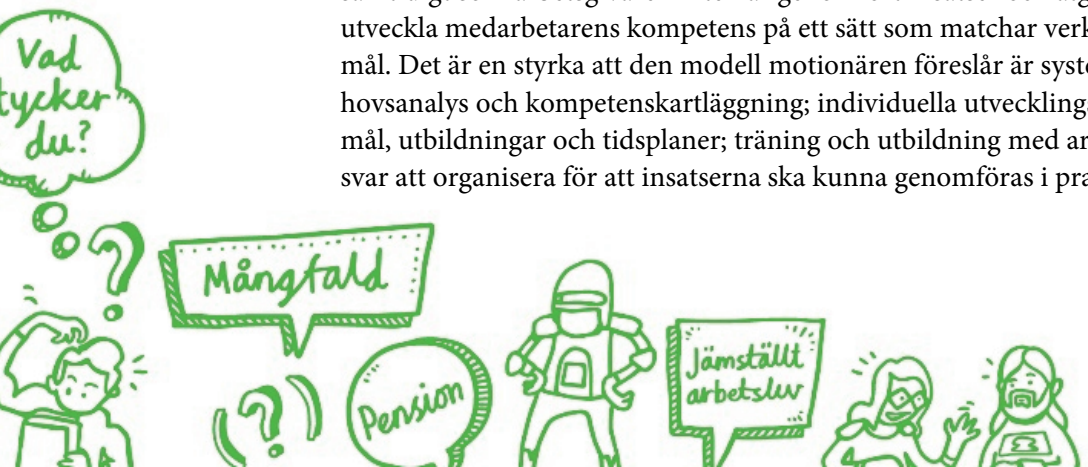
Vi vill att Unionen beslutar:

att Unionens förhandlingsgrupp tar fram dokumentation och förhandlar fram en Kompetensinventeringsmodell enligt ovan beskrivna modell.

Förbundsstyrelsens yttrande

Det stämmer att ordet kompetens ibland används som om det vore synonymt med kunskapsbegreppet. Det är ett problem eftersom det kan leda till en begränsande syn på vad kompetens innebär. I värsta fall kan konsekvensen bli att arbetsgivares ansvar för kompetens-utveckling och kompetensförsörjning osynliggörs, eftersom kunskapsutveckling till stor del associeras med utbildningssystemet, medan kompetens handlar om att använda kunskap i praktiken i ett visst sammanhang. En annan möjlig konsekvens är den motionären lyfter fram, att inga eller endast bristfälliga kompetenskartläggningar genomförs, och att all kompetens inte tas till vara och utvecklas i företaget eller organisationen.

Som motionären skriver behöver Unionen vidta åtgärder som hindrar att anställda sägs upp med motiveringen att de inte längre har rätt kompetens, samtidigt som arbetsgivaren inte har genomfört insatser och åtgärder för att utveckla medarbetarens kompetens på ett sätt som matchar verksamhetens mål. Det är en styrka att den modell motionären föreslår är systematisk: behovsanalys och kompetenskartläggning; individuella utvecklingsplaner med mål, utbildningar och tidsplaner; träning och utbildning med arbetsgivaransvar att organisera för att insatserna ska kunna genomföras i praktiken samt



skriftlig certifiering/diplom som signeras av arbetsgivare. Arbete bedrivs med att utveckla en liknande modell för sådan systematik som föreslås.

Förbundsstyrelsen ser att det finns några aspekter som behöver läggas till i det som motionen för fram:

- Den lokalfackliga delaktigheten och inflytandet behöver säkras
- Möjlighet för alla medarbetare att ta fram en individuell utvecklingsplan tillsammans med sin närmaste chef.
- Formuleringen certifiering/diplom vid utbildning riskerar att bli formellt, med specifika krav som kan vara svåra att uppfylla i alla sammanhang. Det riskerar också att begränsa förståelsen av kompetensutveckling till att endast gälla kurser. Även lärande som sker genom strategiska insatser på jobbet är kompetensutveckling. Strategiskt lärande ska synliggöras och dokumenteras, men formen för detta bör kunna variera.

Förbundsstyrelsen föreslår i sitt förslag till inriktning för kommande förhandlingar att systematiskt arbete med kompetensutveckling för alla ingår.

Förbundsrådet föreslås besluta

att anse motionen beaktad

Motion FR-A104.

REGIONSTYRELSEN UPPLAND

Förstärka SKA genom avtal

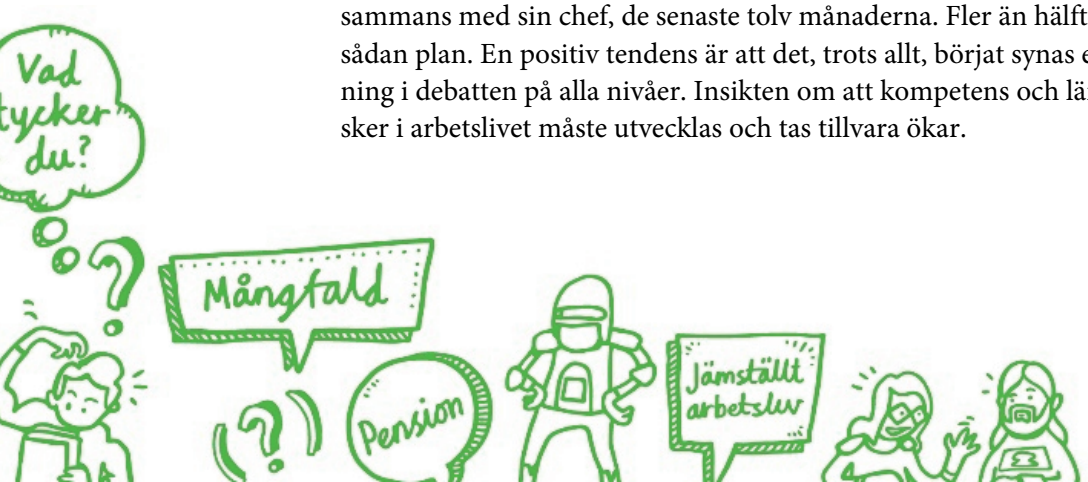
Det systematiska kompetensutvecklingsarbetet har i flera avseenden stannat av för arbetstagare i Sverige, där risken att bli uppsagd på grund av kompetensbrist enligt LAS vid en omorganisation är en allt mer realistisk faktor. Unionens modell Systematiskt Kompetensutvecklings Arbete (SKA) är ett kraftfullt verktyg, men saknar medel för att implementeras i realiteten. Dessutom finns ingen strategisk planering bland majoriteten av arbetsgivarna som rekryterar nyanställda eller konsulter för att komplettera och ersätta saknad kompetens.

Motionen föreslår att Unionen, i kollektivavtal, verkar för en skrivelse som medför att arbetsgivare skall kunna redovisa att det strategiskt inför en omorganisation skall ha erbjudits till arbetstagare kompetensutveckling i syfte att arbetstagaren fortsatt skall vara attraktiv inför en omorganisation inom de senaste 12 månaderna. Har sådan kompetensutveckling inte erbjudits till arbetstagaren inför omorganisation skall sådan kompetensutveckling för att klara de nya arbetsuppgifterna erbjudas och arbetstagaren skall inte kunna bli uppsagd. Har arbetstagare i vetskap om kommande omorganisation, och motivation till varför kompetensutveckling erbjuds, dokumenterat tackat nej, är arbetstagare uppsägningsbar på grund av kompentensbrist.

att Unionen verkar för att införa SKA-förstärkande avtalsåtgärder

Förbundsstyrelsens yttrande

Det är ett problem att det i svenska företag och organisationer saknas strategier som tydligt kopplar ihop kompetensbehov med mål- och styrdokument. Likaså saknas systematiska arbetssätt för att täcka kompetensgap genom åtgärder som säkerställer att de anställdas kompetens matchar behoven. Det här får konsekvensen att tjänstemän inte ges möjlighet att, inom ramen för sina jobb, hålla sin kompetens uppdaterad och relevant utifrån verksamheternas behov. Unionens kompetens-undersökning 2018 visar att endast 44 procent av tjänstemännen har gjort en plan för sin kompetensutveckling, tillsammans med sin chef, de senaste tolv månaderna. Fler än hälften har ingen sådan plan. En positiv tendens är att det, trots allt, börjat synas en förskjutning i debatten på alla nivåer. Insikten om att kompetens och lärande som sker i arbetslivet måste utvecklas och tas tillvara ökar.



Förbundsstyrelsen föreslår i sitt förslag till inriktning för kommande förhandlingar att systematiskt arbete med kompetensutveckling för alla ingår.

Förbundsrådet föreslås besluta

att motionen är beaktad

Motion FR-A105.

CARINA SISELL, ANDERS HOLGER-NILSSON, REGIONSTYRELSEN DALARNA

Kompetensutveckling – en hållbarhetsfråga för Sveriges framtid

Företag behöver utveckla sina anställda för att upprätthålla hög effektivitet, förmåga att utveckla sin verksamhet och inte minst för att kunna attrahera nya medarbetare. Alla på svensk arbetsmarknad behöver kontinuerlig kompetensutveckling när Sverige ska konkurrera med kunskap istället för med låga löner. Med tillgång till hög kompetens kan Sverige locka till sig investeringar vilket i sin tur stärker möjligheten till god ekonomisk utveckling med fler kvalificerade jobb och bra löneutveckling.

Problemet vi lever med i dag är att många företag inte investerar i kompetensutveckling för befintliga medarbetare vilket krävs för att dessa ska kunna omfattas av ett livslångt lärande och på så sätt vara anställningsbara livet ut. Flertalet kollektivavtal har skrivningar om kompetensutveckling men dessa är dessvärre alltför ofta uddlösa och fungerar sällan så som tänkt när avtalen skrevs.

Det är tre parter som behöver dela på ansvaret för kompetensutveckling, individ, arbetsgivare och stat. Det är därför viktigt att ett trepartssystem, byggt på kollektivavtal på central nivå införs där alla parter är med och på olika sätt finansierar vidareutbildning och omställning för de yrkesverksamma.

Läser man i SOU 2019:13 om Agenda 2030 och Sverige så hittar man följande kring betänkandet från Agenda 2030-delegationen vad gäller Kompetens (8.2): Det är viktigt att högskolesystemet underlättar för ett livslångt lärande. Inte minst för att tillmötesgå morgondagens yrkesliv som kommer att ställa andra krav på kompetenser och sannolikt innebära om- och vidareutbildning under hela yrkeslivet.

I ISO 26000 (6.4.7) – en vägledning för certifiering av företagens sociala ansvarstagande kan vi läsa: Anställningsbarhet hänvisar till erfarenheter, kompetenser och kvalifikationer som ökar en individs förmåga att säkra och behålla ett anständigt arbete. Man förväntar därför att organisationer/företag vidtar åtgärder på lika och icke-diskriminerande grunder ger ALLA arbetare tillgång till kompetensutveckling, utbildning och lärlingsplatser samt möjligheter till karriärsutveckling oavsett erfarenhet.

Ett möjligt sätt för att öka kompetensen för de redan yrkesverksamma skulle kunna vara att utgå från 40-timmars arbetstid som norm och att alla 3 parter

bidrar i avsättandet av 2 timmar per arbetsvecka vilka öronmärks för kompetensutveckling. 38 timmars arbetsvecka och 2 timmars kompetensutveckling som finansieras av företaget och subventioneras av staten. Individen står för insatsen och behåller samma lön som tidigare.

Med anledning av ovanstående föreslår vi Unionens Förbundsråd 2019 besluta att:

att inriktningsbeslutet inför Avtal 2020 ska innehålla skrivningar om krav på stärkta skrivningar om kompetensutveckling för redan yrkesverksamma

att ge berörda branschdelegationer i uppdrag att se över skrivningar i "kompetensavtalen" med syfte att tillföra eller stärka skrivningar om resursavsättande för kompetensutveckling.

att Unionen långsiktigt bearbetar landets politiker avseende möjliga kostnadsreduceringar för arbetsgivare som investerar i kompetensutveckling för sina anställda.

Förbundsstyrelsens yttrande

Möjlighet till kontinuerlig kompetensutveckling inom ramen för nuvarande anställning och även kompetensutveckling för att kunna ta andra jobb och vara anställningsbar kommer tillsammans med möjligheten till omställning vid behov vara allt viktigare för tryggheten i arbetslivet.

Förbundsstyrelsen föreslår i sitt förslag till inriktning för kommande förhandlingar att systematiskt arbete med kompetensutveckling för alla ingår. När det gäller tredje att-satsen så kommer även tillgång till utbildningsmöjligheter och incitament för kompetensutveckling vara viktiga frågor i de PTK-förhandlingar om trygghet i arbetslivet som kommer vara aktuella samtidigt som 2020 års avtalsrörelse genomförs.

Förbundsrådet föreslås besluta

att motionen är beaktad

Motion FR-A106.

REGIONSTYRELSEN GÖTEBORG

Kompetensutveckling

Vi är alla medvetna om de krav på ökad kompetens som ställs av våra arbetsgivare ute på våra arbetsplatser. Det handlar inte bara om ökad kompetens för några få yrkesroller utan krav om ökad kompetens berör oss alla, oberoende av yrke eller tidigare utbildning. Med detta som bakgrund föreslår vi Unionens Förbundsråd besluta

att: uppmana samtliga branschdelegationer att verka för att det till varje kollektivavtal finns knutet ett kompetensutvecklingsavtal.

att uppmana samtliga branschdelegationer att se över ”sina” kompetensutvecklingsavtal i syfte att stärka dem.

Förbundsstyrelsens yttrande

Se förbundsstyrelsens yttrande till motion 105.

Förbundsrådet föreslås besluta

att motionen är beaktad

Motion FR-A107.

UNIONEN-KLUBBEN SVT

Visstidsanställdas rätt till kompetensutveckling

Visstidsanställda har ofta ett tufft arbetsliv. Förutom att deras tjänster är otrygga hamnar de ofta utanför företagens satsningar på kompetensutvecklingen. Vid en enkätundersökning som Unionen-klubben på SVT gjort bland sina visstidsanställda medlemmar, framkom att de visstidsanställda ofta blev åsidosatta när de tillsvidareanställda kollegorna gick på utbildningar. Eftersom det i Public Service-avtalet finns möjlighet att, både genom så kallade programanställningar och vikariat, få arbete på bolagen i flera år utan att bli tillsvidareanställd, finns det anledning att SVT, UR och SR träder fram och tar ett större ansvar för sina visstidsanställda medarbetare.

Unionenklubben på SVT yrkar därför:

att § 10 Kompetensutveckling i Public Service-avtalet även kommer att innefatta visstidsanställda medarbetare. Till exempel genom att meningen ”Den årliga verksamhetsplaneringen skall omsättas i aktiva kompetensutvecklingsåtgärder för enskilda medarbetare.” får tillägget ”Även visstidsanställda medarbetare ska omfattas av arbetsgivarens kompetensutveckling av personal.”

att även andra avtal och avtalsområden efter behov ska beröras av denna motion.

Förbundsstyrelsens yttrande

Förbundsstyrelsen föreslår i sitt förslag till inriktning för kommande förhandlingar att systematiskt arbete med kompetensutveckling för alla ingår. Förbundsstyrelsen konstaterar även att det finns en lagstiftning mot diskriminering av deltids- och visstidsanställda.

Förbundsrådet föreslås besluta

att överlämna första att-satsen till berörda branschdelegationer (berörd delegation är Tjänster & Media (inom Almega)

att andra att-satsen är beaktad

Motion FR-A108.

RIKSKLUBBARNA PÅ APOTEKET, APOTEKET HJÄRTAT OCH APOTEKET KRONAN

Tryggare anställningar

Sedan ett antal år tillbaka har våra arbetsgivare börjat använda vad vi anser tveksamma anställningsformer. Våra arbetsgivare tillämpar en slags timanställning som bl.a. rubriceras ”Allmän visstid mot avrop – Timavlönad”. Bl.a. innebär det att de som har denna ”anställningsform” endast anses vara anställd den dag de inställt sig för arbete. Det i sin tur medför att de får begränsad rätt till alla trygghetssystem som en korrekt anställningsform medför ex. sjuklön. Denna anställningsform används oftast på de svagaste och mest utsatta av våra medarbetare. Efter samtal med oss förtroendevalda vågar många av dessa medlemmar inte gå vidare och få sin sak prövad av rädsla för att inte få ytterligare chans till arbetspass.

att Unionen under avtalsrörelsen 2019/2020 på lämpligt sätt förbättrar vårt avtal i denna fråga.

Förbundsstyrelsens yttrande

Trygghet i anställningen och i de villkor som anställningen omfattar är en grundläggande facklig fråga. Sedan tillkomsten av anställningsformen Allmän visstidsanställning i LAS har fler möjligheter för arbetsgivarna att tillämpa korta och osäkra anställningar tillkommit. De som anställs på det sätt motionärerna beskriver kan se sig få tillbringa långa perioder i osäkerhet kring om de har arbete från den ena dagen till den andra. I de båda apoteksavtalen finns idag inte någon reglering av tidsbegränsade anställningar annat än för provanställning.

Förbundsrådet föreslås besluta

att motionen överlämnas till berörda branschdelegationer (berörd delegation är Handel & Visita)

Motion FR-A109.

BENGT ANDERSSON OCH UNIONENS TEKNIKERRÅD, BESIKTA BILPROVNING

Vid avslutad provanställning

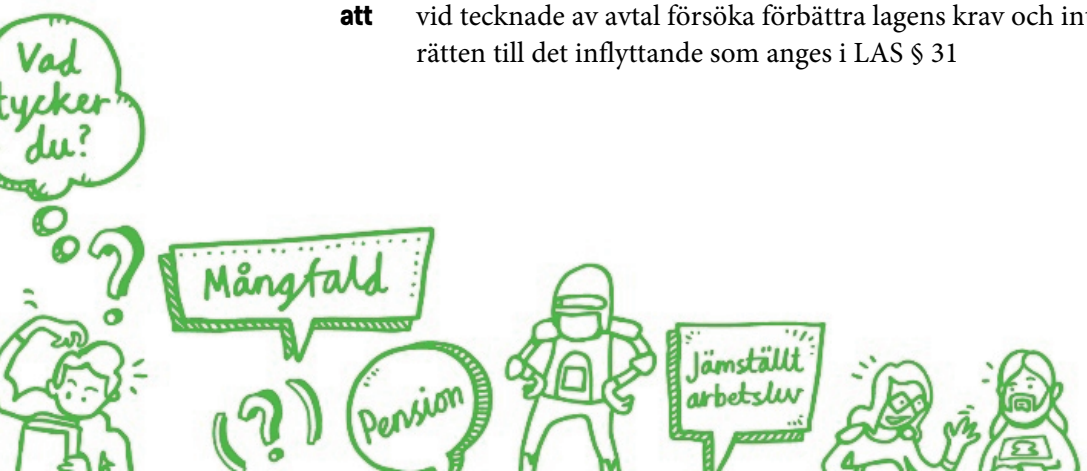
I avtal som exempelvis Utveckling och tjänster finns avtalade regler för provanställning. I dessa talar man också om vad som gäller om någon inte får fast anställning efter prövotiden eller provanställningen avslutas tidigare. Här talas det om att: Om provanställningen inte övergår till en tillsvidareanställning, ska arbetsgivaren motivera sitt ställningstagande, om tjänstemannen begär det. Det är en formulering som jag tycker är olycklig. Dels så gör ordet ställningstagande att arbetsgivare tolkar det som man inte skall behöva ge en motivering varför man inte får fortsatt anställning. De anser att ordet ställningstagande enbart innebär att de behöver säga att det inte blir en tillsvidareanställning. Ingen skall behöva avsluta provanställningen utan att man fått ett rimligt skäl till detta. Vidare ska en tjänsteman inte behöva begära att man motiverar varför hen inte får tillsvidareanställning.

I rättsfall från arbetsdomstolen (AD 1990:47) sägs att man inte bryter emot underrättelse-skyldigheten från arbetsgivarens sida gentemot fackförening, om provanställning inte ingåtts enligt LAS regler utan kollektivavtalets regler. I min mening är det otillfredsställande att avtala bort skyldigheter för arbetsgivaren att informera den fackliga klubben om motivet till uppsägningen enligt LAS § 31. Det står också i avtalets § 1 att undantag från de dispositiva bestämmelserna endast gjorts där så uttryckligen framgår av avtalet. Läser man endast avtalets paragrafer och inte tolkningar finns inga undantag nämnda. Hur kan man då tolka att undantagen finns? En frågeställning blir då om AD-domen går att hävda när det inte uttryckligen i avtalstexten sägs att LAS § 31 är undantagen

att texten gällande arbetsgivarens ställningstagande när provanställning inte övergår till tillsvidareanställning ändras till en tvingande formulering i vilken företaget måste ange motivering till att man inte tillsvidareanställer individen

att tydliggöra i avtalens paragrafer vad som gäller angående eventuella dispositiva lagregler

att vid tecknade av avtal försöka förbättra lagens krav och inte avsäga oss rätten till det inflyttande som anges i LAS § 31



Förbundsstyrelsens yttrande

Lagen om anställningsskydds (LAS) regler om tidsbegränsade anställningar gäller om inte kollektiv-avtal i stället ersätter dessa. När LAS infördes i mitten av 1970-talet fanns inte provanställning med. Den infördes i stället i många fall i de kollektivavtal som tecknades efter LAS tillkomst, t.ex. ”PTK-avtalet” om allmänna anställningsvillkor som då förhandlades. I den kollektivavtalade provanställningen fanns och finns fortsatt ibland regler om rätt att få motivering när anställningen inte övergår i en tillsvidareanställning. Någon sådan rätt finns inte i den lagreglerade provanställningen som infördes i LAS 1982. De kollektivavtalade reglerna har sedan dess i många fall anpassats i förhållande till lagreglerna, t.ex. när det gäller underrättelser m.m. men nuvarande regler kan variera mellan avtalsområden.

På många områden har de kollektivavtalade reglerna kring tidsbegränsade anställningar ändrats i de senaste avtalsrörelserna och möjligheten att anställa på begränsad tid utan särskild motivering utökats på motsvarande sätt som skett i LAS sedan mitten av 1990-talet. Anställningsskyddsreglerna i sig är också föremål för intresse från de politiska partierna och föremål för förhandlingar om utvecklad anställningstrygghet. Förbundsstyrelsen anser mot denna bakgrund inte att frågan om motivering till anställd vars provanställning avbryts bör prioriteras i de kommande branschavtals-förhandlingarna.

Förbundet arbetar kontinuerligt med att försöka tydliggöra avtalen, både i dialog med motparter kring hur avtalstexter bör utformas som på egen hand genom hjälp kring avtalstolkning med tolkningstexter och annat stödmaterial till medlemmar och förtroendevalda. När nya avtalstexter skrivs är självklart ambitionen att dessa ska vara utformade så att det framgår vad avsikten är, t.ex. i förhållande till eventuella lagregler på området. En avtalstext är samtidigt resultatet av en förhandlingsprocess med motstående viljor och utgör ofta en kompromiss. Kollektivavtals-förhandlingar kan innebära att man ibland stärker och ibland i något avseende försvagar vad som annars skulle gälla, men det görs alltid mot beaktandet av att sammantaget skapa de bästa möjliga villkoren för tjänstemännen. Förbundsstyrelsen anser det självklart att förbundet vid tecknandet av avtal försöker förbättra villkoren, men konstaterar samtidigt att kollektivavtalens regler måste ses som en helhet och en princip att aldrig gå med på något som skulle kunna uppfattas som en försvagning på ett enskilt område sannolikt gör det svårt att få till förbättringar på andra områden där lagregler finns och svårare att reglera och få till bra villkor på de stora delar av arbetsmarknadsområdet som inte har några lagregler alls. Den svenska förhandlingsmodellen lägger samtidigt ett stort ansvar på parterna vid tecknandet av kollektivavtal. Modellens styrka är därutöver också att kunna anpassa generella regler utifrån vad som passar en bransch.

