

**Förbundsrad 2020**

**Handlingar**

UNIONEN

# **Motioner till Förbundsrad 2020**

## Motion 1 FR 2020.

UNIONENKLUBBEN SVT, STOCKHOLM

### Alla ska ha rätt till en betald friskvårdstimme

I takt med att tempot på våra arbetsplatser blir allt högre, blir också möjligheterna till återhämtning allt färre. För tio år sedan var det fortfarande praxis att personal gick ut i fikarummet och tog en paus på eftermiddagen. Man tog en kaffe, pratade med kollegor som också pausade, och gick sedan tillbaka till jobbet igen. Man hade en liten stund för återhämtning. Nu för tiden är den allmänna uppfattningen att det är vanligare att man tar sitt kaffe med sig till datorn och fortsätter arbeta.

Och inte nog med det. Hemma väntar det så kallade livspusslet, som inte alls är något pussel eftersom bitarna inte passar ihop. I konkurrens med skjutsande till hockeyträningar, middagslagande och föräldramöten, är det ofta den egna träningen som får stryka på foten.

Men forskning säger att man behöver återhämtning för att kunna prestera bra, och man behöver även motion för att få igång hjärnan ordentligt. Därför menar vi att det är en win win situation för både företag och arbetstagare om personalen känner att de kan ta en timme av den betalda arbetstiden där de kan träna.

I Partille kommun har medarbetarna på missbruksenheten infört friskvårdstimme med gott resultat, kan man läsa i webbtidningen Sunt arbetsliv. Sjöbo kommun vill inte vara sämre. I en artikel på svt.se i mars 2019 går det att läsa att:

*"Sjöbo kommun rankades högt i medarbetarundersökningen för år 2018. Det beror bland annat på kommunens friskvårdssatsningar, enligt HR-avdelningen i Sjöbo. Bland annat får personalen lägga totalt en timme i veckan på att träna – på betald arbetstid.*

*– Vi vill vara en attraktiv arbetsgivare, vi vill ha låg sjukfrånvaro och vi vill ha våra medarbetare friska och starka. Det är en win-win, säger Annica Otterman, HR-specialist på Sjöbo kommun."*



### **Vi yrkar därför att:**

Unionen ska arbeta för att en betald friskvårdstimme per vecka skrivs in i samtliga Unionens kollektivavtal.

### **Förbundsstyrelsens yttrande**

I motionen föreslås att krav ska ställas på en betald friskvårdstimme per vecka och att frågan ska regleras i kollektivavtal på samtliga avtalsområden. I det avtalspolitiska programmet ingår möjlighet till friskvård på arbetstid som ett område där Unionen vill stärka kollektivavtalen. I medlemsundersökningar är det ca 17 procent av medlemmarna som anger att man idag har rätt till friskvård, t.ex. en timme i veckan, på betald arbetstid. En förmån i form av t.ex. friskvårdsbidrag är vanligare förekommande. De centrala branschavtalen innehåller idag inga regler om rätt eller skyldighet till friskvård på arbetstid, men det är ibland reglerat i lokala avtal eller följer annars av policy hos arbetsgivaren. Inför den avtalsrörelse som genomförs nu under 2020 behandlades också motioner om friskvårdstimme och ett sådant yrkande framförs i år av Unionen på vissa avtalsområden.

Förslag om förändringar i kollektivavtalen, avtalsmotioner, behandlas samlat inom Unionen inför