Förbundsrådet föreslås besluta

att avslå första att-satsen

att andra och tredje att-satserna är besvarade

Motion FR-A110.

REGIONSTYRELSEN SYDOST

Begränsade uppdragstider i bemanningsbranschen

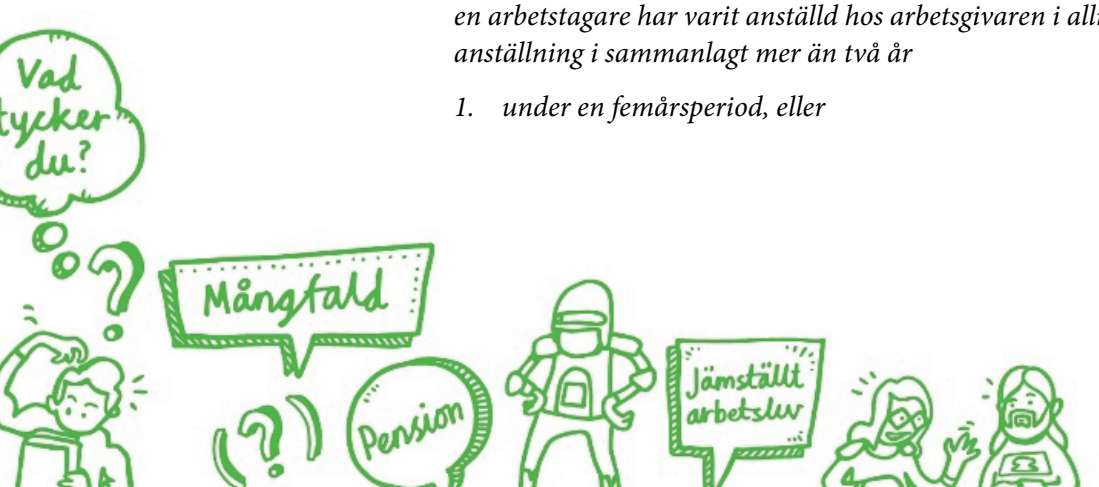
Bemanningsbranschen är en växande bransch som riksdagen öppnade upp för i och med uppsägningen av ILO-konvention 96 i mars 1992. Genom 2016 års uppgifter för det totala antalet sysselsatta i riket samt antalet anställda i bemanningsbranschen kan vi bestämma penetrationsgraden till 1,6 procent. Det finns dock skäl att tro att denna siffra är i underkant då SCB i antalet sysselsatta inte bara innefattar de som faktiskt arbetar utan även personer som befinner sig i arbetsmarknadspolitiska åtgärder. Det är en bransch som hjälper företag som har tillfälliga behov av personalförstärkning och det är nödvändigt i dagens samhälle där behovet av arbetskraft kan svänga kraftigt under korta perioder.

Men tyvärr använder vissa företag bemanningskonsulter för att fylla ordinarie platser på företag under flera år (längsta exempel är 12 år). Dessa personer exkluderas då från eventuella förmåner som företaget erbjuder till sina anställda som ex. aktieprogram, friskvårdstid eller lediga klämdagar. Men framförallt så har man som bemanningskonsult en mycket lägre anställningssäkerhet. Man kan bli av med sitt uppdrag utan anledning och vid större nedskärningar riskerar bemanningskonsulterna att ryka först eftersom att de inte omfattas av eventuell LAS-lista.

Det finns tydliga signaler på att bemanningsföretagen missbrukar tillsvidareanställningsformen i och med att kunden inte längre ”vill ha” konsulten, ett väldigt stort problem är då bristen på andra kunder och utanför Stockholm, Göteborg och Malmö verkar detta vara mer regel än undantag vilket för våra medlemmar innebär en kraftigt försämrad anställningstrygghet.

Ett förslag på lösning till detta skulle kunna vara att införa en paragraf i kollektivavtalet som reglerar uppdragslängd. LAS 5 a § har reglerat motsvarigheten i anställningsformerna:

> *En allmän visstidsanställning övergår till en tillsvidareanställning när en arbetstagare har varit anställd hos arbetsgivaren i allmän visstidsanställning i sammanlagt mer än två år*
>
> 1. *under en femårsperiod, eller*



> 2. *under en period då arbetstagaren har haft tidsbegränsade anställningar hos arbetsgivaren i form av allmän visstidsanställning, vikariat eller säsongsarbete och anställningarna följt på varandra...*

RS förslag är att reglera att en bemanningskonsult endast kan vara uthyrd till en kund i ex. 2 år under en treårsperiod. Enligt de uppgifter jag fått är snittiden för hur länge man jobbar som bemanningskonsult 4-6 månader innan man får en annan anställning eller blir anställd av kundbolaget. Har man varit hos en kund i 2 år så har man en gedigen kunskap om vad man gör i tjänsten man fyller och kostnaden för att sätta in en ny konsult efter den tiden blir sannolikt större än att anställa konsulten.

Därmed med för detta en större positiv än negativ effekt i anställningssäkerheten hos konsulten.

RS föreslår därför:

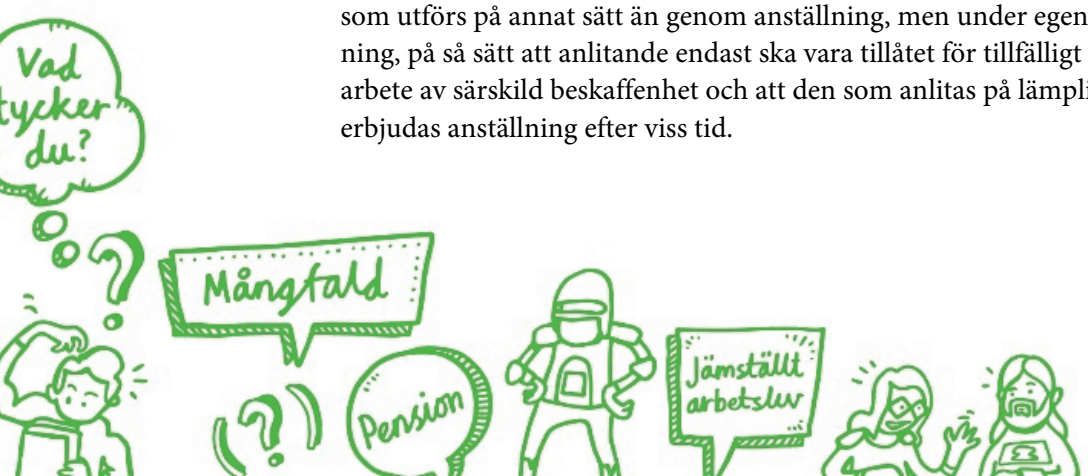
att Unionen ska verka för ett starkare anställningsskydd för bemanningskonsulter

att Unionen i kommande avtalsrörelse ska förhandla fram en begränsad uppdragstid för bemanningskonsulter

Förbundsstyrelsens yttrande

Unionens utgångspunkt är att ett företag/en organisation i första hand bör tillgodose sitt behov av att få arbete utfört genom anställningar och att anställningsförhållanden i första hand bör gälla tillsvidare samt omfattas av kollektivavtal. Därutöver kan det ibland bli aktuellt att få arbete utfört genom annat anlitande, t.ex. vid tillfälligt behov viss kompetens, vid frånvaro bland anställda, för arbetstoppar eller om det inte går att hitta kompetens för anställning. Företag som tillgodoser sådant arbetskraftsbehov hos andra, oavsett om det benämns uthyrning eller konsulttjänst, bör också omfattas av kollektivavtal och erbjuda goda och trygga anställningsvillkor i övrigt. Täckningsgraden för kollektivavtal i stora delar av dessa branscher är också förhållandevis hög och anställningarna omfattas av anställningstrygghet motsvarande andra anställningar. Däremot varierar naturligtvis den faktiska tryggheten såväl utifrån den egna kompetensen såväl som med företagets verksamhet, investeringar som gjorts och känsligheten för efterfrågeförändringar på motsvarande sätt som i andra verksamheter.

I Unionens avtalspolitiska program ingår att Unionen vill reglera att arbete som utförs på annat sätt än genom anställning, men under egen arbetsledning, på så sätt att anlitande endast ska vara tillåtet för tillfälligt arbete eller arbete av särskild beskaffenhet och att den som anlitas på lämpligt sätt ska erbjudas anställning efter viss tid.



Samtidigt med förberedelserna och genomförandet av 2020 års avtalsrörelse kommer det att pågå förhandlingar mellan PTK och Svenskt Näringsliv om utvecklad trygghet i arbetslivet. Det gäller kompetensutveckling i jobbet, för andra jobb och vid omställning, ersättning vid arbetslöshet och reglerna för anställningars ingående och upphörande samt stöd vid omställning, såväl ekonomiskt som stöd för att komma vidare i arbetslivet vid behov. En statlig utredning har samtidigt tillsatts för att parallellt utreda och lämna förslag inom området. PTKs förhandlingar kommer bedrivas i samverkan med LO. Många av frågorna är gemensamma och kommer behöva gemensamma lösningar. I andra delar kommer vi behöva bygga vidare på de framgångsrika lösningar och avtal vi har på tjänstemannasidan för att skapa trygghet i arbetslivet.

Förbundsrådet föreslås besluta

att motionen är besvarad

Motion FR-A111.

RIKSKLUBBARNA PÅ APOTEKET, APOTEK HJÄRTAT KRONANS APOTEK

Utlåning mellan apotek

Sedan ett antal år tillbaka är det mer regel än undantag att personalen får ”ställa upp” och åka för att arbeta på andra apotek än det som står i dennes anställningsavtal. När man anställdes kan situationen ha varit annan. För medarbetaren kan det även bli längre dagar då restid ofta tillkommer och andra arbetstider än man normalt har, både kvällsarbete och helgarbete. Även ”lunchavlösningar” förekommer, dvs. fram och tillbaka mellan 2 apotek samma dag. Detta medför att när man lånas ut så hinner man inte med de uppdrag man har på sitt hemapotek. Dit man lånas ut, expedierar man enbart kunder vilket innebär att andra uppgifter blir lidande på det apoteket.

Inte heller ovanligt att det är kort varsel, kan vara dagen innan eller t.o.m. på morgonen samma dag, även utanför arbetstid som man” rings in”. Kan även upptäckas i schemat när man får det inför ny schemaperiod. Arbetsgivaren tror att om en chef har flera apotek har de personalen som ett team som kan vara tillgänglig på dessa apotek, även om anställningsavtalet för den berörde är på endast en arbetsplats.

Enligt arbetsgivaren så anser de att de har rätten till denna beordring p.g.a. rätten att leda och fördela arbetet, vi är tveksamma. I vårt KAV står det ” 2.5 Anställningsavtal och huvudarbetsplats. Arbetsgivaren ska utfärda skriftligt anställningsavtal.

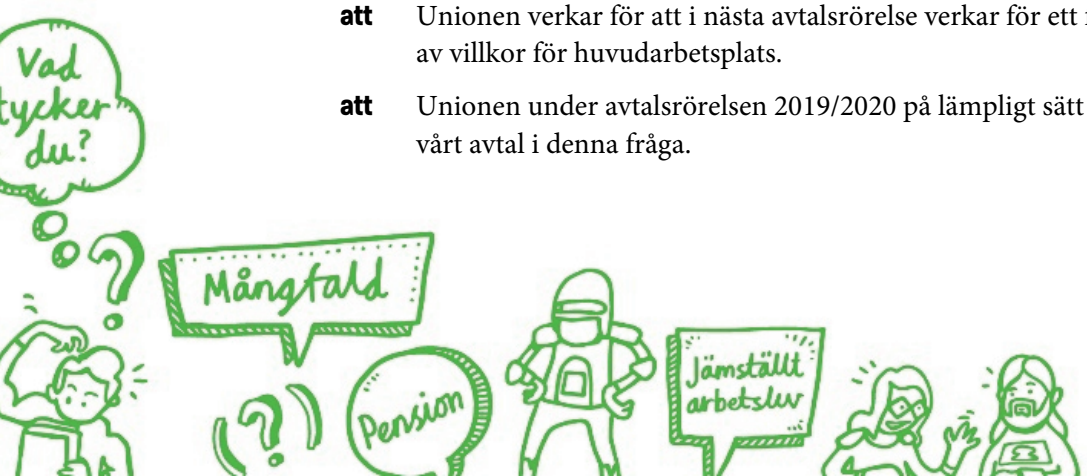
Huvudprincipen för anställning är att varje medarbetare har placering på en huvudarbetsplats där tjänstgöringen normalt sker.” Vissa arbetsgivare anser att arbete kan vara 51 % på huvudarbetsplatsen, resterande arbete kan ske på annan arbetsplats.

Vi anser att detta beror bl.a. på för tight bemanning i utgångsläget på många apotek.

Efter samtal med oss förtroendevalda vågar många av dessa medlemmar inte gå vidare och få sin sak prövad av rädsla för att man inte är flexibel och det kommer synas i lönekuvertet.

att Unionen verkar för att i nästa avtalsrörelse verkar för ett förtydligande av villkor för huvudarbetsplats.

att Unionen under avtalsrörelsen 2019/2020 på lämpligt sätt förbättrar vårt avtal i denna fråga.



att Unionen verkar för en tillgänglighetspolicy.

Förbundsstyrelsens yttrande

Motionen tar upp en fråga som allt oftare blir föremål för oklarheter kring arbetsskyldigheten på apotekens avtalsområden. En allt mer anorektisk bemanning skapar stora problem då akuta situationer uppstår hos främst farmaceuter i form av sjukdom eller annan oplanerad frånvaro.

Detta eftersom det måste finnas legitimerad personal på plats för att få hålla apoteken öppna.

Arbetsgivarna sätter då hård press på medarbetarna att täcka upp frånvaron på andra arbetsplatser än de anställdas huvudarbetsplats. Bemanningen sätts numera ofta så låg att även planerad frånvaro inte längre kan hanteras inom ramen för den personal som finns på plats på apoteken, inte ens vid enstaka personers frånvaro. I stället förutsätts problemen lösas genom att medarbetarna systematiskt lånas ut mellan apotekens olika arbetsställen med osäkerhet kring hur arbetsdagarnas längd genom omfattningen av resor påverkar möjligheten att planera vardagen för den personal som påverkas. Frågan utgör därför sedan flera år tillbaka den största enskilda frågan för ett flertal av medlemmarna på avtalsområdena för apoteken, då den påverkar såväl möjligheten till rimliga raster som möjligheten att planera sin egen lediga tid. Eftersom några vägledande avgöranden i centrala förhandlingar eller i domslut inte finns på området, är det svårt att exakt svara på hur långt gränsen för arbetsskyldigheten generellt sträcker sig utifrån de situationer motionen beskriver. Unionen anser dock att detta ska regleras genom kollektivavtal.

Det är viktigt att det vid behov tydliggörs att några förväntningar på tillgänglighet inte finns utanför arbetstid om inte särskild beredskapstid eller motsvarande införts. Policys kring detta och andra arbetsmiljöfrågor på arbetsplatserna är en viktig del av ett förebyggande arbetsmiljöarbete.

Förbundsrådet föreslås besluta

att motionen överlämnas till berörda branschdelegationer (berörd delegation är Handel & Visita)

Motion FR-A112.

REGIONSTYRELSEN NORRBOTTEN

Rätt till tjänstledighet vid nytt jobb

Arbetsmarknaden står inför stora förändringar. Vi kommer i framtiden att behöva byta jobb oftare. Vi vill anpassa kollektivavtalen för att underlätta rörligheten och uppmuntra fler till att våga byta arbete, och samtidigt ha kvar en trygghet då det nya arbetet ofta innebär en provanställning.

På delar av arbetsmarknaden och i vissa avtal finns möjligheten att ta tjänstledigt för att prova ett nytt arbete. Vi anser att denna rättighet bör utvidgas till alla anställda.

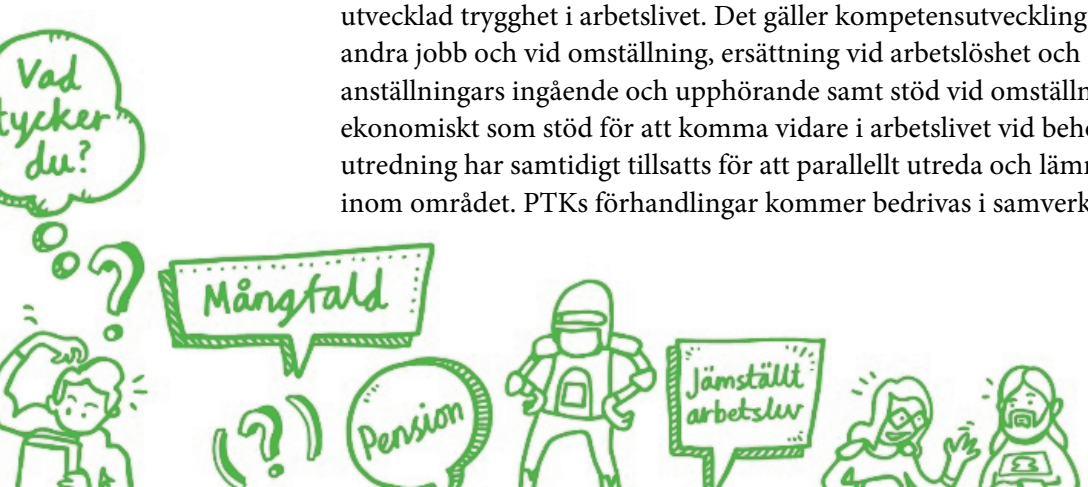
Det är viktigt att denna typ av rättigheter regleras i kollektivavtal för att omfatta så många som möjligt. Att ha möjlighet till en tid av tjänstledighet som motsvarar provanställningen i längd är en trygghet som kan öka rörligheten på arbetsmarknaden, och även tjänar till att balansera arbetsgivarens möjlighet att prova en ny person i tjänsten.

att Unionen verkar för att få in rätt till tjänstledigt i 6 månader för att pröva nytt arbete, inom alla avtalsområden

Förbundsstyrelsens yttrande

Både inom plattformen för kompetensutveckling, som kongressen beslutade om 2011, och det avtalspolitiska programmet slås fast att Unionen vill att kollektivavtalen ger en rätt till tjänstledighet för att prova annat jobb. Möjlighet till tjänstledighet för att prova annat jobba kan vara viktig såväl i en rehabiliteringsprocess som för att främja möjligheten att utvecklas i arbetslivet genom att prova annat jobb med bibehållen trygghet i att man kan komma tillbaks. Möjligheten till ledighet i samband med rehabilitering finns idag uttryckt på vissa avtalsområden medan en bredare rätt till ledighet för att prova annat arbete inte är reglerad i branschavtalen. En generell sådan rätt har historiskt också mött starkt motstånd från arbetsgivarorganisationerna.

Samtidigt med förberedelserna och genomförandet av 2020 års avtalsrörelse kommer det att pågå förhandlingar mellan PTK och Svenskt Näringsliv om utvecklad trygghet i arbetslivet. Det gäller kompetensutveckling i jobbet, för andra jobb och vid omställning, ersättning vid arbetslöshet och reglerna för anställningars ingående och upphörande samt stöd vid omställning, såväl ekonomiskt som stöd för att komma vidare i arbetslivet vid behov. En statlig utredning har samtidigt tillsatts för att parallellt utreda och lämna förslag inom området. PTKs förhandlingar kommer bedrivas i samverkan med LO.



Många av frågorna är gemensamma och kommer behöva gemensamma lösningar. I andra delar kommer vi behöva bygga vidare på de framgångsrika lösningar och avtal vi har på tjänstemannasidan för att skapa trygghet i arbetslivet.

Förbundsrådet föreslås besluta

att motionen är besvarad

Motion FR-A113.

REGION SKARABORG/VÄST OCH REGION ÖST

Tjänstledighet för att prova nytt jobb

Med stigande pensionsålder så vill både personal och företag förnya sig med åren. Ge de som jobbat länge inom samma företag chansen att prova nytt jobb utan att riskera att förlora sin trygga anställning. Företagen kan få chansen att på så sätt få in nytt blod i företaget. Win-win!

att möjligheten till att få tjänstledighet för att prova nytt jobb i upp till 1 år införs i våra avtal.

Förbundsstyrelsens yttrande

Se förbundsstyrelsens yttrande på motion 112.

Förbundsrådet föreslås besluta

att motionen är besvarad

Motion FR-A114.

REGIONSTYRELSEN 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.

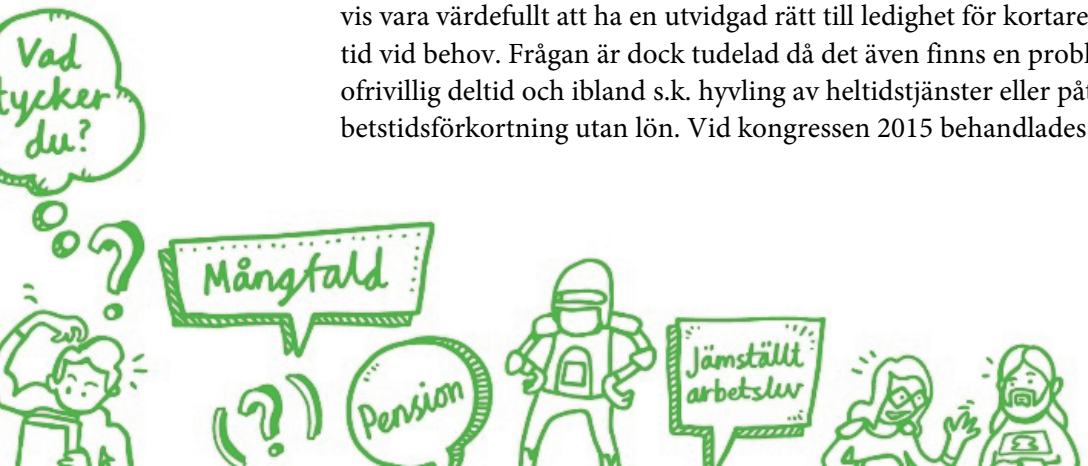
Fackliga parter med Unionen i spetsen har nyligen drivit igenom flexpensionen som ger äldre arbetstagare rätt att arbeta deltid. Vi ska inte stanna där.

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.

att Unionen inom alla avtalsområden får uppdraget att framförhandla in flexiblare deltidslösningar enligt exemplet ovan i våra kollektivavtal.

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. 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. Förbundsstyrelsen ser mot denna bakgrund inte att frågan om en fri, flexibel, rätt till tjänstledighet eller rätt till deltidsanställning bör prioriteras i 2020 års förhandlingar.

Förbundsrådet föreslås besluta

att avslå motionen

Motion FR-A115.

REGIONSTYRELSEN SYDVÄST

Ideellt arbete någon del av arbetstiden

Vi pratar alltmer om att företag, utifrån sina förutsättningar, måste ta ett större ansvar för att skapa ett bra samhälle, vare sig vi kallar det corporate social responsibility, hållbarhet eller något annat. Det kan gälla nära eller fjärran, ekonomiskt, miljömässigt, ekologiskt, socialt, humanitärt, etiskt m.m. Nu är det dags att ta nästa steg och göra alla delaktiga. Varför inte låta alla anställda bidra på olika sätt?

att alla anställda ska få ägna någon del av sin arbetstid till vällovligt ideellt arbete.

Förbundsstyrelsens yttrande

En grundläggande arbetsrättslig princip är att arbetsgivaren leder och fördelar arbetet under arbetstiden. Om en tjänsteman önskar ägna viss arbetstid åt ideellt arbete måste man komma överens med arbetsgivaren om detta. En beviljad tjänstledighet utgör då som huvudregel tid som tjänstemannen inte erhåller lön för om inte annat har överenskommits. Unionen ser positivt på ideellt engagemang som företeelse. Unionen har också tagit fram en politik för CSR (Corporate Social Responsibility), dvs. bl.a. företagens ansvar att tillgodose anständiga arbetsvillkor och mänskliga rättigheter samt främjande av hållbara konsumtions- och produktionsmönster.

Förbundsstyrelsen ser inte att frågan om att få ägna en del av arbetstiden åt något annat än det som arbetsgivaren har anställt för bör prioriteras i 2020 års centrala avtalsförhandlingar.

Förbundsrådet föreslås besluta

att avslå motionen

Motion FR-A116.

ALFONSO RAMIREZ, STOCKHOLM

Karensavdrag som inte nollar inarbetad lön

Årsskiftet 2018/19 ändrades karensdagen i sjukförsäkringen till ett karensavdrag. Med detta uppstår nya orättvisor när andra åtgärdas. Karensavdraget är alltid en femtedels veckolön för insjuknandedagen. Den nya orättvisan drabbar den som insjuknar en arbetsdag som är påbörjad. Hela den inarbetade arbetslönen för en arbetsdag som avbryts med insjuknande. För den heltidsarbetande som till exempel arbetar sex timmar och avbryter arbetsdagen med insjuknande får i stället för som tidigare två timmars karensdag nu karensavdrag med en hel daglön (d.v.s. 1/5 veckolön).Detta kommer aldrig att upplevas som »rättvisare« av dem som drabbas. Det enda rättvisa är att avskaffa karensen i sjukförsäkringen. Det skulle gynna både de som arbetar långa arbetspass och alla andra som jobbar 5–7 dagar per vecka. Men innan det blir möjligt att få karensen i sjukförsäkringen helt avskaffad bör fackföreningsrörelsen åtgärda den nya orättvisan (nollad inarbetad lön) genom att på arbetsplatserna förhandla fram att

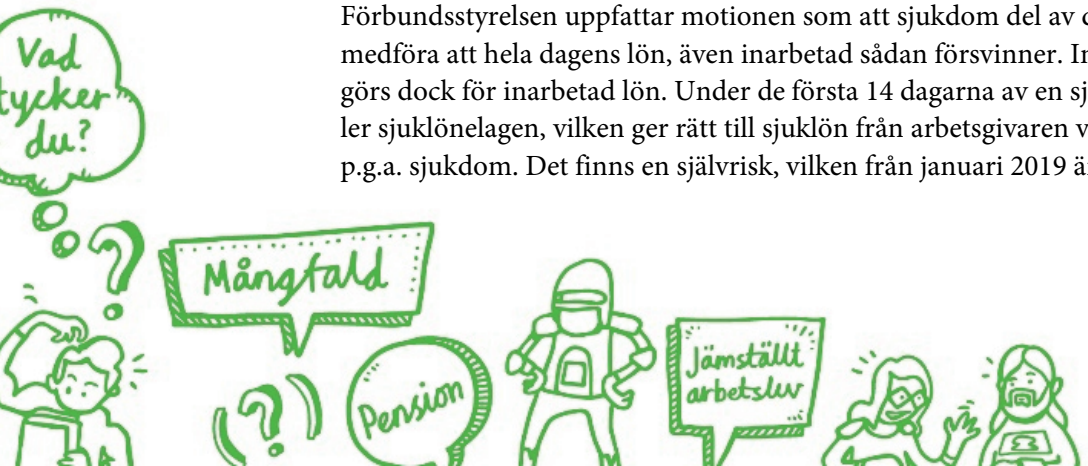
- karensavdraget maximeras till första hela sjukfrånvarodag från arbetet eller att
- karensavdraget aldrig nollar inarbetad lön på insjuknandedagen.

Detta bör facken genomdriva i lokala förhandlingar om det inte går att genomföra i centrala kollektivavtal. På arbetsplatser där detta inte genomförs kommer annars problem uppstå med att anställda myglar bort karens (som infaller på påbörjade arbetspass) som annan frånvaro än sjukdito (skjuta upp insjuknandet en dag).

att Unionen genom förhandlingar verkar för att karensavdraget vid sjukdom som inträffar på delvis arbetat arbetspass inte nollar inarbetad lön på insjuknandedagen

Förbundsstyrelsens yttrande

Förbundsstyrelsen uppfattar motionen som att sjukdom del av dag skulle medföra att hela dagens lön, även inarbetad sådan försvinner. Inget avdrag görs dock för inarbetad lön. Under de första 14 dagarna av en sjukperiod gäller sjuklönelagen, vilken ger rätt till sjuklön från arbetsgivaren vid frånvaro p.g.a. sjukdom. Det finns en självrisk, vilken från januari 2019 är utformad



som ett karensavdrag, dvs. att man inte får någon sjuklön för den första frånvaron upp till motsvarande 1/5-del av veckoarbetstiden. Tidigare fick man inte någon sjuklön under den första kalenderdagen, den s.k. karensdagen. Såväl nu som tidigare gäller att något löneavdrag inte görs för redan arbetad tid. Skillnaden idag är att om frånvaron är mindre än 1/5-del av veckoarbetstiden (t.ex. normalt 8 timmar vid heltidsarbete med ett heltidsmått om 40 timmar) så blir det fortsatt avdrag vid fortsatt frånvaro tills man når motsvarande 1/5. Avdraget blir inte större än den faktiska frånvaron.

Tidigare innebar karensdagen att sjukdom och frånvaro en dag med ett inplanerat arbetspass på 12 timmar gav avdrag för 12 timmar. Idag gäller att sjuklön utgår även första dagen efter 1/5 (t.ex. 8 timmars) frånvaro. Med införandet av karensavdrag i stället för karensdag ville lagstiftaren åstadkomma en likabehandling mellan de som jobbar olika långa pass olika dagar och de som har en jämn arbetstidsförläggning. Unionen har i lagstiftningsprocessen varit för en förändring från karensdag till karensavdrag.

Förbundsrådet föreslås besluta

att motionen är besvarad

Motion FR-A117.

REGIONSTYRELSEN 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.

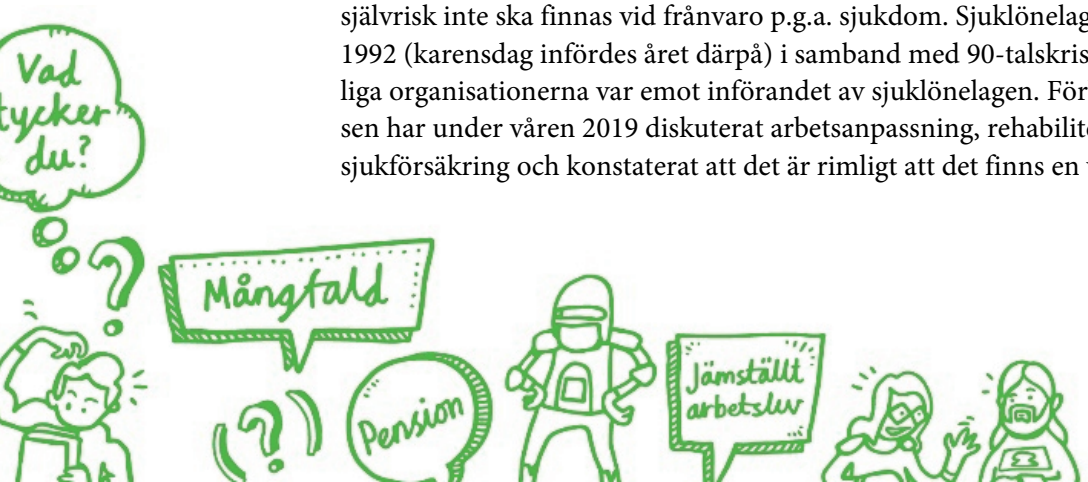
Vi föreslår:

att Unionen verkar för att karensavdrag vid sjukdom förhandlas bort ur samtliga kollektivavtal som Unionen är part av

Förbundsstyrelsens yttrande

I förbundsstyrelsens yttrande på motion 116 beskrivs de regler som gäller idag enligt sjuklönelagen.

Lagen är tvingande till arbetstagarens förmån. Från vissa av lagens bestämmelser får avvikelser göras genom kollektivavtal. Någon detaljerad reglering av hur sjuklönen ska beräknas finns exempelvis inte. Den närmare beräkningen av sjuklönens storlek kan istället bestämmas genom kollektivavtal och Unionens avtal har i viss mån olika beräkningsmodeller. Genom sjuklönelagen har lagstiftaren däremot infört en karens vid sjukdom och någon principiell avvikelse är inte avsedd. I enlighet med det är det alltså inte möjligt att träffa avtal om beräkningen av sjuklön på ett sätt som gör att någon självrisk inte ska finnas vid frånvaro p.g.a. sjukdom. Sjuklönelagen tillkom 1992 (karensdag infördes året därpå) i samband med 90-talskrisen. De fackliga organisationerna var emot införandet av sjuklönelagen. Förbundsstyrelsen har under våren 2019 diskuterat arbetsanpassning, rehabilitering och sjukförsäkring och konstaterat att det är rimligt att det finns en viss självrisk.



En sådan bör vara utformad på ett rättvist sätt så att inte skiftarbetare eller de med oregelbundna arbetstider riskerar att drabbas hårdare. Den får inte heller äventyra inkomsttryggheten och Unionen motsätter sig ytterligare karensavdrag eller på annat sätt höjda självrisker.

Förbundsrådet föreslås besluta

att motionen är besvarad

Motion FR-A118.

TOM SILLFORS, STOCKHOLM

Sjuklön dag 15-90 för skiftgående

Jag vill att Unionen skall omtolka avtalet rörande Sjuklön 15-90 dagar. Varför? Därför att skiftgående som har en månadslön över 7,5 prisbasbelopp blir ohemult ekonomiskt drabbad. För en medarbetare kan inte räkna med de skifttillägg han/hon skulle fått om vederbörande hade varit full arbetsför, ved beräkningen av sjuklönen. Parterna är överens om OB-tillägget skall beräknas § 10.3.5: ” Ersättning för förskjuten tid avser en sådan ersättning som skulle ha utbetalats om tjänstemannen varit i arbete och ska följaktligen inte beräknas på någon genomsnittlig nivå.”

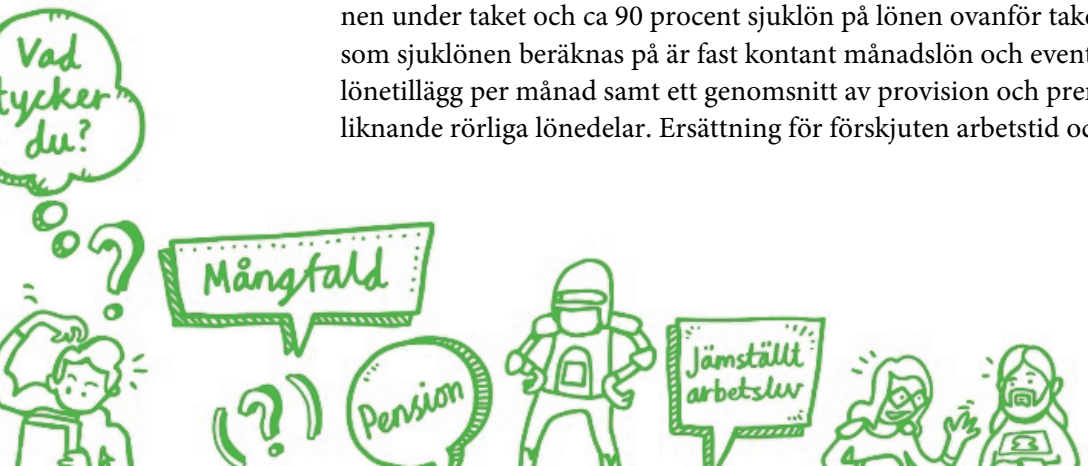
Jag menar att man (arbetsgivaren) kan beräkna vad en medarbetare skulle ha fått i OB-tillägg om vederbörande hade arbetat under sjukskrivningen. Jag är medveten om att detta avtal gäller flera förbund, och att ett av förbunden har fast månadstillägg. Jag tycker inte vi skall gå den vägen utan antingen diskutera genomsnittlig OB-tillägg eller se vad medarbetaren skulle fått i OB-tilllägg.

Lyckas inte parterna med detta, är hela tolkningen och behandlingen av medarbetare som drabbas av sjukdom djupt ekonomisk diskriminerande.

Förbundsstyrelsens yttrande

Motionen inlämnades till förbundsstyrelsen under 2017 som då beslutade att överlämna den till nästkommande förbundsråd som hanterar avtalsmotioner. Det aktuella avtalsområdet är tjänstemannaavtalet för Transportföretagen, men motsvarande regler återfinns vanligen i de avtal som Unionen tecknar.

Från dag 15 i en sjukperiod utbetalas sjukpenning från Försäkringskassan, normalt något mindre än 80 procent av den sjukpenninggrundande inkomsten upp till 8 prisbasbelopp (per år). I enlighet med kollektivavtalet ska arbetsgivaren då normalt betala kompletterande ersättning (sjuklön) fram till dag 90. Därefter utgår sjukpension enligt tjänstepensionsavtalet. Den kompletterande sjuklönen under dag 15-90 innebär ca 10 procent sjuklön på lönen under taket och ca 90 procent sjuklön på lönen ovanför taket. Den lön som sjuklönen beräknas på är fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg per månad samt ett genomsnitt av provision och premielön eller liknande rörliga lönedelar. Ersättning för förskjuten arbetstid och eventuella



andra liknande arbetstidsberoende rörliga ersättningar ingår dock inte. Bakgrunden till det är bl.a. att det är tillägg för viss arbetstids-förläggning av den ordinarie arbetstiden. Under sjukfrånvaro utförs inte arbete med sådan förläggning. Arbetsgivaren kan också ändra arbetstidsförläggningen så att arbete under förskjuten arbetstid inte behöver utföras och då utgår inga tillägg vare sig vid arbete eller vid sjukdom. Som framgått ovan ingår dock eventuella fasta tillägg, vilket innebär att överenskommelse om fast tillägg för förekomsten av förskjuten arbetstid m.m. träffats så ingår de i den lön som sjuklönen beräknas på. Under sjuklöneperioden (de första 14 dagarna) utgår också normalt 80 procent av de tillägg för förskjuten arbetstid som skulle ha utgått enligt den gjorda arbetstidsförläggningen.

Förbundsstyrelsen konstaterar samtidigt att det på avtalsområden med vanligen förekommande skift- eller skiftliknande arbete för enskilda därmed kan handla om större inkomsttapp under sjukdom och föreslår att motionen överlämnas till aktuell branschdelegation för övervägande i samband med framtagande av förslag kring avtalskrav om fråga om någon form av ytterligare skydd under viss tid bör drivas och om det i så fall är något som bör prioriteras under kommande avtalsförhandlingar.

Förbundsrådet föreslås besluta

att överlämna motionen till berörda branschdelegationer (Berörd branschdelegation är Transport).

Motion FR-A119.

KENNETH LUND, ANDERS HOLGER-NILSSON, GÖTEBORG

Förebyggande sjukpenning

Försäkringskassan kan sedan en tid tillbaka betala förebyggande sjukpenning. Det innebär att en patient kan få förebyggande sjukpenning om hen avstår från att arbeta på grund av medicinsk behandling eller rehabilitering. Behandlingen eller rehabiliteringen ska syfta till att förebygga eller förkorta sjukdom.

Våra kollektivavtal reglerar inte att man har rätt till tillägget på sjukpenningen som man har normalt på dag 15-90, vid förebyggande rehabilitering.

Ett tillägg i kollektivavtalen skulle kunna se ut som nedan:

Förebyggande Sjukpenning

Från dag 1 t o m dag 90 i sjukperioden görs avdrag för varje kalenderdag enligt följande;

För arbetstagare med årslön om högst 7,5 prisbasbelopp med

$$90\ \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{365}$$

För arbetstagare med årslön över 7,5 prisbasbelopp med

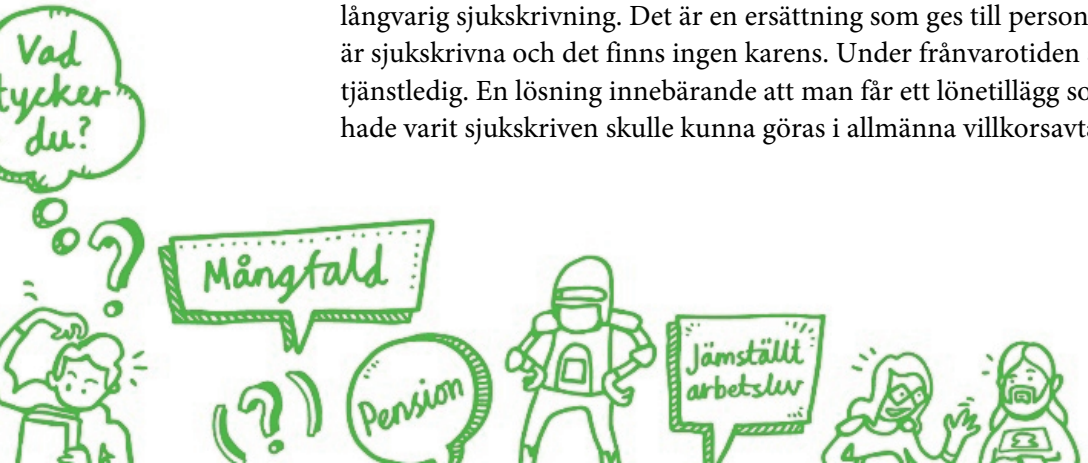
$$90\ \% \times \frac{7{,}5\ \text{PBB}}{365} + 10\ \% \times \frac{(\text{månadslönen} \times 12) - 7{,}5\ \text{PBB}}{365}$$

Mot bakgrund av ovanstående yrkar vi Unionens Förbundsråd 2019 besluta att:

att Unionen i berörda kollektivavtal verkar för att få in att förebyggande rehabilitering skall jämställas med kollektivavtalets sjukpenningsregler vid sjukdom.

Förbundsstyrelsens yttrande

Förebyggande sjukpenning är en ersättning man kan få från Försäkringskassan för att genomgå en behandling eller aktivitet som syftar till att undvika långvarig sjukskrivning. Det är en ersättning som ges till personer som inte är sjukskrivna och det finns ingen karens. Under frånvarotiden är man tjänstledig. En lösning innebärande att man får ett lönetillägg som om man hade varit sjukskriven skulle kunna göras i allmänna villkorsavtalet.



Förbundsrådet föreslås besluta

att motionen överlämnas till berörda branschdelegationer

Motion FR-A120.

RIKSKLUBB INOM STUDIEFÖRBUNDET VUXENSKOLAN, SMÅLAND

Sjuklön vid förebyggande sjukpenning

Om man behöver avstå från att arbeta på grund av en medicinsk behandling eller rehabilitering finns möjligheten att få Förebyggande sjukpenning. Behandlingen eller rehabiliteringen ska syfta till att förebygga eller förkorta sjukdom. Man kan få förebyggande sjukpenning om man:

- har en ökad sjukdomsrisk eller en sjukdom som riskerar att påverka din arbetsförmåga.
- på grund av behandlingen eller rehabiliteringen behöver avstå från arbete under minst en fjärdedel av din arbetstid per dag.
- blivit ordinerad behandlingen av en läkare.

Nuvarande kollektivavtalsvillkor innebär att om en tjänsteman är frånvarande med Förebyggande sjukpenning under annars sjuklöne-berättigad tid görs idag löneavdrag redan vid dag 1 som vid sjukdom fr o m den 15:e kalenderdagen men ingen sjuklön från arbetsgivaren betalas ut.

Detta anser vi är en brist och borde jämställas med en vanlig sjukskrivning, för på så sätt skapa bättre ekonomiska förutsättningar för den anställde att nyttja möjligheten att förebygga sjukskrivning

att Unionen i kommande avtalsrörelse arbetar för att det i alla kollektivavtal ska finnas med skrivningar om att det vid Förebyggande sjukpenning, även ska betalas ut sjuklön från arbetsgivaren från dag 1

Förbundsstyrelsens yttrande

Se förbundsstyrelsens yttrande på föregående motion.

Förbundsrådet föreslås besluta

att överlämna motionen till berörda branschdelegationer

Motion FR-A121.

REGIONSTYRELSEN ÖSG

Årlig översyn av facklig tid

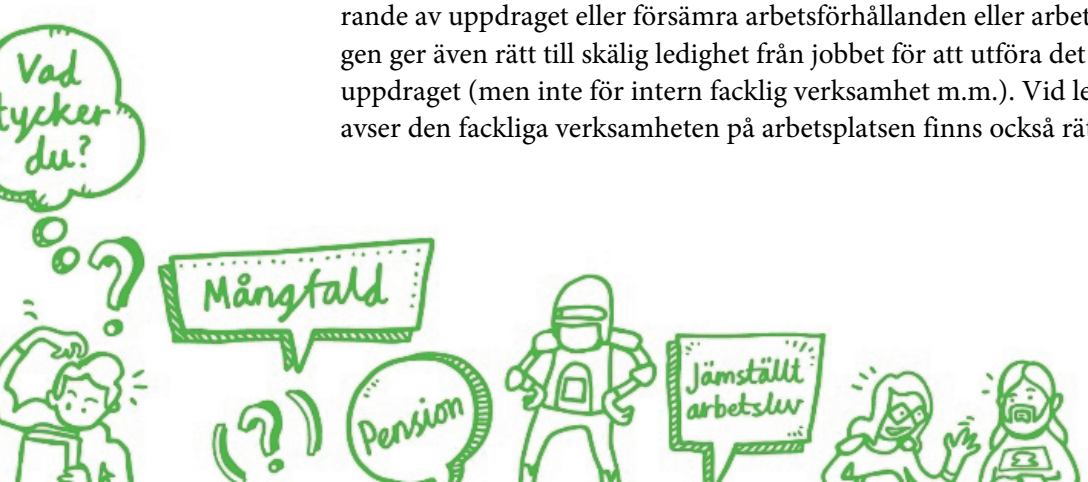
Rätten till facklig tid är en ständigt förekommande fråga. Unionen Östra Sörmland/Gotland ser ett behov av att arbetsgivare och lokal facklig part, där sådan finns på arbetsplatsen, har ett årligt möte/överenskommelse där man tillsammans går igenom förutsättningarna för facklig verksamhet. Det kan handla om att vissa tjänster helt eller delvis avsätts för facklig verksamheten eller hur frånvaro från normal verksamhet ska hanteras då medarbetare behöver arbeta fackligt etc. Det är viktigt att detta inte blir begränsande. I enlighet med förtroendemannalagen.

att Unionen avtalsmässigt arbetar för att det lokalt/på arbetsplatsen årligen genomförs ett partsgemensamt möte för hur det fackliga arbetet under året ska planeras och resurssättas, samt ges ekonomiska resurser för att utföra det arbetet.

Förbundsstyrelsens yttrande

Unionens utgångspunkt är att så mycket som möjligt av villkoren i arbetslivet ska regleras av arbetsmarknadens parter. Grundläggande spelregler för detta behöver dock finnas fastslagna, t.ex. rätten att bilda och vara medlem i en facklig organisation, rätten för sådana organisationer att förhandla, träffa kollektiva avtal och de juridiska konsekvenserna av sådana avtal samt möjligheterna att vidta stridsåtgärder i samband med förhandlingar om kollektivavtal. Modellen förutsätter också fria och självständiga fackliga organisationer.

Av medbestämmandelagen framgår att en arbetstagare som utsetts att företräda sin organisation vid förhandling, och i vissa fall avseende informationsmottagande, inte får vägras skälig ledighet för att delta. När det sedan gäller det fackliga arbetet på arbetsplatsen så regleras det sedan 1974 i lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen. Lagen gäller den som 1) har utsetts av en facklig organisation som har kollektivavtal och 2) har anmälts till arbetsgivaren. Den reglerar att arbets-givaren inte får hindra fullgörande av uppdraget eller försämra arbetsförhållanden eller arbets-villkor. Lagen ger även rätt till skälig ledighet från jobbet för att utföra det fackliga uppdraget (men inte för intern facklig verksamhet m.m.). Vid ledighet som avser den fackliga verksamheten på arbetsplatsen finns också rätt bibehållna



anställningsförmåner under ledigheten. Innan förtroendemannalagens tillkomst fanns det överenskommelser om facklig förtroendemans ställning mellan parterna på SAF-LO-området, inom kommunerna, inom banksektorn samt särskilda regler inom staten. För privattjänstemännen var frågan oreglerad.

Av förtroendemannalagen framgår att omfattningen av ledighet och dess förläggning m.m. bestäms efter överläggning mellan arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen. Ett årligt eller mer frekventa möten, och därefter vid behov, för diskussion kring och planering av behov av ledighet m.m. för fackligt arbete kan vara en lämplig arbetsform. Något särskilt avtalsstöd för sådana möten bedöms inte behövas. Däremot kan ytterligare stöd för vad som är lämpligt att komma vara önskvärt, även om detta också i stor utsträckning avgörs av förhållandena på arbetsplatsen. Det är samtidigt viktigt att betona vikten av den fackliga självständigheten. Diskussionen bör utgå från det fackliga behovet av ledighet på arbetsplatsen och de behövliga förutsättningarna i form av lokaler m.m. för att utföra uppdragen i syfte att nå enighet kring detta. Arbetsgivaren ska i övrigt inte förutsättas delta i planerandet och genomförandet av den fackliga verksamheten. För tillämpningen av förtroendemannalagen finns på flera avtalsområden partsgemensamma handledningar idag.

Av förbundsstyrelsens förslag till inriktning för kommande förhandlingar framgår att branschdelegationerna för alla avtalsområden ska överväga behov av åtgärder (i avtal eller partsgemensamt), om inte sådana aktiviteter redan genomförts eller pågår, i syfte att skapa så bra förutsättningar som möjligt för det fackliga arbetet.

Förbundsrådet föreslås besluta

att motionen är beaktad

Motion FR-A122.

REGION SKARABORG/VÄST

Facklig förtroendevald på lika villkor

Alla förtroendevalda ska ha möjlighet att utföra sitt uppdrag såväl på stora som små arbetsplatser. Alla medlemmar ska ha möjlighet att organisera sig på arbetsplatsen eller samverka med andra medlemmar, formen för detta väljer medlemmarna tillsammans, men förutsättningarna behöver stärkas i våra kollektivavtal. Tidsbrist är det vanligaste argumentet för att inte våga ta ett fackligt förtroendeuppdrag idag, även om tiden ges för att utöva uppdraget så ligger arbetet kvar och väntar efteråt.

En väl fungerande facklig verksamhet på arbetsplatsen är otroligt viktig för våra medlemmar och vår organisations idé. Den ger också förutsättningar för en god samverkan och utveckling av verksamheten hos företag och organisationer. Förutsättningar behöver därför utvecklas för det fackliga arbetet inom företag och organisationer. Företag och den förtroendevalde ska diskutera uppdragets omfattning och dess inverkan och konsekvenser avseende det ordinarie arbetet.

att tid för fackligt arbete skrivs in i de centrala avtalen och att det fackliga uppdraget är ett naturligt inslag i företagens verksamhet och utveckling.

att det skapas goda förutsättningar för fackligt förtroendevalda att åta sig fackliga uppdrag och på ett kvalitativt och förtroendeskapande sätt fullgöra dessa.

att med centrala avtal skapa förutsättningar för de fackligt förtroendevaldas legitimitet och representativitet.

Förbundsstyrelsens yttrande

Som framgår av förbundsstyrelsens yttrande på motion 121 så ger medbestämmandelagen och förtroendemannalagen de grundläggande förutsättningarna. Därutöver har centrala medbestämmandeavtal tecknats och antagits på de flesta avtalsområden. Det finns också på ett antal avtalsområden särskilda avtal eller riktlinjer om fackligt förtroendevalda. På flera områden sker även partsgemensamt arbete för att främja partsmodellen och partsgemensamma handledningar eller annat stödmaterial har tagits fram. Bra förutsättningar för fackligt engagemang och fackligt arbete är grundläggande för den svenska modellen. Av förbundsstyrelsens förslag till inriktning för kommande förhandlingar framgår också att branschdelegationerna för alla

avtalsområden ska överväga behov av åtgärder (i avtal eller partsgemensamt), om inte sådana aktiviteter redan genomförts eller pågår, för att skapa så bra förutsättningar som möjligt för fackligt arbete.

När det gäller första att-satsen så instämmer förbundsstyrelsen i att det fackliga uppdraget ska ses som ett naturligt inslag i företagens verksamhet och utveckling. För det fackliga arbetet finns enligt förtroendemannalagen rätt till skälig ledighet. Rätten till ledighet utgår alltså från det fackliga behovet på arbetsplatsen och finns idag. Att i centrala avtal försöka reglera viss specificerad tid, som får eller bör användas, riskerar att kunna utgöra en begränsning för många förtroendevalda. Stöd för tillämpningen, och en så gemensam och positiv syn som möjligt mellan parterna på det fackliga arbetet och behovet av tid, kan däremot behöva utvecklas på olika sätt.

Förbundsrådet föreslås besluta

att första att-satsen är besvarad

att anse andra och tredje att-satserna beaktade

Motion FR-A123.

CECILIA TRULSSON, ORDFÖRANDE UNIONEN-KLUBBEN, TNT SVERIGE, SYDVÄST

Alla medlemmar bör ha rätt till facklig tid

Jag sitter som ordförande i Unionen klubben TNT Sveriges och vi i våran klubb märker ofta av detta problem. Vi tillhör Biltrafikens Arbetsgivarförbund och har ett kollektivavtal för Transport & Logistik. I detta avtal står det skrivet att medlemmarna inte har rätt till någon facklig tid. Detta anser jag är ett stort problem för oss i klubben men även för de enskilda medlemmarna. Naturligtvis är de annorlunda om man sitter med i styrelsen eller är fackligt aktiv, då har man rätt till fackligt arbete.

Detta problem med att våra medlemmar ej har rätt till facklig tid kan vi märka av på olika sätt. Men tydligast är det inför vårt årsmöte. Vi märker då av att kolleger väljer bort att gå på årsmötet då de ej har rätt att närvara. Man vill inte sticka ut eller bråka med cheferna om tiden.

Vi hör även klagomål över detta problem, att man inte har någon facklig tid, i samband med lönesamtal. Då medlemmar har en önska om att de fick förbereda sig inför samtalet samt samla fakta på arbetstid. Vi i klubben märker att det är svårt att få medlemmarna att närvara och engagera sig i fackliga frågor då man inte ens kan få med dem på olika aktiviteter som årsmöte, klubbträffar eller ens när vi har besök av Unionen representanter.

att Unionen ska arbeta med detta på flera olika sätt för att lösa detta problem. Ett sätt är att arbeta för och att prioritera att flera eller alla kollektivavtal ska ha rätt till facklig tid. Ett annat sätt är att i hela organisationen belysa att detta är av stor vikt för Unionen som stort, våra klubbar och de enskilda medlemmarna. Vi behöver medlemmar som har rätt till facklig tid för att även själv kunna förstå sina rättigheter och skyldigheter i visa situationer. Detta kommer även ge oss starkare och mer engagerade medlemmar. Jag är också självklart villig att lita på att ni kan själva komma på förslag på hur ni kan arbeta för att förbättra detta få fram så att fler eller rent av alla våra medlemmar har rätt till facklig tid.

Förbundsstyrelsens yttrande

Av de centrala medbestämmandeavtalen som finns på många avtalsområden framgår vanligen en rätt för facklig medlem att på viss betald tid delta i fackliga möten på arbetsplatsen i frågor som rör förhållandet till arbetsgivaren eller som i övrigt har samband med den fackliga verksamheten vid företaget. För företag inom Biltrafikens Arbetsgivarförbund gäller inte något sådant avtal. Förbundsstyrelsen delar uppfattningen att även medlemmar inom biltrafikens område bör ha motsvarande rätt och möjlighet att delta på fackliga möten.

Förbundsrådet föreslås besluta

att överlämna motionen till berörd branschdelegation (berörd delegation är Transport)

Motion FR-A124.

REGIONSTYRELSEN SYDVÄST

Inhyrd med i uppdragsklubb

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?

att vi avtalar om att även inhyrd personal får delta i den lokala klubbens arbete

att vi uppmanar berörda klubbar att även involvera inhyrd personal

Förbundsstyrelsens yttrande

Kan den som är inhyrd på en arbetsplats via kollektivavtal tillförsäkras en rätt att på arbetstid få ledigt för att delta på fackligt medlemsmöte anordnat av facklig organisation på den arbetsplats man är uthyrd till? Kan avtalet också ge rätt till lön under den ledigheten?

Utgångspunkten som medlem är att man själv väljer vilka möten och aktiviteter man engagerar sig i på sin fritid. Fackligt arrangerade möten och aktiviteter är viktiga, för ens arbetsliv och den fackliga verksamhetens utveckling och styrka. Fackliga förtroendeuppdrag är viktiga för den egna utvecklingen, för andra medlemmar, för företaget/organisationen och samhället. Vid fackligt förtroendeuppdrag och då kollektivavtal finns gäller förtroendemannalagen som kan ge rätt till viss ledighet och viss ledighet med bibehållen lön. Den reglering i centrala avtal som därutöver idag kan ge medlem rätt att på betald ledighet under arbetstid delta i fackligt möte kan följa av medbestämmandeavtalen. Sådant finns på många, men inte alla avtalsområden. I ursprungliga medbestämmandeavtalet inom Svenskt Näringsliv, Utvecklingsavtalet, vilket kan ha anpassats i olika branscher, framgår att facklig medlem

har rätt att på betald tid högst fem timmar per år delta i av lokal arbetstagarorganisation ordnade fackliga möten på arbetsplatsen i frågor som rör förhållandet till arbetsgivaren eller som i övrigt har samband med den fackliga verksamheten vid företaget. I normalfallet förläggs mötet utanför ordinarie arbetstid, varvid övertidsersättning utges (om man har rätt till sådan). Efter lokal överenskommelse kan möte förläggas under ordinarie arbetstid. Lokala avtal om mer förmånliga villkor för den fackliga verksamheten kan också finnas.

För möten som förläggs utanför den ordinarie arbetstiden finns det inga hinder att den inhyrde deltar på sin fritid om klubben på arbetsplatsen så medger. Det är också en ersättningsfråga som skulle kunna regleras i kollektivavtal för den inhyrdes bransch. För möten som äger rum på den inhyrdes arbetstid blir det mer komplicerat. Det torde förutsätta dels utvecklat centralt medbestämmandeavtal i den inhyrdes bransch samt att affärsavtalet mellan uthyraren och det inhyrande företaget innehåller detta. Förbundsstyrelsen föreslår att motionen lämnas till berörda branschdelegationer som främst hanterar avtal för inhyrning respektive konsulttjänster.

Förbundsstyrelsen delar uppfattningen att Unionens klubbar på lämpligt sätt bör försöka involvera inhyrd personal.

Förbundsrådet föreslås besluta

att första att-satsen överlämnas till berörda branschdelegationer (berörda delegationer är Kompetensföretagen & Tjänsteförbunden (inom Almega), IT, Teknikkonsult & Telekom (inom Almega) samt Industri Teknik.

att andra att-satsen är besvarad

Motion FR-A125.

STEFAN ANDERSSON, TETRA-PAK, SYDVÄST

Avtalstillhörighet

Vi sitter ofta i tillhörighetsförhandling där vi aldrig kommer någon vart på grund av att vi ska bestämma roller. Tycker att företaget skall äga den bollen och inte fackklubbarna.

Jag föreslår (yrkar på) att företaget äger frågan

Förbundsstyrelsens yttrande

Vem som omfattas av ett kollektivavtal är en del av kollektivavtalsregleringen och tvister kan slutligen prövas i domstol. På områden där det finns avtal för tjänstemän respektive för arbetare och med etablerade relationer och kanske gränsdragningsavtal mellan de fackliga organisationerna är det dock de fackliga organisationernas uppfattning att arbetsgivaren ska tillämpa det avtal som de fackliga organisationerna sinsemellan är överens om ska tillämpas. Normalt följer företagen också detta. På dessa områden är man även överens om att det är endera det ena eller det andra avtalet som gäller. Att utifrån detta sedan enas mellan de fackliga organisationerna är inte alltid lätt och sådana tvister förekommer. Förbundsstyrelsen har stor förståelse för att det kan upplevas kraftödande och segt att hantera sådana gränsdragningsfrågor på arbetsplatsen om de blir frekventa och man har svårt att komma framåt i diskussionerna. Finns det gränsdragningsavtal finns dock också en förhandlingsordning för hur frågorna prövas mellan förbunden. Den här typen av tvister är oftast inte av godo för de fackliga organisationerna och partsmodellen och inte för arbetsgivaren. Samtidigt är de en del av vår kollektivavtalsmodell då det finns flera kollektivavtal på en arbetsplats. De behöver hanteras, överenskommelser träffas och tvister lösas.
Kollektivavtalstillämpningen kan lika lite som tolkningen av kollektivavtalets övriga delar överlämnas till arbetsgivaren. Förbunden kan dock behöva ge ett ökat stöd till hanteringen på arbetsplatsen och försöka skapa så goda förutsättningar som möjligt kring vad som gäller för att tvister inte ska behöva uppstå.

Förbundsrådet föreslås besluta

att avslå motionen

Motion FR-A126.

REGIONSTYRELSEN UPPLAND

Kollektivavtal utomlands

När vi åker utomlands i tjänsten upphör helt plötsligt kollektivavtalet och företaget behöver bl.a. inte betala ut övertidsersättning. Det är inte rimligt och måste ändras. Vid besökande av mässor och dylikt kan övertid vara svårt att hävda, men vid arbete på mässor (t.ex. aktivt arbete i monter) borde övertidsersättning erhållas.

att Unionen verkar för att ta bort begränsningen från kollektivavtalen så att de även gäller vid tjänsteresa utomlands.

att Unionen i kollektivavtalen inför att rätten till övertidsersättning även ska gälla vid tjänsteresa utomlands.

Förbundsstyrelsens yttrande

Tjänstemännens resande i tjänsten har ökat. Detta medför att tjänstemännens fritid minskar samt att återhämtning från arbete och resande ibland uteblir. Viloperioder är viktiga både för hälsan och för det sociala livet. Att resa i tjänsten inte kan ses som en fullgod viloperiod är ett krav som Unionen drivit länge. I avtalsrörelsen 2011-2012 ändrades fokus från att handla om att restid ska ersättas som arbetad tid till att i stället lyfta arbetsmiljöaspekterna med att få fullgoda viloperioder. Detta har lett till att Unionen nått framgång i några avtal med skrivningar om att arbetsmiljön särskilt ska beaktas för resande tjänstemän samt att arbetsresor inte oskäligt ska belasta dygns- och veckoviloperioderna. I avtalsrörelsen 2016 gjorde t.ex. Unionen och Teknikarbetsgivarna en gemensam kommentar till Arbetstidsavtalet om hur resor i tjänsten bör hanteras.

Det är anställningsavtalets innehåll som sätter ramen för arbetsskyldigheten. En tjänsteman som enligt sitt anställningsavtal inte har kommit överens om att utföra arbete utomlands är inte heller som utgångspunkt skyldig att göra det. Om tjänstemannen har avtalat om att utföra arbete utomlands förhåller det sig annorlunda. Det är i det sammanhanget viktigt att komma ihåg att det många gånger ingår tjänsteresor utomlands som en del av anställningsavtalet, även om det inte har uttryckts skriftligen. Om parterna i anställningsavtalet muntligen har kommit överens ingår det också i avtalet. Man får också titta på om det enligt tjänstens innehåll förutsätts att tjänsteresor utomlands ingår eller kan ingå och då kan tjänstemannen vara bunden av det.

De som tidigare åkt på tjänsteresor utomlands i anställningen får normalt också anses ha accepterat det.

De kollektivavtal på branschnivå som Unionen träffar med motparterna avser normalt att reglera anställningsvillkor i Sverige. För att kollektivavtalets allmänna villkor ska äga giltighet för arbete som utförs utanför landets gränser krävs därmed uttrycklig överenskommelse om detta, vilket exempelvis gjorts i Massa & pappers-avtalet. Vid utlandstjänstgöring förutsätts annars ofta enligt kollektivavtalet att anställningsvillkoren är reglerade antingen mellan arbetsgivaren och tjänstemannen eller genom ett av företaget fastställt utlandsresereglemente eller motsvarande. Avsikten är att anställningsvillkoren ska kunna anpassas med hänsyn till utlandstjänsten och att villkoren ska vara reglerade före tjänsteresan så att det är tydligt vad som gäller. Det är naturligtvis också möjligt att genom lokal överenskommelse helt eller delvis reglera villkoren.

Hur vanligt förekommande det är med resor i tjänsten skiljer sig mellan olika branscher och problematiken avseende vila och ersättning skiljer sig också mellan branscher. Förbundsstyrelsen har lämnat förslag till inriktning för kommande förhandlingar där bättre arbetsmiljö, balans i livet och rätt till återhämtning utifrån de särskilda behoven på olika avtalsområden genom avtal och systematiskt arbete ingår som inriktningsmål. Förbättrade villkor vid tjänsteresor utomlands kan utgöra krav i syfte att nå detta.

Förbundsrådet föreslås besluta

att motionen är beaktad

Motion FR-A127.

ANNA CATARINA ANDERZÉN, ELASTOCON, SJUHALL

För en rimlig ersättning även utanför landsgränserna

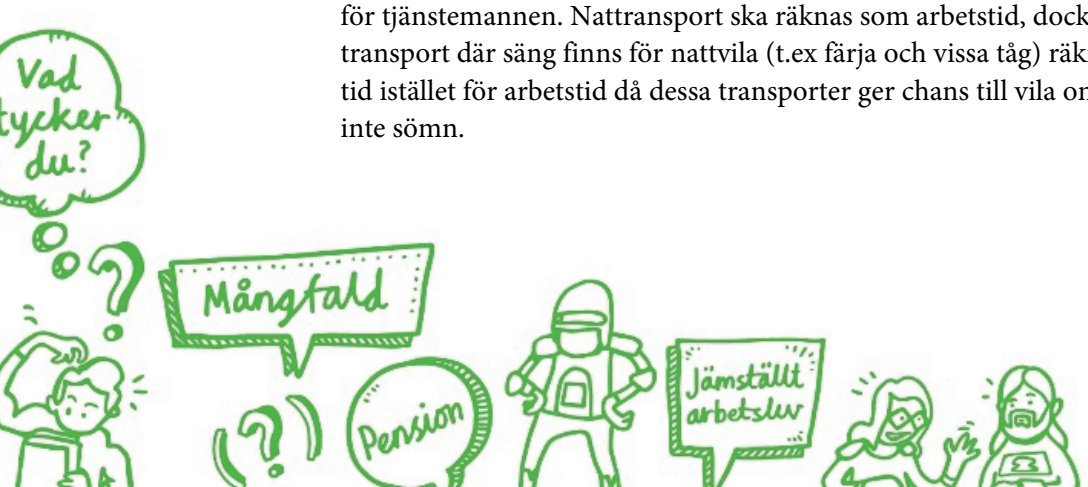
Idag finns det ingen reglering i kollektivavtalet gällande ersättning för tjänsteresor utanför Sveriges landsgränser. Vilket för flertalet tjänstemän innebär mycket obetald tid då arbetsgivaren i stort har eget mandat både på antal timmar samt vilken ersättning som utgår både under själva resandet samt för arbetet på plats.

En tjänsteresa är långt ifrån en semester, av förklarliga skäl kan motionären enbart ge ett exempel från den egna arbetsplatsen men vet efter samtal med andra att likande omständigheter förekommer på andra arbetsplatser. En tjänsteresa innebär ofta obekväma tider (t.ex restider under natt-helger), längre arbetsdagar än hemma samt ofta ingen möjlighet att själv bestämma om ev lunchpaus eller andra pauser under arbetet ska tas. Dygns- eller veckovila är inte alltid möjligt att uppfylla vare sig under själva tjänsteresan eller vid hemkomsten.

Detta är inte en rimlig arbetsmiljö och det är orättvist, för varför skulle Unionens medlemmars tid och arbetsmiljö vara mindre värd utanför Sveriges gränser jämfört med innanför landsgränsen? En utlandsresa är ingen fördel i fråga om bekvämlighet och frihet och det traktamente som utgår enligt skatteverkets tabeller är ofta inte tillräckligt för de ökade levnadskostnaderna förutom de rese- och hotellkostnader som arbetsgivaren ska stå för (ökad kostnad för t.ex. mat, vatten, telefonsamtal hem till familjen).

Detta innefattar t.ex; Tydliga definitioner av ordinarie arbetstid till 8 timmar per dag och all övrig arbetad tid skall ersättas enligt övertid (ev. med för tjänstemannen möjlighet att ta ut ledig tid efter hemkomsten enl komptid)

Restid är inte en godtagbar ersättning för tiden själva resan tar, då tjänstemannen reser är det inte av eget val utan av tvång pga arbetet, därför skall all tid ersättas motsvarande ordinarie arbetstid, oavsett längd/tid på resan. Ev väntetid sk transfer under resan jämställs med arbetstid då den är ofrivillig för tjänstemannen. Nattransport ska räknas som arbetstid, dock kan sådan transport där säng finns för nattvila (t.ex färja och vissa tåg) räknas som restid istället för arbetstid då dessa transporter ger chans till vila om än kanske inte sömn.



Ev. mellandagar (t.ex. helger) som tjänstemannen inte kan styra över skall anses som arbetsdagar, och ersättas som fulla arbetsdagar (8 h) oavsett om tjänstemannen arbetar eller ej. Det är inte tjänstemannen som valt att resa, det är arbetet som kräver det.

att Unionen arbetar för att snarast möjligt få in rimliga ersättningsnivåer samt arbetsmiljöfaktorer i kollektivavtalen för alla tjänstemän som reser utomlands i tjänsten.

Förbundsstyrelsens yttrande

Se förbundsstyrelsens yttrande på motion 126.

Förbundsrådet föreslås besluta

att motionen är beaktad

Motion FR-A128.

UNIONENKLUBBEN VID SAAB BOFORS KARLSKOGA, BERGSLAGEN

Kollektivavtalets täckning för verksamhet utomlands

I dagens företagsklimat så strävar allt fler företag efter att bli mer globala. Globaliseringen ökar. Unionens medlemmar deltar naturligt som en viktig del av företagens resurser i denna globalisering och får möjlighet till mer utmanande arbetsuppgifter som bidrar positivt till medlemmars utveckling. Dock är inte allt positivt med detta. Eftersom kollektivavtalen inte gäller utanför Sveriges gränser så riskerar detta att ge en allt mer ensidigt företagsstyrd arbetssituation för våra medlemmar som deltar i denna utveckling. De arbetssituationer som medlemmar ställs inför vid tjänsteresor uppvisar dessutom i högre grad krav på kvälls/helgarbete och långa arbetsdagar i mer riskfyllda arbetsmiljöer. Detta delvis pga att de inte sker i av företaget kontrollerade arbetsmiljöer och i samarbete med partners och kunder med andra regler för arbetslivet. Detta riskerar att påverka medlemmen i negativ utsträckning.

att Unionen ska arbeta för att som grundregel ska tecknat kollektivavtal gälla för all verksamhet inom ett företag oavsett land verksamheten genomförs i

att Unionen ska arbeta för att undantag/tillägg som företaget vill ha ska förhandlas och överenskommas

att Unionen ska arbeta för att i det fall inte hela kollektivavtalet ska gälla så ska regler om arbetsmiljö samt arbetstid/restid/övertid prioriteras att gälla

att Unionen ska arbeta för att övertid utomlands ska räknas in i ordinarie övertidspott

att Unionen ska arbeta för att ”fritid” och ”arbetstid” tydligare definieras och utgör en grundläggande del i relevanta paragrafer i kollektivavtalet eller motsvarande som ska gälla för arbete i utlandet. Grundregeln ska vara att arbetstid är betald från företaget.

Förbundsstyrelsens yttrande

Se förbundsstyrelsens yttrande på motion 126 avseende tjänsteresor utomlands och reglering av villkoren i samband med det.

Förbundsstyrelsen föreslår att andra till femte att-satserna ska anses beaktade, men att första att-satsen ska avslås. När det gäller första att-satsen så utgör grundregeln idag att Unionen tecknar rikstäckande branschavtal för att reglera det arbete som utförs av anställda tjänstemän i Sverige. En utgångspunkt är att de villkor som gäller i det land där arbetet utförs ska tillämpas, d.v.s. att för arbete som utförs i Sverige så bör svenska villkor och kollektivavtal tillämpas. Motsvarande bör gälla i andra länder och de fackliga organisationerna där bör reglera eller påverka villkoren. Detta gör frågan komplex. Avtalen behöver samtidigt stödja medlemmarna vid arbete utomlands. Det är skillnad mellan en tjänsteresa på dagar eller veckor och den principiella utgångspunkten för regleringen av arbete i olika länder. I ett globaliserat arbetsliv med ökat resande så finns det ett tydligt behov av att utveckla villkoren även vid tjänsteresor. Idag förutsätts ofta enligt kollektiv-avtalen att anställningsvillkoren är reglerade på annat sätt innan utlandstjänstgöring, genom lokala regler, individuellt mellan arbetsgivaren och tjänstemannen eller genom ett av företaget fastställt utlandsresereglemente eller motsvarande. Svenska kollektivavtal kan däremot inte som grundregel gälla för all verksamhet ett internationellt företag bedriver runt om i världen.

Förbundsrådet föreslås besluta

att avslå första att-satsen

att andra, tredje, fjärde och femte att-satsen är beaktade

Motion FR-A129.

REGIONSTYRELSEN SJUHALL

Översyn av omfattning enligt § 1 mom 6 i avtal med Teknikarbetsgivarna

Tryggheten med en anställning vid en kollektivavtalsansluten arbetsplats undermineras av formuleringen "regleras antingen genom överenskommelse mellan arbetsgivaren och tjänstemannen eller genom särskilt utlandsresereglemente eller liknande vid företaget. " i §1 mom 6 gällande avtalets omfattning. Det här skapar en förhandling där den enskilde tjänstemannen inte kan dra nytta av sitt medlemskap i ett av Sveriges största fackförbund. Som vi ser det finns ingen anledning till att avtalet inte kan gälla för allt arbete som utförs åt arbetsgivaren så länge det inte strider mot lokala lagar i det aktuella landet.

Då fler företag agerar på en global marknad och har både leverantörer och kunder i andra länder än Sverige är det naturligt att det medför fler utlandstjänsteresor för våra medlemmar. Att man då ska känna otrygghet på grund av att man har sämre villkor än om man är i Sverige är orättvist. Om man dessutom inte kan tacka nej till att resa utomlands då det kan vara en naturlig del av tjänsten att företa utlandsresor skapar än mer orättvisa. Såsom beskrivet ovan kan man inte dra nytta av sitt medlemskap i Unionen när man som enskild ska förhandla fram vad som skall gälla vid utlandsvistelse.

Förbundsrådet föreslås besluta:

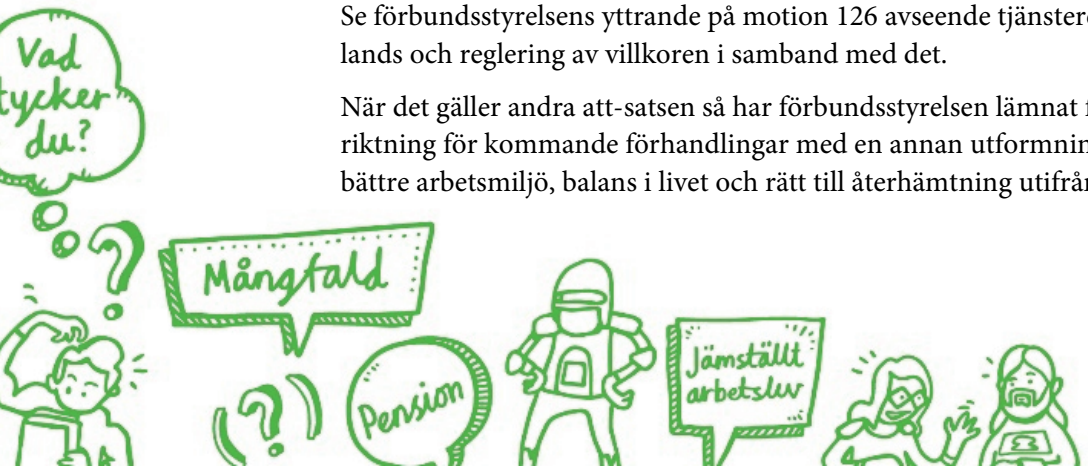
att branchdelegationen aktivt arbetar för att få med en formulering som innebär ett större stöd för enskild tjänsteman vid reglering av villkoren för tjänsteresa utomlands, i avtal 0027 Teknikarbetsgivarna med start 2020.

att inriktningsbeslutet har följande text; att kollektivavtalet skall gälla för allt arbete en tjänsteman utför åt sin arbetsgivare, även vid tjänsteresor utomlands.

Förbundsstyrelsens yttrande

Se förbundsstyrelsens yttrande på motion 126 avseende tjänsteresor utomlands och reglering av villkoren i samband med det.

När det gäller andra att-satsen så har förbundsstyrelsen lämnat förslag till inriktning för kommande förhandlingar med en annan utformning. I det ingår bättre arbetsmiljö, balans i livet och rätt till återhämtning utifrån de särskilda



behoven på olika avtalsområden genom avtal och systematiskt arbete. Förbättrade villkor vid tjänsteresor utomlands kan utgöra krav för att nå detta. I motionen föreslås att Unionens beslut om inriktning ska ha en annan lydelse, med en exakt formulering som ska gälla för alla avtalsområden. Förbundsstyrelsen föreslår därför att andra att-satsen avslås.

Förbundsrådet föreslås besluta

att första att-satsen överlämnas till berörda branschdelegationer (berörd delegation är Industri Teknik)

att avslå andra att-satsen.

Motion FR-A130.

CARL WALDENFELT, ANSVARSBESIKTNING, STOCKHOLM

Bättre kontroll på att kollektivavtal följs på arbetsplatsen

Kollektivavtal är ett skriftligt avtal mellan en arbetsgivarorganisation eller en arbetsgivare och fackliga organisationer. Avtalet styr bland annat löner, försäkringar, förmåner och arbetstid för de anställda. När ett kollektivavtal är skrivet är det den fackliga organisation och arbetsgivaren som ska se till att avtalet följs. Idag får vi läsa i media och höra av vänner och bekanta om kollektivavtal som inte följs av arbetsgivaren. Det är ett stort problem att inte fackförbunden kontrollerar att kollektivavtalen efterföljs, utan förlitar sig på arbetstagarna. Som arbetstagare har alla inte tillgång till att läsa eller förstå sitt kollektivavtal. Som fackansluten kan man få ut sitt kollektivavtal, om man så begär det från sitt fackförbund. En kontroll från fackförbundet kan vara tex arbetsplatsbesök eller enkät till medlemmarna om hur kollektivavtalet följs. Om inte kollektivavtalen följs av arbetsgivaren och ingen vet om detta? Arbetsgivaren kanske gör det omedvetet och arbetstagarna vet inte om vad som gäller. Detta underminerar kollektivavtalen och fackförbundens trovärdighet. Kollektivavtalet är en av det viktigaste avtal vi har.

att Unionen verkar för att kollektivavtal efterföljs från arbetsgivaren.

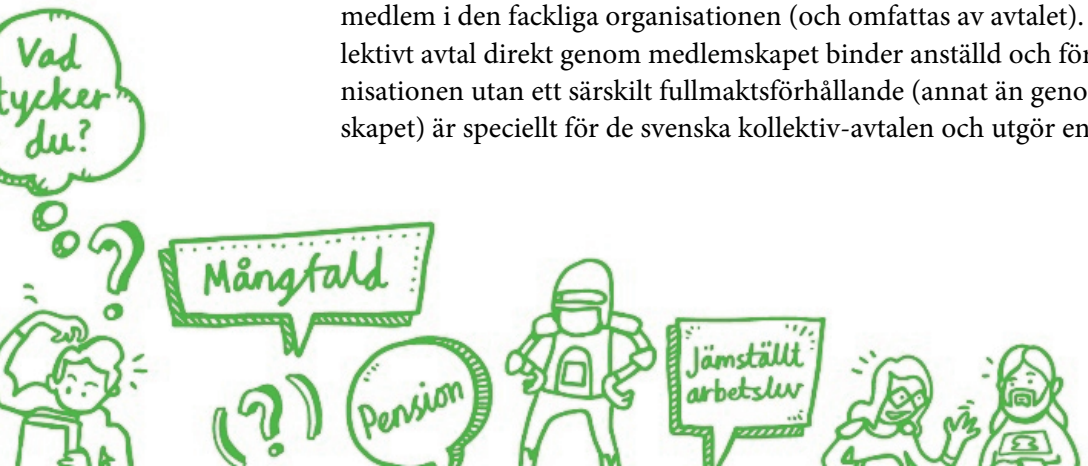
att Unionen verkar för att kontrollera att kollektivavtal efterföljs från arbetsgivaren.

att Unionen verkar för införandet av enkät eller liknande som ställer frågor om kollektivavtalet till arbetstagarna på sin arbetsplats och redovisar resultat till medlemmarna.

att Unionen verkar politiskt för att upplysa om värdet med kollektivavtal.

Förbundsstyrelsens yttrande

Den svenska förhandlingsmodellen innebär också att ett kollektivavtal som träffas binder medlem i organisationen, dvs. arbetsgivare som är medlem i arbetsgivarorganisation (och omfattas av avtalet) och den anställde som är medlem i den fackliga organisationen (och omfattas av avtalet). Att ett kollektivt avtal direkt genom medlemskapet binder anställd och företaget/organisationen utan ett särskilt fullmaktsförhållande (annat än genom medlemskapet) är speciellt för de svenska kollektiv-avtalen och utgör en del av



grunden för den svenska modellen. Innebörden för den anställde är att kollektivavtalets regler därmed blir en del av det egna anställningsavtalet. Som i andra avtals-förhållanden behöver vi utgå från att en part i ett avtalsförhållande också behöver bevaka att avtalet efterlevs. Det är alltså inte något som den fackliga organisationen som utgångspunkt gör på individ-nivå. Som utgångspunkt gäller att ingångna avtal ska följas. Om man som anställd uppmärksammar att så inte sker, och det inte rättas till vid kontakt med arbetsgivaren, bör man vända sig till sin organisation, som är den som i den svenska kollektivavtalsmodellen då kan bistå med att nå rätt tillämpning. Att man som anställd måste veta vilka avtal man ingått och omfattas av, och har ett eget ansvar för att verka för efterlevnad och ta upp sådant som inte följs, innebär naturligtvis inte att den fackliga organisationen inte också på olika sätt ska verka för att sprida information om och verka för att avtal och regler följs. Det är inte minst av denna anledning som det är oerhört angeläget att ha en lokal facklig organisation på arbetsplatsen som bistår med kontroll och kan hantera bl.a. frågor då avtal inte följs. Det är genom lokal närvaro som en god kännedom, verksamhet och kvalitetssäkring kan bedrivas. Även från förbundets sida kan och genomförs olika åtgärder för att informera om avtalens innehåll och verka för deras efterlevnad. Besök på arbetsplatser, enkäter etc. kan ingå i sådana åtgärder.

När det gäller fjärde att-satsen så är det något som har varit, är och kommer vara mycket viktigt att fortsätta göra och som stora ansträngningar görs inom. Alla Unionens företrädare behöver i alla möjliga sammanhang upplysa om värdet av kollektivavtal och det är ett arbete som kontinuerligt pågår och måste fortsätta utvecklas.

Förbundsrådet föreslås besluta

att motionen är besvarad

Motion FR-A131.

REGIONSTYRELSEN SYDVÄST

Villkor inom tjänstesektorn

Somliga tänker sig konsulter som någon form av specialister som tar väl betalt för sina kunskaper, för så var det kanske en gång i tiden (och är kanske ännu för en liten andel). Men anställningsformer har luckrats upp och numera har man inom tjänstesektorn, som konsult och inom bemanning, oftast sämre villkor än vad som gäller på det företag där man är inhyrd. Många starka krafter bidrar till detta:

- Uthyrande företag vill maximera debiterbara timmar, då blir det inte utrymme för kompetensutveckling
- Uthyrande företag vill maximera debiterbara timmar, då blir det inte utrymme för arbetstidsförkortning
- Uthyrande företag vill maximera skillnaden mellan arvode in och lön ut per timme, vilket skapar stor lönepress nedåt
- Inhyrd personal ryker först i sämre tider, m.m.

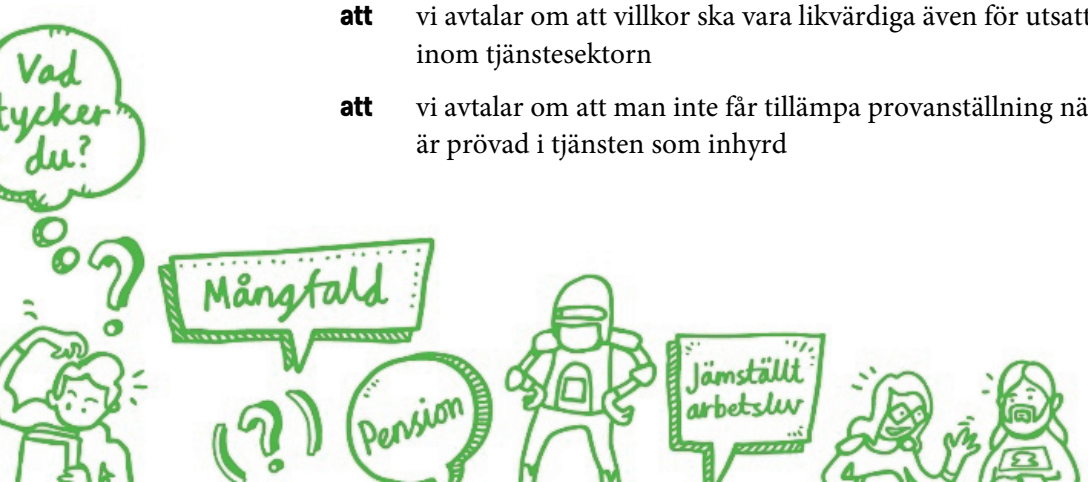
Många arbetstillfällen har flyttat från produktföretag till tjänstesektorn. Men får man ändå chansen att bli anställd på det företag där man är inhyrd, och hoppas de har fokus på en värdefull produkt och inte bara på timmar, då uppstår nästa problem. Man blir provanställd och går från en anställning med dåliga villkor till en osäker anställning. Givetvis borde kompetensutveckling, arbetstidsförkortning och likvärdiga villkor gälla alla. Men det finns särskild anledning att hålla koll på detta för utsatta grupper inom tjänstesektorn med uthyrningsförhållanden där drivkraften att maximera antalet debiterbara timmar och vinst per timme gör att utrymmet för kompetensutveckling, arbetstidsförkortning och likvärdiga villkor pressas extra hårt.

att vi avtalar om att även utsatta grupper inom tjänstesektorn ska få kompetensutveckling

att vi avtalar om att även utsatta grupper inom tjänstesektorn ska få arbetstidsförkortning

att vi avtalar om att villkor ska vara likvärdiga även för utsatta grupper inom tjänstesektorn

att vi avtalar om att man inte får tillämpa provanställning när man redan är prövad i tjänsten som inhyrd



Förbundsstyrelsens yttrande

Genom inhyrning, oavsett om det benämns som teknikkonsulter, managementkonsult eller bemanningskonsult eller annan beteckning fyller ett företag/en organisation ett behov av kompetens och arbetskraft genom ett avtal med konsultföretaget/bemanningsföretaget och behöver därmed inte själv anställa. Unionen tecknar sedan länge branschavtal för konsultbranscher och uthyrning m.m. Målet är att dessa ska vara så bra som möjligt och ge en trygghet motsvarande andra branscher. När det gäller villkorsutvecklingen så eftersträvas naturligtvis en rättvis och god utveckling för alla, även om förutsättningarna varierar, vilket även kan gälla mellan andra branscher. De avtalspolitiska mål och den inriktning för förhandlingar som fastställds inom Unionen omfattar även anställda som arbetar med konsultverksamhet.

Samtidigt med förberedelserna och genomförandet av 2020 års avtalsrörelse kommer det att pågå förhandlingar mellan PTK och Svenskt Näringsliv om utvecklad trygghet i arbetslivet. Det gäller kompetensutveckling i jobbet, för andra jobb och vid omställning, ersättning vid arbetslöshet och reglerna för anställningars ingående och upphörande samt stöd vid omställning, såväl ekonomiskt som stöd för att komma vidare i arbetslivet vid behov. En statlig utredning har samtidigt tillsatts för att parallellt utreda och lämna förslag inom området. PTKs förhandlingar kommer bedrivas i samverkan med LO. Många av frågorna är gemensamma och kommer behöva gemensamma lösningar. I andra delar kommer vi behöva bygga vidare på de framgångsrika lösningar och avtal vi har på tjänstemannasidan för att skapa trygghet i arbetslivet. Rätt till tjänstledighet för att prova annat jobb, därigenom öka sin kompetens och ha möjlighet till rörlighet med trygghet kan vara en del i en utvecklad trygghet i arbetslivet. Reglerna för anställningars ingående och avslutande är en del i dessa förhandlingar.

Förbundsrådet föreslås besluta

att motionen är besvarad

Motion FR-A132.

MINNA HARJU, SAS, STOCKHOLM

Skrota branschavtalet

Jag tycker att Unionen ska skrota flygbranschavtalet. Branschavtalet har fråntagit oss strejkrätten lokalt. Eftersom alla flygbolags verklighet ser helt olika ut, så är det lokala avtalet det enda sättet att få till "terms and conditions" som passar det egna bolagets förutsättningar. Vilket det egna företaget kan vägra att förhandla om öht, eftersom strejkrätten ligger centralt. Branschavtal passar inte vår bransch.

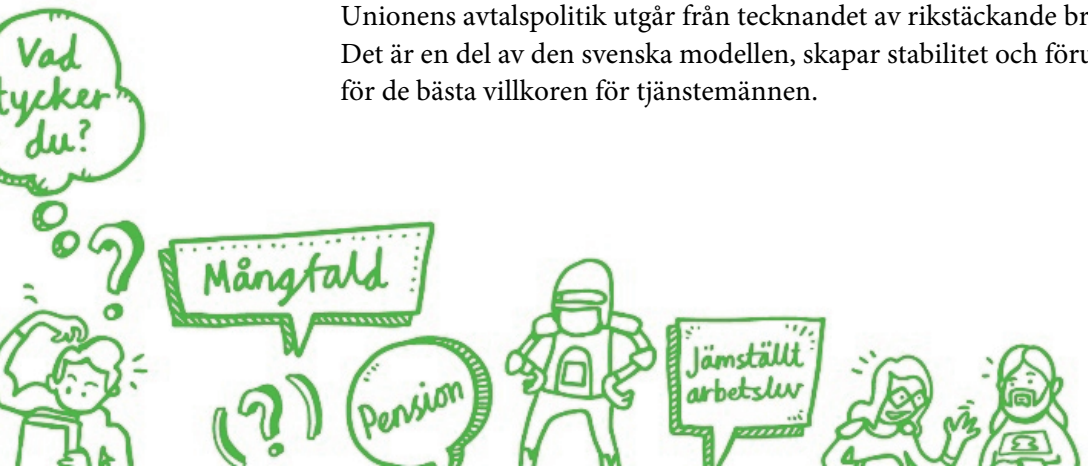
att Unionen skrotar flygbranschavtalet.

Förbundsstyrelsens yttrande

Beslut om stridsåtgärder är reglerat i Unionens stadgar och tas av förbundsstyrelsen. Kongressen beslutar om stadgarna.

En av kollektivavtalets funktioner är att det ger fredsplikt. När kollektivavtal har tecknats för en bransch så finns inte heller möjlighet till stridsåtgärder. Vi säljer fredsplikten mot centrala kollektivavtal som reglerar löner och anställningsvillkor m.m. i olika branscher. Det kan vi göra genom vår samlade fackliga styrka i en bransch och på arbetsmarknaden som helhet och därmed skapa goda och trygga villkor för tjänstemän i hela branschen och i många branscher. Förbunds-styrelsen konstaterar att någon lokal strejkrätt aldrig har funnits inom Unionen eller inom de etablerade fackliga organisationerna på svensk arbetsmarknad. Det skulle innebära ett arbets-marknadssystem med eventuella lokala företagsavtal, där företagens bärkraft blir avgörande för om avtal tecknas och på vilken nivå, samt beroende på den fackliga styrkan i det enskilda företaget vid varje given tidpunkt. Samlat skulle det ge sämre löne-och anställningsvillkor för tjänstemännen under arbetslivet även om det i vissa fall och vid enstaka tillfällen med rätt förutsättningar och förhandlingsläge i ett bolag skulle kunna ge mer för en grupp. Förutsatt att lagstiftaren i ett sådant system skulle tillåta stridsåtgärder. För många skulle det i stället innebära oreglerade villkor eller att arbetsgivaren själv bestämmer vilka villkor som ska erbjudas var och en.

Unionens avtalspolitik utgår från tecknandet av rikstäckande branschavtal. Det är en del av den svenska modellen, skapar stabilitet och förutsättningar för de bästa villkoren för tjänstemännen.



Förbundsrådet föreslås besluta

att avslå motionen

Motion FR-A133.

MINNA HARJU, SAS, STOCKHOLM

Lokal strejkrätt

Branschavtalet fråntog oss den lokala strejkrätten. Därför har vi ingen möjlighet att påverka arbets-givaren i de lokala avtalsförhandlingarna, om denne vägrar. Därför måste vi få tillbaka den lokala strejkrätten!

att Unionen inför lokal strejkrätt i flygbranschbranschavtalet.

Förbundsstyrelsens yttrande

Se förbundsstyrelsens yttrande på motion 132.

Förbundsrådet föreslås besluta

att motionen är besvarad

Motion FR-A134.

MINNA HARJU, SAS, STOCKHOLM

Lokal strejkrätt

Branschavtalet har fråntagit oss strejkrätten - makten i de lokala förhandlingarna. Eftersom flygbranschen är så splittrad så behöver vi strejkrätt lokalt för att kunna få till något i de lokala förhandlingarna. Branschavtalet centralt kan ju inte tillgodose varje bolags enskilda krav med den konstruktionen avtalet har. Därför borde lokal strejkrätt skrivas in i branschavtalet.

att Unionen inför lokal strejkrätt i branschavtalet.

Förbundsstyrelsens yttrande

Se förbundsstyrelsens yttrande på motion 132.

Förbundsrådet föreslås besluta

att motionen är besvarad

Motion FR-A135.

PIA CHARLOTTE BORGQVIST, SAS, STOCKHOLM

Strejkrätt vid lokala förhandlingar

Jag skriver till er med anledning av det kommande förbundsrådet. Jag arbetar som kabinanställd, purser, sedan tjugo år på SAS Scandinavian Airlines. 2012 förhandlade ni åt oss då ni bla. mot vår vilja skrev bort vår lagstadgade sommarsemester. Sedan 2012 tolv har vi nu endast 19 dagar som dessutom får läggas ut från 1:a juni t.o.m 15 SEPTEMBER! Har man riktig otur så innebär det tre dagar i slutet av augusti och resten i september vilket inte ens är en sommarmånad. Eftersom vi sällan får den semester vi önskar så får vi ofta knappt några dagar med våra barn och familjer. Innan förhandlingen 2012 kallade ni till möte där ni bad oss berätta vad vi tyckte var viktigt. På det mötet jag var på sa vi enhälligt att ”rör inte vår sommarsemester”, vilket mot vår vilja ändå gjordes. Vid samma förhandlingar gick ni även med på att halvera våra traktamenten som det tagit åratal att förhandla fram. Allt detta regleras nu i vår företagsbilaga då vi lyder under ert branschavtal.

Detta branschavtal som vi efter att ha levt med det ett tag finner ganska irrelevant. Det reglerar arbetsvillkoren i flygbolag vars förutsättningar är väldigt olika. Det är därmed mycket allmängiltigt och gör därför mycket lite skillnad i vårt dagliga liv.

Det som verkligen är och har varit ett enormt problem för oss sedan 2012 är en veckoarbetstid på 47,5 timmar vilka få orkar med och därför tvingats gå ner på deltid vilket gör ett ordentligt avbräck i den personliga ekonomin, våra halverade traktamenten, även det en stor ekonomisk förlust, samt ovan nämnda sommarsemester som ni mot vår vilja förhandlade bort. Vad som är anmärkningsvärt är att ett så stort fackförbund som Unionen förhandlar bort lagstadgad sommarsemester mot de anställdas vilja. Sedan tar ni handen ifrån oss och tar absolut inget ansvar för den situation ni har satt oss i. Jag vet att många av mina kollegor har skrivit till er genom åren men svaret har varit att detta ska regleras i företagsbilagan. Problemet med det är att ni har förhandlat ner våra avtal så att vi inte har någonting kvar som SAS är intresserad av att förhandla med. När vi sedan undertecknade branschavtalet förlorade vi dessutom rätten att strejka för våra rättigheter i företagsbilagan. Ni har helt enkelt klätt av oss nakna och sedan lämnat oss helt utan ammunition att använda vid förhandlingar. Vi står helt maktlösa när vi nästa år skall förhandla för vår företagsbilaga och ni tar inget som helst ansvar för den situation ni har försatt oss i.

Med denna skrivelse ber jag förbundsrådet införa strejkrätt vid förhandlingar på lokal nivå, dvs vid förhandlingar av företagsbilaga. Ge oss tillbaka makten att förhandla om de viktigaste avtalet, nämligen det som reglerar vårt dagliga arbete och liv.

Jag föreslår

att förbundsrådet röstar för att införa strejkrätt på lokal nivå för flyg/kabinanställda.

att förbundsrådet arbetar för en handlingsplan som ger kabinanställda mer makt vid förhandlingar av företagsbilagor.

Förbundsstyrelsens yttrande

Se förbundsstyrelsens yttrande på motion 132.

När det gäller beskrivningen av förhandlingarna 2012 så vill förbundsstyrelsen betona att även om det som i alla förhandlingar kan finnas olika uppfattningar under en pågående förhandling såväl som olika recensioner av avtal i efterhand har 2012 års förhandlingar följt de demokratiska regler som gäller inom Unionen avseende tecknandet av kollektivavtal och med inflytande från berörda medlemmar.

När det gäller andra att-satsen så gäller på svensk arbetsmarknad efter att centrala kollektivavtal om löner och allmänna anställningsvillkor slutits att förhandlingar därefter förs under fredsplikt. De företagsspecifika villkoren avseende löner och tjänstgöringsbestämmelser m.m. som finns inom kabinavtalet kan ändras under branschavtalets giltighetstid, om de lokala parterna är överens och efter centralt godkännande. Det är ett kontinuerligt arbete inom Unionen, inom alla branscher, att utveckla möjligheten till fackligt inflytande över arbetssituationen och arbetsvillkoren även under avtalsperioderna.

Förbundsrådet föreslås besluta

att motionen är besvarad

Motion FR-A136.

REGIONSTYRELSEN SYDVÄST

Leverantörer ska också ha kollektivavtal

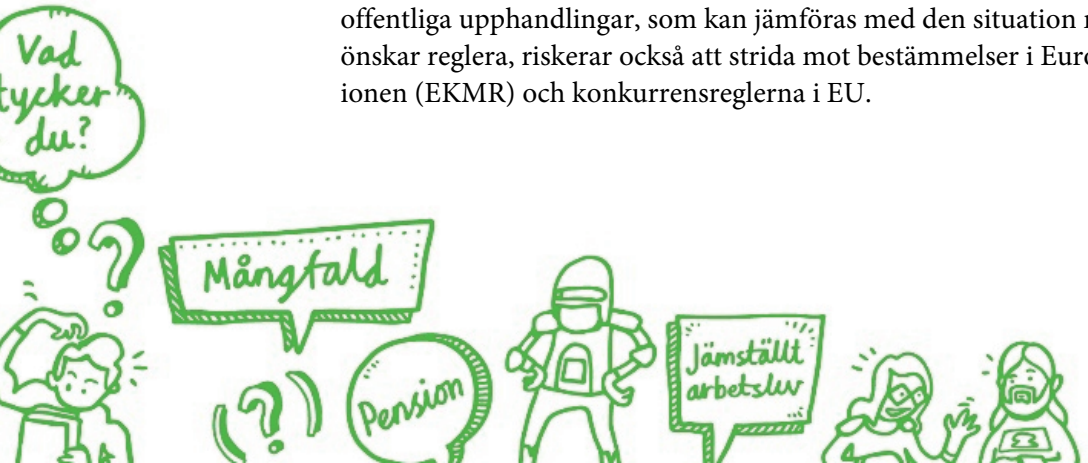
Visst vill vi väl arbeta på företag med kollektivavtal? Men hur är det med leverantörerna, har de också kollektivavtal?

att vi avtalar om att våra arbetsplatser ska anlita leverantörer med kollektivavtal

Förbundsstyrelsens yttrande

Unionens målsättning är att samtliga medlemmar med anställning inom förbundets organisations-område ska omfattas av kollektivavtal. Det är grundläggande för upprätthållandet av den svenska arbetsmarknadsmodellen med en hög kollektivavtalstäckning. I det arbetet ingår bl.a. att påkalla förhandlingar med arbetsgivare som idag inte är bundna av kollektivavtal i syfte att träffa detta. Om kollektivavtal inte kan träffas finns möjlighet till konflikt för att förmå arbetsgivaren att teckna kollektivavtal. Denna övergripande beskrivning återger också hur de flesta andra etablerade fackliga organisationer arbetar inom sitt organisationsområde.

I 23 § MBL definieras vad ett kollektivavtal är. Av bestämmelsen framgår att det med kollektivavtal avses ett skriftligt avtal mellan parterna på arbetsmarknaden om anställningsvillkor för arbetstagare eller om förhållandet i övrigt mellan arbetsgivare och arbetstagare. Avtal som inte uppfyller dessa krav är inte kollektivavtal i lagens mening (25 § MBL). Av det skälet kan det ifrågasättas om motionärens krav går att omsätta i kollektivavtal på det sätt som beskrivits i stycket ovan. På det offentliga området finns i lagen om offentlig upphandling krav på att den upphandlande myndigheten bl.a. ska kräva att leverantören ska tillförsäkra att nivåerna på villkoren som tillämpas överensstämmer med de lägsta nivåer sin följer av ett centralt kollektivavtal som tillämpas i hela Sverige på motsvarande arbetsgivare i branschen. Något faktiskt krav på att det företag som vinner upphandlingen ska teckna kollektivavtal finns dock inte. Ett generellt krav på ingående av kollektiv-avtal vid offentliga upphandlingar, som kan jämföras med den situation motionären önskar reglera, riskerar också att strida mot bestämmelser i Europakonventionen (EKMR) och konkurrensreglerna i EU.



Det finns företag som har som policy att endast anlita företag som har kollektivavtal eller därmed jämförbara villkor. Det är naturligtvis en utveckling Unionen ser positivt på. Därutöver är det främst via framgångsrika direkta kontakter med arbetsgivare som Unionen kan säkerställa att så många som möjligt faktiskt omfattas av kollektivavtal. Motsvarande arbete behöver fackliga organisationer inom andra sektorer och avtalsområden bedriva.

Förbundsrådet föreslås besluta

att motionen är besvarad

Motion FR-A137.

TOMAS LINDBERG, SNIDEX, OCH REGIONSTYRELSEN VÄSTERBOTTEN

Motion förbundsrådet 2019

2008/2009 pålades flera arbetsplatser i bankkrisens spår att förhandla fram krisavtal där den enskilde skulle satsa egen semester, inarbetad tid, komptid eller tjänstledighet för att hjälpa företagen att kunna behålla personal, kunskap och konkurrensförmåga. Nu har det gått 10 år och är nu hög tid att påskynda arbetet med att få fram en försäkring eller skyddsavtal med staten, för att förhindra att den enskilde skall betala med redan inarbetad lön. Liknande avtal finns ju i andra EU-länder. Så fort lågkonjunkturen börjar visa sig, så vet vi att krisavtalen kommer att komma igen .

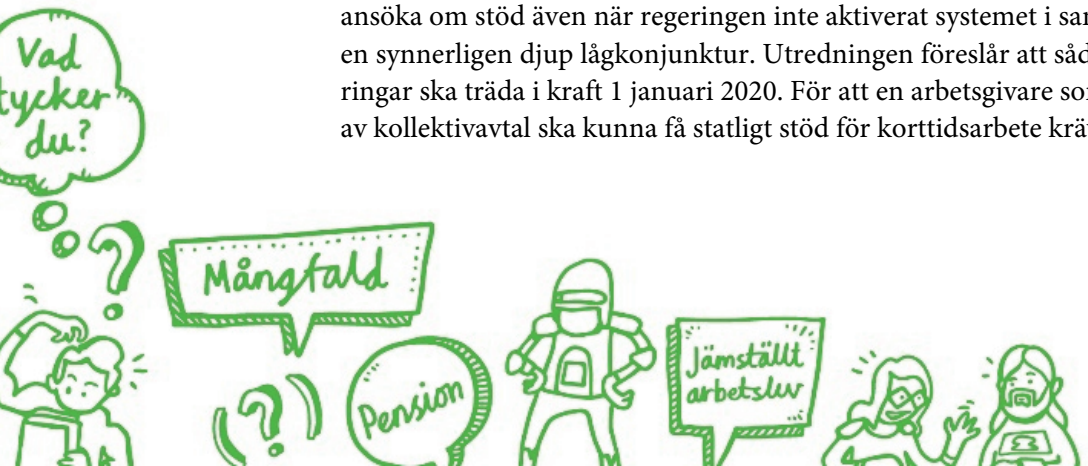
att Unionen arbetar med att ta fram ett krisavtal, innan lågkonjunkturen återigen är ett faktum.

Förbundsstyrelsens yttrande

Till skillnad från i de flesta konkurrentländer saknades i Sverige under finanskrisen 2008-2009 ett statligt system för korttidsarbete, där arbetstid och lön tillfälligt kunde sänkas och staten kunde stå för en del av kostnaden. I Sverige förekom lokala krisöverenskommelser om minskad arbetstid och lön. Arbetstagare och företag stod då för samtliga kostnader. Skydd saknades också i såväl de allmänna som i de kollektivavtalade trygghetssystemen.

Efter finanskrisen presenterade parterna inom industrin ett förslag till ett svenskt system för korttidsarbete. En statlig utredning tillsattes, och riksdagen beslutade om en ny lag om stöd vid korttidsarbete, vilken trädde i kraft den 1 januari 2014. Ett system för korttidsarbete kan enligt denna aktiveras av regeringen om det råder en synnerligen djup lågkonjunktur.

2018 tillsatte regeringen en ny utredning, med uppdrag att göra systemet mer konkurrenskraftigt i relation till systemen i andra länder. Utredningen konstaterade att den största nackdelen med det svenska systemet ur ett konkurrensneutralitetsperspektiv, är att det inte är tillgängligt permanent. Utredningen föreslog därför en komplettering i lagen som gör det möjligt för enskilda företag, som har tillfälliga men allvarliga ekonomiska problem, att ansöka om stöd även när regeringen inte aktiverat systemet i samband med en synnerligen djup lågkonjunktur. Utredningen föreslår att sådana ändringar ska träda i kraft 1 januari 2020. För att en arbetsgivare som är bunden av kollektivavtal ska kunna få statligt stöd för korttidsarbete krävs både



centralt avtal och lokalt avtal. I likhet med i de flesta andra länder delar arbetsgivare, stat och arbetstagare på kostnaderna. Enligt lagen kan arbetstidsminskning ske med 20, 40 eller 60 procent av ordinarie arbetstid och arbetstagarna erhåller i respektive steg 88, 84 eller 80 procent av ordinarie lön. Staten står för en tredjedel av kostnaden i samtliga steg, och upprätthåller i väsentliga delar skyddet av socialförsäkringar och arbetslöshetsförsäkringen.

Förbundsstyrelsen anser att det är viktigt att system för korttidsarbete med statligt stöd kan finnas tillgängligt som ett alternativ till uppsägningar när såväl centrala som lokala parter är överens om att särskilda omständigheter föreligger. Det är viktigt för att ha en möjlighet att behålla livskraftiga jobb i Sverige vid allvarliga men tillfälliga kriser i ekonomin eller i enskilda företag. Det är även viktigt för att inte investeringar ska förläggas till andra länder på grund av att det saknas system för korttidsarbete i Sverige. Det är samtidigt viktigt att betona att det endast är vid särskilda omständigheter, vid tillfälliga- och kortvariga efterfrågebortfall, i en verksamhet som i övrigt har långsiktigt goda framtidsutsikter, som det kan vara aktuellt. I andra fall behöver det finnas en medvetenhet om att det är strukturella åtgärder som kan behöva vidtas.

Arbetet för centrala kollektivavtal för korttidsarbete pågår. Både avseende det befintliga systemet som aktiveras av regeringen och det kompletterande systemet där företag ansöker om stöd. I sådana avtal behöver ett antal olika frågor lösas. T.ex. behöver kollektivavtalade försäkringar i möjligaste mån hållas opåverkade av eventuellt korttidsarbete och den enskilde behöver skyddas från långsiktigt negativa effekter i försäkringshänseende.

Förbundsrådet föreslås besluta

att motionen är besvarad

Motion FR-A138.

ELLEN VESTERLUND, RAGN-SELLS, STOCKHOLM

Fler möjligheter för föräldrar

Att bli förälder är en omvälvande upplevelse. Utöver chocken att ta hand om en ny liten människa så kommer den ekonomiska chocken där både lön och pension påverkas för livet. Jag har med mitt tidigare barn varit medlem i ett LO-förbund. Nu när jag fått ett syskon tillhör jag Unionen och kan konstatera att det är stor skillnad i föräldraförmåner i avtalen. Unionens avtal ligger långt efter vilket gör att det faktiskt är mer fördelaktigt att låta maken vara hemma som LO-ansluten pengamässigt och pensionsmässigt. Idag är dessutom majoriteten av våra chefer i näringslivet fortfarande män - och jag misstänker att skillnaderna i kollektivavtalen är en stor del i varför männen är hemma kortare tid med barnen när de är små. Chefsskapet och att vara tjänsteman ger helt enkelt ett sämre föräldraskydd!

Jag föreslår därför att Unionen i denna avtalsrörelse ska arbeta för:

att alla de första 180 dagarna som föräldraledig ska ge föräldralön om 10%, oavsett anställningstid i företaget

att föräldrar får 10% VAB-tillägg på lönen vid vård av barn för att öka jämställdheten i VAB-uttagen

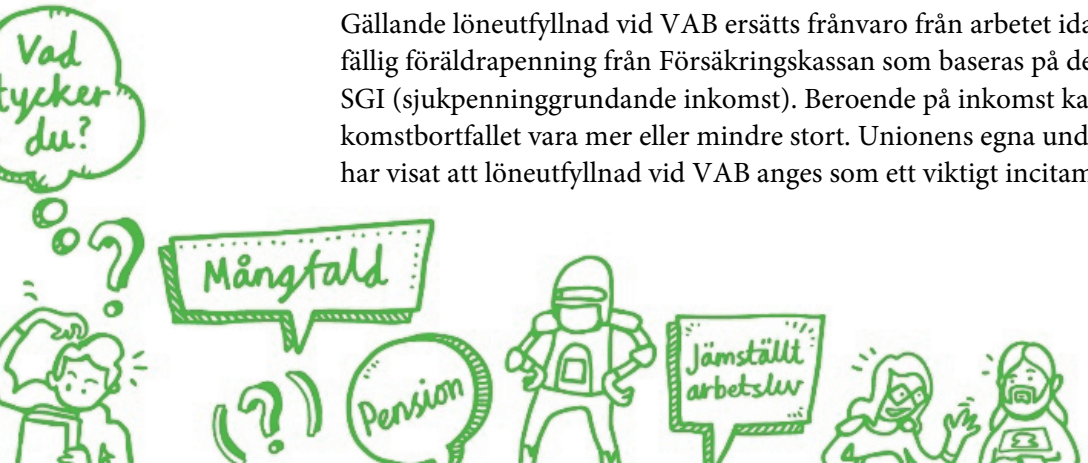
att pension betalas oavsett ITP1 eller ITP2 under barnets första levnadsår vid föräldraledighet

att de första 180 dagarna av föräldraledigheten ska vara semesterlönegrundande

Förbundsstyrelsens yttrande

Det finns idag en kollektivavtalad rätt till föräldralön i sex månader i avtalen. Däremot skiljer sig kraven åt för hur länge en person ska ha varit anställd innan rätt till sex månaders föräldralön. Även uttagsreglerna kring antalet perioder en anställd kan ta ut föräldralön kan skilja sig åt. Föräldralönen enligt kollektivavtal ger vanligen motsvarande 10 procent på lön upp till taket för föräldrapenning och 90 procent på lön ovanför taket.

Gällande löneutfyllnad vid VAB ersätts frånvaro från arbetet idag genom tillfällig föräldrapenning från Försäkringskassan som baseras på den anställdes SGI (sjukpenninggrundande inkomst). Beroende på inkomst kan därför inkomstbortfallet vara mer eller mindre stort. Unionens egna undersökningar har visat att löneutfyllnad vid VAB anges som ett viktigt incitament för ett



mer jämställt uttag av VAB-dagar. Frågan var aktuell i förra avtalsrörelsen där krav ställdes om VAB-tillägg på många avtalsområden. Några sådana avtal tecknades dock inte. Sedan tidigare finns vissa tillägg i samband med VAB på enstaka avtalsområden.

Angående pension så regleras frågan på följande vis idag. Den som omfattas av ITP 1 kan vara föräldraledig i upp till 13 månader och få fortsatt inbetalda premier via premiebefrielseförsäkringen för de dagar där tjänstemannen samtidigt uppbär föräldrapenning från Försäkringskassan. Den som omfattas av ITP 1 och tar ut full föräldrapenning får med andra ord premier inbetalda för en period som överstiger 12 månader. När det gäller ITP 2 rekommenderar Svenskt Näringsliv och PTK att arbetsgivaren inte avanmäler den anställde utan fortsätter betala in premier under de första 11 månaderna av en föräldraledighet per barn. Många arbetsgivare följer rekommendationen men i de fallen så inte sker får arbetsgivaren ändå, om den anställde återgår till anställningen efter föräldraledigheten, betala in retroaktiva premier för föräldraledighetsperioden, dock maximalt för 9 månader. ITP 2 är också under utfasning och de yngsta som kan omfattas av ITP 2 är födda 1978.

Gällande frågan om antal dagar under föräldraledighet som är semesterlönegrundande så är de första 120 dagarna semesterlönegrundande idag. För den förälder som är ensamstående med barn gäller istället att 180 dagar är semesterlönegrundande.

Förbundsstyrelsen föreslår i sitt förslag till inriktning för kommande förhandlingar att mer jämställda och inkluderande arbetsplatser genom synliggörande, systematiskt arbete och förebyggande av förhållanden som kan leda till ojämställdhet utgör ett inriktningsmål. Förbättrade uttagsregler och kvalifikationskrav i syfte att bidra till ett jämnare uttag av föräldraledighet, VAB-tillägg i syfte att utjämna uttag av VAB och bättre semestervillkor i samband med föräldraledighet i syfte att bidra till ett jämnare uttag av föräldraledighet kan vara exempel på krav i syfte att nå detta.

Förbundsrådet föreslås besluta

att örsta, andra och fjärde att-satsen är beaktade

att tredje att-satsen är besvarad

Motion FR-A139.

UNIONEN-KLUBBEN ZINKGRUVAN MINING, BERGSLAGEN

Föräldralön

Inom vissa avtalsområden(bl.a. Gruv) är föräldralönen begränsat till att barnet är 18 månader samt en minimum uttagsperiod på 30 dagar. Detta begränsar kraftigt uttagsmöjligheten. 2014 ändrades föräldrapenningsreglarna som ger möjlighet till att ta ut föräldraledighet tills att barn fyllt 12.

att arbeta för en höjd ålders uttagsbegränsning samt att minska eventuella uttagsperioder

Förbundsstyrelsens yttrande

Från och med avtalsrörelsen 2001 ändrades de tidigare reglerna om att kvinnliga tjänstemän i samband med havandeskap eller barnsbörd hade rätt till en havandeskapslön under 1-2 månader till en rätt till föräldralön för såväl män som kvinnor. Föräldralönen har sedan byggts ut under avtalsförhandlingarna 2004, 2007, 2010 och 2013 och omfattar idag sex månader. Dock varierar kvalifikationskraven, hur länge man ska ha varit anställd för att ha rätt till sex månader mellan avtalsområden. Det gör även uttagsreglerna. Ursprungligen gällde uttag i en enda sammanhängande period och i samband med barnets födelse. I samband med barnets födelse uttrycks i många avtal idag som inom 18 månader. Även reglerna för eventuell möjlighet att dela upp uttag av föräldra-ledighet med föräldralön varierar mellan avtalsområden, från att det fortsatt gäller ett lönetillägg för en enda sammanhängande frånvaroperiod till att det i princip kan följa uttaget av föräldrapenning-dagar.

I avtalspolitiska programmet ingår att kollektivavtalen ska ge kompletterande föräldralön under minst sex månader. Krav på förändrade uttagsregler har ställts på många avtalsområden under de senaste avtalsrörelserna och avtal om olika förändringar och förbättringar har gjorts. Förbunds-styrelsen föreslår i sitt förslag till inriktning för kommande förhandlingar att mer jämställda och inkluderande arbetsplatser genom synliggörande, systematiskt arbete och förebyggande av förhållanden som kan leda till ojämställdhet utgör ett inriktningsmål. Förbättrade uttagsregler och kvalifikationskrav i syfte att bidra till ett jämnare uttag av föräldraledighet kan vara exempel på krav i syfte att nå detta.

Förbundsrådet föreslås besluta

att motionen är beaktad

Motion FR-A140.

UNIONEN INFRATEK SYD, GÖTEBORG

Jämställd VAB

Ersättning när en förälder tar ut VAB ges av försäkringskassan och har ett tak likt föräldra-försäkringen. detta gör att den som tjänar mer pengar i månaden förlorar mer på ta ut VAB. I ett förhållande är det den som tjänar minst som ofta får ta VAB pga ekonomiska förutsättningar, en direkt följd av taket hos Försäkringskassan. Vid egen sjukdom står arbetsgivaren för att betala ut en differentierad ersättning beroende på lönens storlek. Taket för VAB ersättning är ett problem för jämnställdheten då det i vårt land idag är kvinnodominerade yrken som tjänar minst och detta leder till att kvinnor tar ut mer VAB.

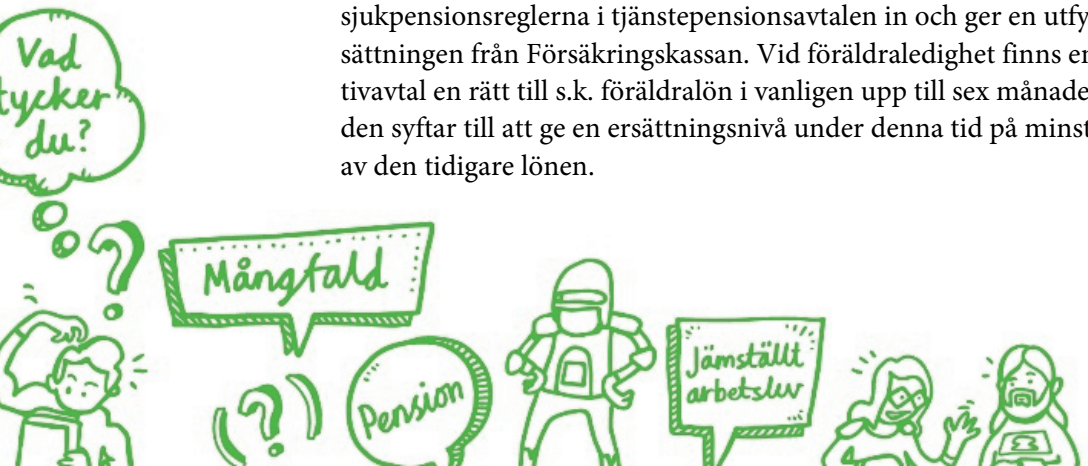
att UNIONEN ska kräva extra ersättning från arbetsgivarna vid VAB likt egen sjukdom

att UNIONEN ska lobba politiskt för att taket på VAB ersättning förändras hos Försäkringskassan

Förbundsstyrelsens yttrande

Om man är förälder till eller likställs med förälder till ett barn så kan man enligt socialförsäkrings-balken få tillfällig föräldrapenning från Försäkringskassan då man behöver avstå förvärvsarbete för att vårda barnet (s.k. VAB). Ersättningen baseras på SGI:n, den sjukpenninggrundande inkomsten. Det finns idag tre olika ”tak” vid sjukdom, föräldrapenning respektive tillfällig föräldrapenning. De är 8, 10 respektive 7,5 prisbasbelopp, dvs. den högsta möjliga ersättningen är något lägre vid tillfällig föräldrapenning än vid egen sjukdom.

Vid sjukdom gäller sjuklönelagen under de första 14 dagarna. För tid därefter i en sjukperiod så finns en kompletterande trygghet i kollektivavtalen genom att en ersättning motsvarande 90 procent av den tidigare lönen eftersträvas. Det innebär normalt att arbetsgivaren betalar kompletterande sjuklön på 10 procent under taket och betalar 90 procent av den tidigare lönen på lön ovanför taket. Efter en sjukperiod på 3 månader träder normalt sjukpensionsreglerna i tjänstepensionsavtalen in och ger en utfyllnad till ersättningen från Försäkringskassan. Vid föräldraledighet finns enligt kollektivavtal en rätt till s.k. föräldralön i vanligen upp till sex månader, vilken även den syftar till att ge en ersättningsnivå under denna tid på minst 90 procent av den tidigare lönen.



Lön från arbetsgivaren under tjänstledighet för vård av barn finns idag endast i ett fåtal kollektiv-avtal. Unionens undersökningar har visat att löneutfyllnad vid VAB kan vara ett viktigt incitament för ett mer jämställt uttag av VAB-dagar. Frågan var aktuell i förra avtalsrörelsen där krav ställdes om VAB-tillägg på många avtalsområden. Några avtal om detta kunde dock inte tecknas. Sedan tidigare finns vissa tillägg i samband med VAB på enstaka avtalsområden. Förbundsstyrelsen föreslår i sitt förslag till inriktning för kommande förhandlingar att mer jämställda och inkluderande arbetsplatser genom synliggörande, systematiskt arbete och förebyggande av förhållanden som kan leda till ojämställdhet utgör ett inriktningsmål. VAB-tillägg i syfte att leda till ett utjämnat uttag av VAB kan utgöra exempel på ett krav i syfte att nå detta.

Avseende andra att-satsen noterar förbundsstyrelsen att förbundsrådet i samband med behandling av avtalsmotioner i sig inte tar ställning till frågor utanför hur Unionen vill att kollektivavtalen ska utvecklas, men konstaterar samtidigt att taken i de allmänna socialförsäkringarna vid såväl sjukdom som vid tillfällig föräldrapenning bör höjas.

Förbundsrådet föreslås besluta

att första att-satsen är beaktad

att andra att-satsen är besvarad

Motion FR-A141.

REGIONSTYRELSEN SYDVÄST

Ledighet för medarbetare med barn

Idag har man enligt lag rätt att förkorta sin arbetstid med upp till en fjärdedel av normal arbetstid om man har barn upp till 8 år. Vissa kollektivavtal ger medarbetarna rätt till arbetstidsförkortning fram till barnets 12-årsdag.

att alla kollektivavtal bör ge medarbetarna rätt till arbetstidsförkortning upp till en fjärdedel av normal arbetstid fram till barnets 12-årsdag.

att Unionen arbetar för att alla kollektivavtal skall ge medarbetarna rätt till arbetstidsförkortning upp till en fjärdedel av normal arbetstid fram till barnets 12-årsdag.

Förbundsstyrelsens yttrande

I Unionens avtalspolitiska program ingår att verka för ett föräldravänligt arbetsliv. Genom kollektivavtal och genom att bidra till systematiskt arbete på arbetsplatserna kan vi förebygga och verka för att t.ex. löner och pensioner inte påverkas negativt vid föräldraskap. En ökad rätt till tjänstledighet på deltid vid föräldraskap kan bidra till möjlighet att förena arbete och familj, när det behövs eller man vill. Att en sådan utökad möjlighet tillämpas på arbetsplatser eller ingår i lokala avtal förstärker friheten och möjligheten till påverkan av arbetstiden. Förbundsstyrelsen anser dock att ett ökat sådant uttag av ledighet på deltid för barn mellan 8 och 12 år, genom rätt i lag eller genom att införas i centrala kollektivavtal, även i dagens arbetsliv och uttagsmönster skulle kunna ha negativa jämställdhetseffekter. Förbundsstyrelsen konstaterar därför att det finns andra frågor inom jämställdhetsområdet som bör prioriteras i de centrala avtalsförhandlingarna under kommande avtalsrörelse.

Förbundsrådet föreslås besluta

att avslå motionen

Motion FR-A142.

REGIONSTYRELSEN SYDOST

Kvinnosatsning i avtalsrörelsen 2017

Inledning

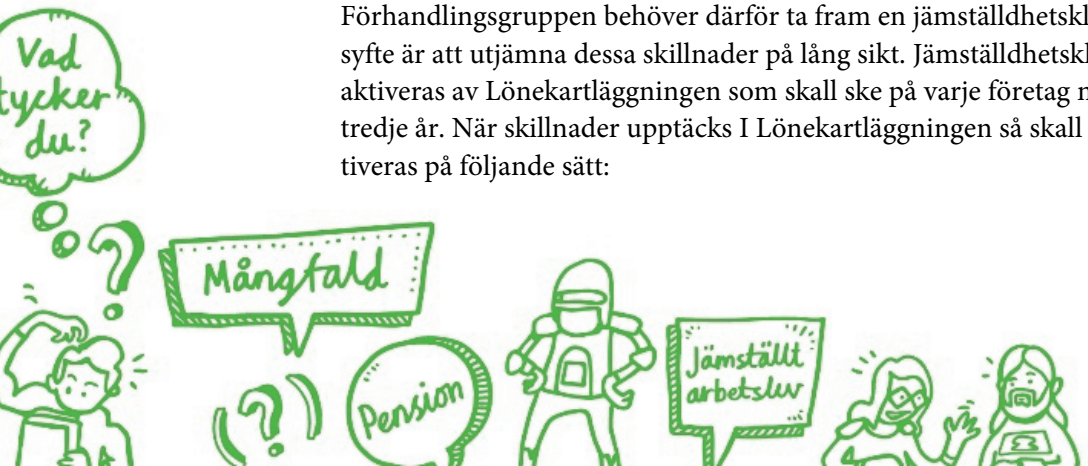
Ett jämställt arbetsliv är ett mål som de allra flesta ställer sig bakom. En absolut majoritet av oss anser inte att kön ska spela någon roll I samband med utbildnings- och yrkesval, för vilken lön man har, för vilken kompetensutveckling man får eller för vem som gör karriär eller blir chef. Det är en självklarhet att arbetslivet ska vara föräldravänligt och att ingen ska behöva utsättas för diskriminering eller trakasserier som har samband med kön eller som är av sexuell natur. Ändå är arbetslivet inte jämställt idag. Det finns föreställningar om kön I samhället som leder till att kvinnor och män i stor utsträckning arbetar i olika yrken och på olika positioner. Dessa föreställningar leder också till skillnader mellan kvinnors och mäns arbetsmiljö och att det arbete som företrädesvis utförs av kvinnor inte alltid värderas lika högt som det som primärt utförs av män. Ett systematiskt jämställdhetsarbete behövs för att komma tillrätta med de föreställningar och invanda beteendemönster som leder till ojämställdhet.

Jämställda löner

Det jämställdhetspolitiska delmål som tar sikte på ekonomisk jämställdhet lyder: Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om utbildning och betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut. De senaste siffrorna från Medlingsinstitutet visar dock att det ovägda lönegapet mellan kvinnor och män uppgår till 12,5 procent medan lönegapet efter en standardvägning, som tar hänsyn till skillnader i ålder, utbildning, sektor, arbetstid och yrke, uppgår till 4,6 procent. Bland privatanställda tjänstemän är det ovägda lönegapet mellan kvinnor och män 18,3 procent och det standardvägda 7,7 procent. Både det ovägda och standardvägda lönegapet är alltså större bland privatanställda tjänstemän än genomsnittet på svensk arbetsmarknad. Region Sydost tycker därför det krävs tydliga och särskilda satsningar för kvinnor I det centrala löneavtalet

Genomförande

Förhandlingsgruppen behöver därför ta fram en jämställdhetsklausul vars syfte är att utjämna dessa skillnader på lång sikt. Jämställdhetsklausulen skall aktiveras av Lönekartläggningen som skall ske på varje företag minst vart tredje år. När skillnader upptäcks I Lönekartläggningen så skall klausulen aktiveras på följande sätt:



1. I kollektivavtalet regleras lönepotten I en procentsats, exv 2016: 2,5 %
2. Om jämställdhetsklausulen aktiveras så skall kvinnorna på arbetsplatsen få ett lönepåslag på 2,5% + 0,25%, dvs total 2,75 %. Detta skapar då en särskild lönepott för kvinnor.
3. Männen på samma arbetsplats får då ett lönepåslag på 2,5% - 0,25 %, dvs totalt 2,25%. Dettta skapar då en särskild lönepott för män.
4. Jämställdhetsklausulen skall vara aktiverad fram till nästa Lönekartläggning

Med denna klausul så skapas ett första steg mot jämställda löner och ger också ett incitament till att ha Lönekartläggning oftare och helst då varje år.

Vi vill att Unionen beslutar:

att Unionen skall arbeta för att en jämställdhetsklausul införs i våra avtal etc.

att detta arbete skall vara prioriterat

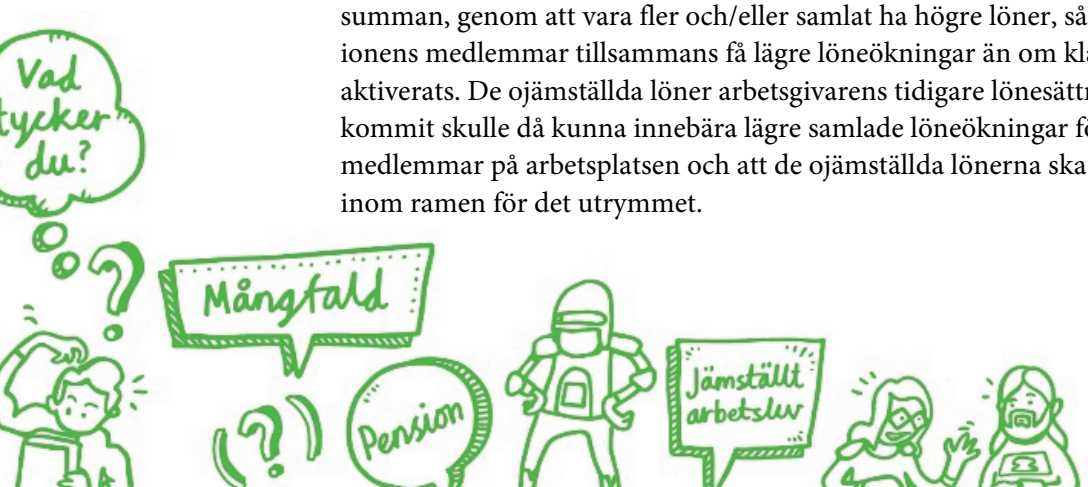
att jämställdhetsklausulen skall aktiveras när ojämställda löner upptäcks vid Lönekartläggning

att den aktiverade jämställdhetsklausulen skall gälla fram till nästa Lönekartläggning

att klausulen skall stipulera en löneökning för kvinnor på för året avtalat lönepåslag + X %-enheter.

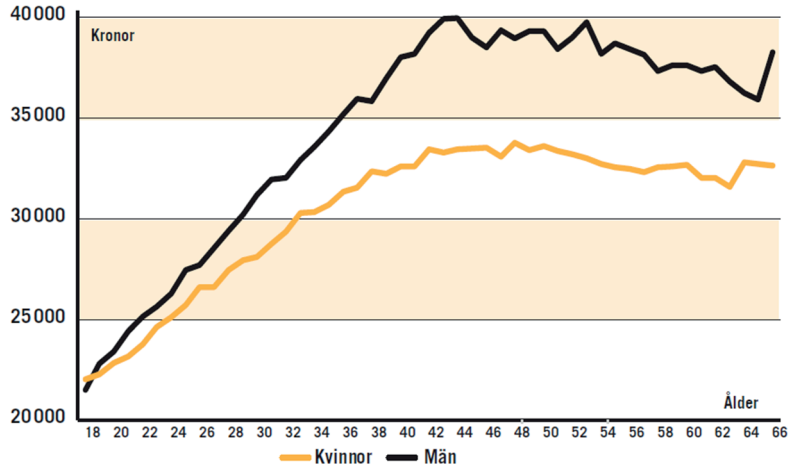
Förbundsstyrelsens yttrande

I motionen föreslås att löneavtalen ska innehålla en särskild funktion som innebär att om ojämställda löner upptäcks vid lönekartläggning så ska det angivna löneutrymmet i det centrala avtalet delas upp i två utrymmen på arbetsplatsen, ett för kvinnor och ett för män. Det för kvinnor skulle vara högre och det för män lägre. Det framgår inte exakt hur det ska avgöras när klausulen är aktuell och vem som avgör detta, men det skulle innebära en princip om att ojämställda löner ska rättas till inom ramen för det kollektivavtalade utrymmet för löneökningar. Funktionen skulle även innebära att vid en situation där männen på arbetsplatsen svarar för mer än hälften av lönesumman, genom att vara fler och/eller samlat ha högre löner, så skulle Unionens medlemmar tillsammans få lägre löneökningar än om klausulen inte aktiverats. De ojämställda löner arbetsgivarens tidigare lönesättning åstadkommit skulle då kunna innebära lägre samlade löneökningar för Unionens medlemmar på arbetsplatsen och att de ojämställda lönerna ska rättas till inom ramen för det utrymmet.



Unionen anser att lönerna ska vara jämlika och jämställda där ett väl fungerande lönesystem är en garanti mot diskriminering. Om diskriminering eller andra omotiverade löneskillnader förekommer ska dessa undanröjas. Av grundläggande betydelse för parternas arbete med lönefrågor ur ett jämställdhetsperspektiv är vilka skyldigheter för arbetsgivare som följer av diskrimineringslagen (2008:567). Utöver lagen har vi skrivningar i våra centrala avtal för att motverka osakliga löneskillnader där löneanalys är ett viktigt verktyg. Grundproblematiken som orsakar osakliga löneskillnader beror till stor del på att män och kvinnor finns i olika yrken och på olika nivåer i företag och organisationer och i arbetslivet. Vi behöver arbeta för att påverka valen i de livssituationer där ojämställdhet uppstår, exempelvis studie- och yrkesval och föräldraskap. Dessutom är det angeläget att skapa ekonomiska och praktiska möjligheter till fortlöpande kompetensutveckling genom hela yrkeslivet, vilket kommer att gynna rörlighet och flexibilitet på arbetsmarknaden och öppna vägar för karriärbyte.

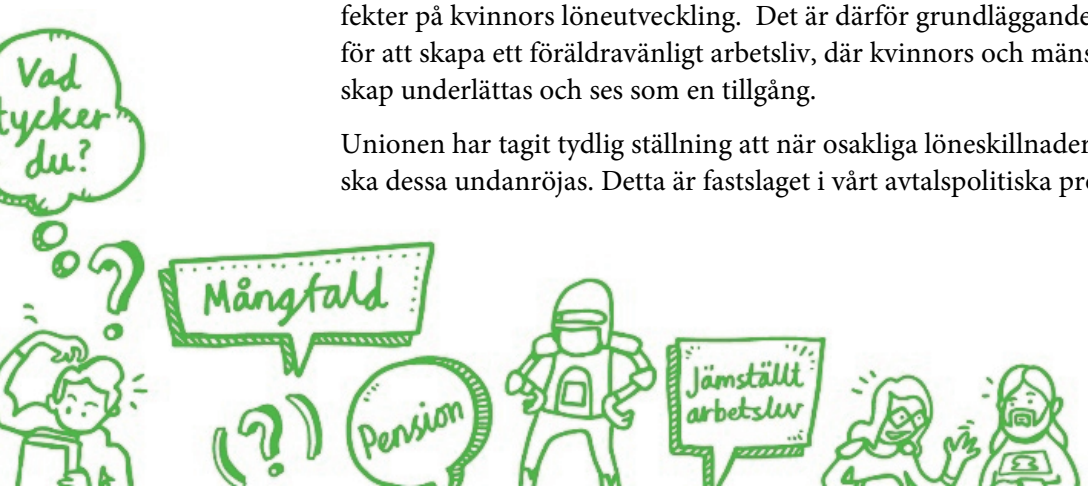
Diagram 2.1 Genomsnittslönen år 2016 för kvinnor och män efter ålder



Källa: Medlingsinstitutet

Enligt diagrammet ovan som avser samtliga sektorer kan vi se att löneskillnaden är marginell mellan kvinnor och män vid 18 års ålder. Därefter har män en brantare löneutveckling. Som ovan nämnt finns det en mängd olika förklaringar till varför löneutvecklingen skiljer sig åt. Föräldraskap verkar också vara en faktor som påverka kvinnors löneutveckling i större utsträckning än männens. Kvinnor har generellt en längre frånvaroperioder från arbetet än männen och aktuell forskning bekräftar att föräldraskap kan ha negativa effekter på kvinnors löneutveckling. Det är därför grundläggande att arbeta för att skapa ett föräldravänligt arbetsliv, där kvinnors och mäns föräldraskap underlättas och ses som en tillgång.

Unionen har tagit tydlig ställning att när osakliga löneskillnader identifieras ska dessa undanröjas. Detta är fastslaget i vårt avtalspolitiska program. Det



är dock viktigt att arbetet med jämställda löner inte blir en fråga med fokus på hur löneökningsutrymmet ska fördelas. Utan ändrade värderingar kommer eventuella särskilda satsningar enbart att bli temporära och eventuella effekter snabbt försvinna. Unionens har även synen att identifierade osakliga löneskillnader ska rättas till direkt. Att införa en jämställdhetsklausul som finansieras av löneökningsutrymmet skulle dels underlätta för arbetsgivaren att inte rätta till osakliga löneskillnader med pengar utöver löneökningsutrymmet samt stå i strid mot våra lönepolitiska mål där vi anser att avtalat utrymme för löneökningar ska inte användas för att rätta till osakliga löner.

Förbundsrådet föreslås besluta

att avslå motionen

Motion FR-A143.

UNIONENKLUBBEN VID IOGT-NTO-RÖRELSENS KANSLI, STOCKHOLM

Tjänstepension även för dom under 25

I kollektivavtalet finns regler för tjänstepension reglerat i ett tilläggsavtal som heter ”Pensionsavtal (ITP) Arbetsgivaralliansen – PTK”. Där står det att alla anställda 18-65 har rätt till ITP sjukpension men att endast anställda mellan 25-65 har rätt till ITP ålderspension (ITP 1).

ITP1 ålderspension utgör 4,5 procent av lönen vilket motsvarar ungefär 1000-1500 kr extra per månad för en person med en månadslön på 25 000-35 000. Detta skapar en situation där personer som är 23 eller 24 får en betydligt sämre ersättning för sitt arbete än den som är 25, även om de utfört samma arbete lika länge och lika bra som en 25-åring.

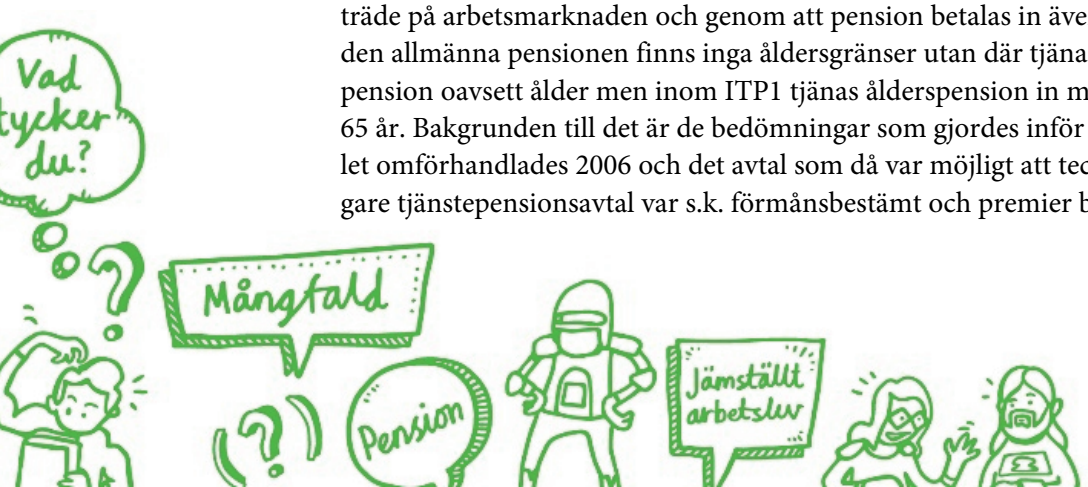
Med tanke på trenden av allt lägre statligt pensionsåtagande för framtida generationer tycks åldersgränsen extra ologiskt. Det finns heller inget som tyder på att yngre skulle lyckas egenhändigt förhandla till sig 4,5 procent tjänstepension utanför ITP eller högre lön som kompensation. Detta då få arbetsgivare verkar tänka på åldersgränsen och ännu färre unga arbetstagare vet om att de inte omfattas av ålderspensionen vid anställningstillfället.

att Unionen verkar för att åldersgränsen för ålderspension (ITP 1) i Pensionsavtal (ITP) Arbetsgivaralliansen – PTK tas bort eller åtminstone sänks till 18 år.

Förbundsstyrelsens yttrande

Man bör omfattas av inbetalningar till premiebestämd tjänstepension under hela anställningstiden, såväl före 25 år som efter 65 år. Unionen vill därför verka för att nuvarande åldersgränser förändras och inom PTK verka för att sådant krav ställs i förhandlingar.

Frågan är också mycket aktuell. Vi behöver få pensionsinbetalningar under längre tid för att kunna få bra pensioner. Ett sätt att höja den kommande pensionen är att förlänga arbetslivet men det innebär inte bara att jobba längre upp i åren utan arbetslivet kan även förlängas genom ett tidigare inträde på arbetsmarknaden och genom att pension betalas in även då. Inom den allmänna pensionen finns inga åldersgränser utan där tjänar man in pension oavsett ålder men inom ITP1 tjänas ålderspension in mellan 25 till 65 år. Bakgrunden till det är de bedömningar som gjordes inför att ITP-avtalet omförhandlades 2006 och det avtal som då var möjligt att teckna. Tidigare tjänstepensionsavtal var s.k. förmånsbestämt och premier betalades in



mellan 28 och 65 år. Pensionspremier på 4,5 respektive 30 procent av lönen beroende på inkomstnivå inbetalda vid arbete mellan 25 och 65 års ålder i det nya premiebestämda tjänstepensionsavtalet bedömdes i mitten av 2000-talet kunna ge pensioner motsvarande vad det tidigare pensionsavtalet gett. Vi vet dock idag – mot bakgrund av utvecklingen av medellivslängden m.m. att detta inte är tillräckligt för bra pensioner på en nivå som vi vill ha utan att såväl premienivåer kan behöva stärkas och att åldrar då intjänande sker kan behöva utökas.

Förbundsrådet föreslås besluta

att motionen är besvarad

Motion FR-A144.

REGIONSTYRELSEN BERGSLAGEN

Förlänga ITP-inbetalning

Avtalsrörelsen bör följa övriga förändringar i samhället som våra politiker driver, bl a höjd pensionsålder. Idag slutar AG betala in ITP-premien när den anställde fyller 65 år även om den anställde jobbar längre. Ska vi nu enligt de nya direktiven/reglerna fortsätta jobba längre än tidigare behöver reglerna för ITP mm ses över. Därför bör förbundet driva i avtalsrörelsen 2020 att så länge den anställde arbetar ska ITP betalas in även om individen fyllt 65 år.

att Unionen driver frågan/verkar för, att ITP fortsätter att betalas in så länge någon är anställd.

att Unionen även driver andra frågor som påverkas av höjd pensionsålder (tex AGE, studiestöd mm)

Förbundsstyrelsens yttrande

I takt med en ökande medellivslängd så ökar behovet av att förlänga arbetslivet för att kunna uppnå en rimlig ekonomisk situation efter pensionering. Den som har premiebestämd tjänstepension bör omfattas av inbetalningar under hela anställningstiden, såväl före 25 år som efter 65 år. Unionen vill därför verka för åldersgränserna i nuvarande pensionsavtal motsvarande ITP1 förändras och inom PTK verka för att sådant krav ställs i förhandlingar.

Unionen anser att det är en förutsättning, för att ett längre arbetsliv ska vara möjligt för fler, att arbetsmiljön förbättras och att de omkringliggande trygghetssystemen, t.ex. sjuk- och arbetslöshets-försäkring i samhället följer med vid en höjning av åldersgränser. Kollektivavtalen behöver också anpassas på motsvarande sätt.

Förbundsrådet föreslås besluta

att motionen är besvarad

Motion FR-A145.

ÅF UNIONEN, SYDOST

ITP-inbetalning efter 65 år

För anställd efter 65 års ålder har arbetsgivaren inga pensionskostnader vad det gäller ITP2, då den är slutbetald. Att istället påbörja inbetalning till ITP1 lösning medför inga direkta merkostnader.

För detta saknas stöd i kollektivavtal. 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. Ex.vis anställningstrygghet, sjukförsäkringen och ITP-inbetalningarna

att Blir mer rättvist för enskild att tjäna in till sin tjänstepension under hela sin tid som anställd

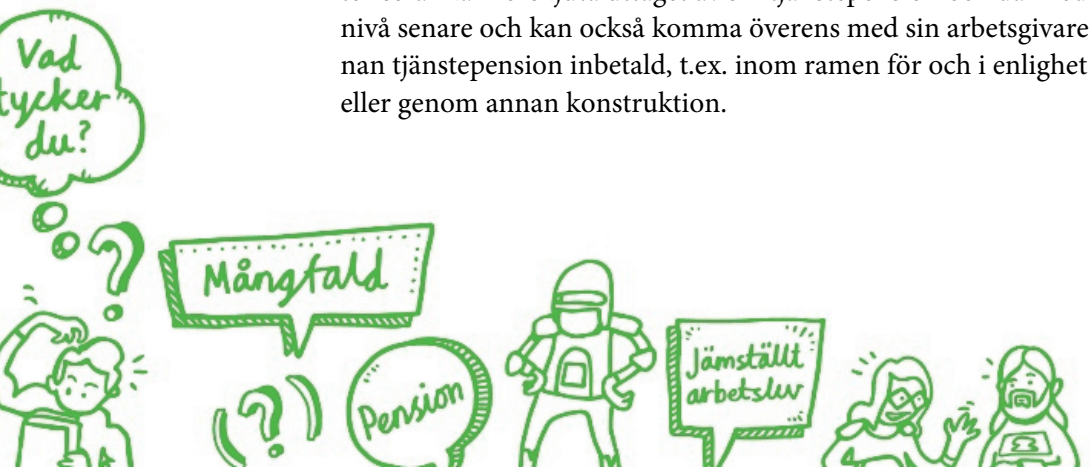
att Pensionsinbetalning ska följa genom hela yrkeslivet även efter förändrad pensionsålder

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

Förbundsstyrelsens yttrande

Den som har premiebestämd tjänstepension bör omfattas av inbetalningar under hela anställningstiden, såväl före 25 år som efter 65 år. Unionen vill därför verka för åldersgränserna i nuvarande pensionsavtal motsvarande ITP1 förändras och inom PTK verka för att sådant krav ställs i förhandlingar.

Den som har ITP2 omfattas fortsatt av ett tidigare gällande pensionsavtal genom övergångs-bestämmelser när det nya pensionsavtalet tecknades. Det gäller den som är född 1978 eller tidigare och arbetar på en arbetsplats som tillämpar såväl ITP1 som ITP2. ITP2 är enligt det pensionsavtal man fått behålla slutbetald vid senast 65 års ålder. Den som därefter fortsätter arbeta efter 65 år kan förskjuta uttaget av sin tjänstepension och därmed få en högre nivå senare och kan också komma överens med sin arbetsgivare om att få annan tjänstepension inbetald, t.ex. inom ramen för och i enlighet med ITP1 eller genom annan konstruktion.



När det gäller de kringliggande trygghetssystemen så har Socialdepartementet lämnat en promemoria (Ds 2019:2) om höjda åldersgränser i pensionssystemet och andra trygghetssystem. Där föreslås att inte bara att åldersgränser inom den allmänna pensionen höjs utan också följdändringar i omkringliggande trygghetssystem. Unionen anser att det är en förutsättning - för att ett längre arbetsliv ska vara möjligt för fler - att arbetsmiljön i arbetslivet förbättras och att de omkring-liggande trygghetssystemen, t.ex. sjuk- och arbetslöshetsförsäkring, följer med vid höjning av åldersgränser. Unionen har redan i samband med pensionsåldersutredningen och därefter fortsatt i debatt och remissvar m.m. framfört att en sådan följsamhet är nödvändig och kommer fortsatt verka för detta.

Förbundsrådet föreslås besluta

att motionen är besvarad

Motion FR-A146.

DANIEL BJÖRK, AXIS COMMUNICATIONS, SYDVÄST

Möjlighet till individuell placering av tjänstepension

Ett kollektivavtal för den anställde borde endast innefatta hur stor del av lönen som avsätts i tjänstepension och INTE inskränka på friheten till individuell placering av denna.

att låta den anställde fritt få välja var tjänstepensionen ska placeras

Förbundsstyrelsens yttrande

Unionens förhandlar via kollektivavtal fram så bra villkor som möjligt för medlemmarna. ITP-avtalet, inklusive de valbara alternativen, är ett tydligt exempel på det. Kollektivavtal innebär dock att det inte alltid finns möjlighet för individen att göra helt egna individuella val. Genom kollektivavtalen så försöker Unionen se till kollektivets bästa och genom den kollektiva styrkan har vi möjligheter att nå framgångar i förhandlingar och för tjänstemännen som inte hade varit möjliga vid enskilda individuella förhandlingar. Den fackliga grundtanken är att vi genom att agera gemensamt får vi störst möjligheter att förbättra våra villkor genom att vår förhandlingsposition stärks.

Det är genom vår gemensamma styrka som Collectum, på uppdrag av ITP-parterna PTK och Svenskt Näringsliv, genom upphandling har haft möjlighet att förbättra de valbara alternativen inom ITP. Genom upphandlingsförfarandet har ett begränsat antal bolag valts ut vid varje upphandling. Genom att antalet bolag är begränsade kan också bättre villkor lämnas i och med att färre bolag konkurrerar om ITP-premierna. De bolag som har valts ut har lämnat de sammanlagt bästa offerterna utifrån flera kriterier har bedömts kunna ge mest pension för pengarna till de försäkrade. Genom upphandlingen har de avgifter som deltagande bolag tar ut för förvaltning av pensionspremierna pressats kraftigt. Men det är inte enbart lägre avgifter som har uppnåtts utan parterna har t.ex. även infört en obligatorisk flytträtt till begränsade kostnader. Flytträtten innebär att bolagen inte får ta ut hur höga avgifter som helst om den försäkrade vill flytta sitt pensionskapital till ett annat upphandlat bolag. Som jämförelse kan sägas att utanför de kollektivavtalade tjänstepensionsavtalen finns det inte någon begränsning i vilka flyttavgifter bolagen får ta ut av den försäkrade.

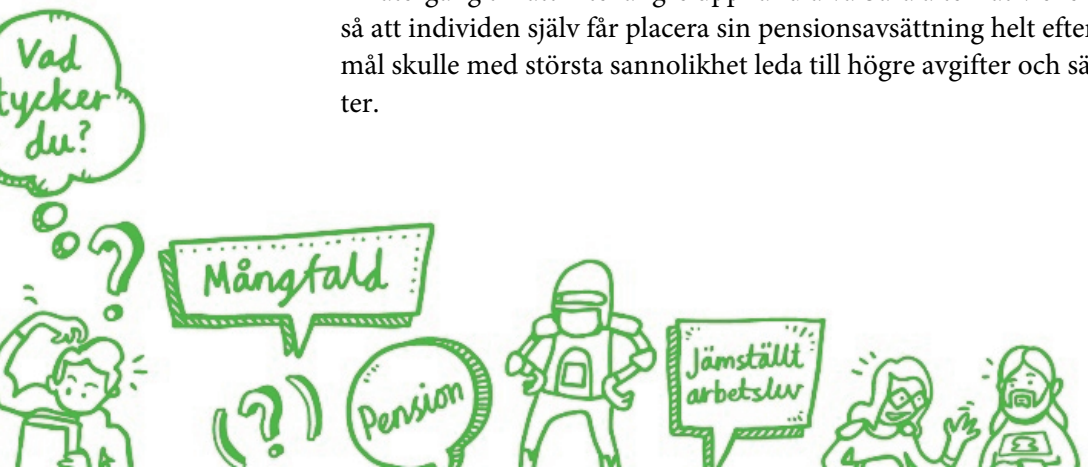
Mellan 1990 och 2007 var ITPK, den premiebestämda delen av ITP2, valbar, men inte upphandlad. Det innebar att de privatanställda tjänstemän som hade ITP 2 kunde välja fritt hur de skulle placera sin ITPK bland ett tjugotal olika försäkringsbolag som förvaltare av tjänstepensionen. Försäkringsbolagen själva åstadkom inga som helst avgiftssänkningar mellan åren 1990 och 2007. Åren före Collectums första upphandling var den genomsnittliga fondavgiften på den öppna fondmarknaden 1,32 procent av sparkapitalet varje år. Collectum genomförde på ITP-parternas uppdrag den första upphandlingen 2007. Därefter har fondavgifterna inom ITP pressats ytterligare vid de tre följande upphandlingarna. I dag är den genomsnittliga fondav¬giften 0,30 procent inom det upphandlade utbudet, jämfört med 0,95 procent för samma fonder på den öppna marknaden.

Upphandlingarna har sänkt fondavgifterna för de privatanställda tjänstemännen med 78 procent sedan 2007, om man jämför fondsparandets kostnader före upp¬handlingarna med fondavgifterna i den senaste upphandlingen. Collectum har även genomfört regelbundna upphandlingar av traditionell försäkring sedan 2007. Efter den senaste upphandlingen är den genomsnittliga avgiften 0,13 procent. På den öppna marknaden är den genomsnittliga avgiften 0,65 procent. Det innebär att försäkringsavgifterna inom traditionell försäkring är mer än 80 procent lägre inom ITP än på den öppna marknaden.

Collectum har även gjort ett räkneexempel som visar hur mycket de upphandlade, lägre avgif¬terna och den kvalitetshöjande utvärderingsmodellen kan innebära i utbetald pension. Pressade avgifter innebär att sparkapitalet är väsentligt större när det är dags att lämna arbetslivet. Dessutom har även förvaltarnas förmåga att erbjuda effektiva modeller för utbetalningar utvärderats, för att ge pensionerade tjänstemän så mycket som möjligt i utbetald pension varje månad. Resultatet av upphandlingarna och de pressade avgifterna är hela 2.100 kronor mer utbetalt i tjänstepension varje månad, jämfört med motsvarande lösning på den öppna marknaden – en skillnad på 23 procent.

(Beräkningen bygger på en person född 1982 som är 25 år vid den första upphandlingen 2007. Personen börjar arbeta vid 25 års ålder och har då en ingångslön på 23 000 kronor (28 000 kronor i 2018 års penningvärde) och tjänar in till ITP 1. Vid pensionering 2047 är personen 65 år och har då en lön på 55 000 kronor).

En återgång till att inte längre upphandla valbara alternativ eller öppna ITP så att individen själv får placera sin pensionsavsättning helt efter eget önskemål skulle med största sannolikhet leda till högre avgifter och sämre produkter.



Förbundsrådet föreslås besluta

att avslå motionen

Motion FR-A147.

MINNA HARJU, SAS, STOCKHOLM

Förtida pensionering för flygande pga strålningspåverkan

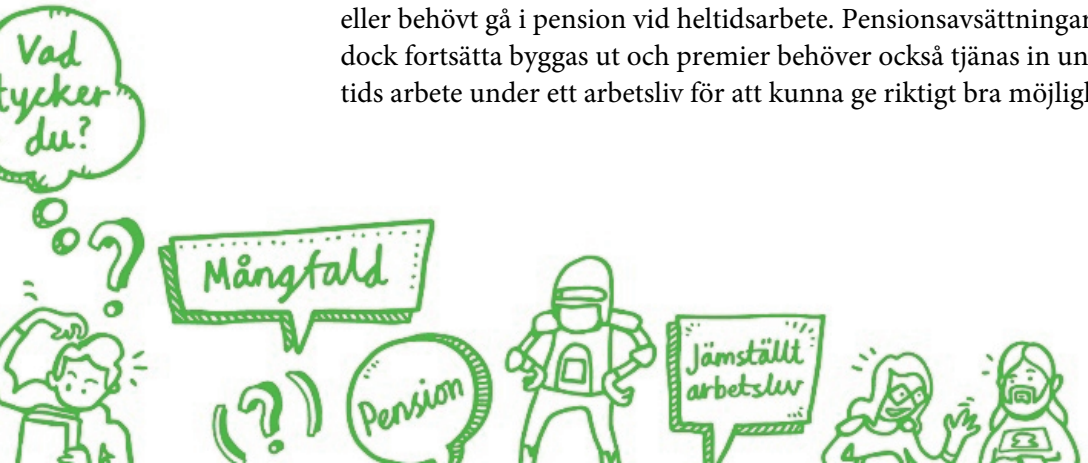
I Spanien kräver flygbranschen att flygande ska gå i pension för de fyller 60 år. Detta pga strålningen son flygande utsätts för i sitt yrkesutövande. Strålningsrisken kommer mer och mer på tapeten inom branschen globalt. Därför bör Unionen sätta sig in i problematiken och arbeta för förtida pension för flygande efter ett visst antal år i denna arbetsmiljö.

att Unionen arbetar för förtida pension för flygande som utsatts för kosmisk strålning en större del av livet.

Förbundsstyrelsens yttrande

I takt med en ökande medellivslängd så ökar behovet av att förlänga arbetslivet för att kunna uppnå en rimlig ekonomisk situation efter pensionering. Aktuella frågor kommer ofta att bli, hur länge kan och vill jag fortsätta arbeta respektive vid vilken ålder kan eller får jag gå i pension? Svaren kommer bero på vilket arbete man har, hur kroppen mår, hur pensionssituationen ser ut, d.v.s. den allmänna pension, intjänade tjänstepensionen och det egna pensionssparandet samt vilken ekonomi man vill ha efter pensionering. Den parlamentariska s.k. Pensionsgruppen är överens om att åldersgränserna för uttag av allmän pension ska höjas och utredning pågår även om vad som ska vara möjligt för uttag av tjänstepension.

Förbundsstyrelsen delar uppfattningen om att arbetslivet för många kommer behöva förlängas men anser att detta behöver kombineras med bättre arbetsmiljö, att avgifterna till både allmän pension och tjänstepension höjs, att omkringliggande trygghetssystem följer med samt bättre möjligheter till omställning. De kollektivavtal om flexpension som träffats sedan 2013 och därefter håller på att byggas ut innehåller både extra pensionsavsättningar utöver tjänstepensionsavtalet och möjlighet att gå ned på deltid. Från och med 62 års ålder eller för att kunna förlänga arbetslivet genom att jobba deltid under ytterligare tid efter 65 eller 67 år eller när man annars skulle ha valt eller behövt gå i pension vid heltidsarbete. Pensionsavsättningarna behöver dock fortsätta byggas ut och premier behöver också tjänas in under längre tids arbete under ett arbetsliv för att kunna ge riktigt bra möjligheter.



Det är också viktigt att, likt motionären, peka på att förutsättningarna för att jobba längre skiljer sig åt mellan olika yrkesgrupper och branscher. I motionen lyfts den specifika arbetsmiljön för flygande personal fram. Om arbetslivet ska förlängas så måste som sagt också förutsättningar för det finnas i form av god arbetsmiljö, men också i form av löpande kompetensutveckling och möjligheter till omställning och karriärväxling under arbetslivet. Detta tillsammans med tillräckliga pensions-avsättningar för att ha möjlighet att gå i pension.

Förbundsrådet föreslås besluta

att motionen överlämnas till berörda branschdelegationer (berörd delegation är Kabin)

Motion FR-A148.

UNIONEN-KLUBBEN ZINKGRUVAN MINING, BERGSLAGEN

Gruvpension

För ett antal år sedan träffades ett avtal om en sk Gruvpension för tjänstemän. Sedan dess har det inte blivit några avsättningar till den. Gruvpension har anställda inom metalls avtalsområde. När metall anställda erbjuds arbete på tjänstemannabefattning måste de ta i beräkningen att de få avstå vidare inbetalningar till Gruvpensionen. Vi skulle gärna se till att alla som omfattas av gruvavtalet skulle omfattas av en Gruvpension.

att se över möjligheter till avsättningar till en Gruvpension

Förbundsstyrelsens yttrande

Under 70-talet tecknade Metall på gruvornas område ett centralt avtal om en extra tjänstepension för de arbetare som tillbringade mycket tid under jord. I 2007 års avtalsrörelse enades IF Metall och Gruvornas Arbetsgivarförbund (GAF) om att man skulle förhandla fram en ny gruvpension. En ny pension, GLP (Gruv Livsarbetstidspremie) trädde i kraft 1 januari 2010. Pensionen kom att gälla alla arbetare, inte bara de som hade underjordsarbete. GLP är en rent premiebaserad pension på 4,5 %. Den finns på de stora gruvbolagen (LKAB, Boliden, Zinkgruvan). Övriga företag inom omfattas inte per automatik men har möjlighet att ansluta sig. I och med införande av GLP så avskaffades den gamla gruvpensionen (dock med längre övergångsregler). Förutom avveckling av den tidigare gruvpensionen avstod man även bl.a. en centralt avtalad arbetstidsförkortning om 4 dagar (värd motsvarande 2,4 procent) för att få den nya GLP:n.

Tjänstemännen har under lång tid velat ha en egen ”gruvpension”. I avtalsförhandlingarna 2010 kom tjänstemannaförbunden överens med GAF om att införa en tjänstepension motsvarande GLP också för tjänstemännen. Förhandlingen om hur en sådan pension skulle finansieras skulle ske under hösten 2010. Till dags datum har inte någon överenskommelse om en finansiering av en extra tjänstepension för tjänstemännen nåtts. Ett antal förslag till lösningar har varit uppe i tidigare avtalsförhandlingar, men arbetsgivarna vill ha en enhetlig lösning för samtliga tjänstemän, och förslagen till finansiering har fallit på grund av att intresset för en gruvpension har varit betydligt svalare hos andra tjänstemannaförbund. En eventuell lösning behöver också harmoniseras med övriga befintliga pensionslösningar som finns på avtalsområdet.

Förbundsrådet föreslås besluta

att motionen överlämnas till berörda branschdelegationer (berörd delegation är Industri Industriarbetsgivarna)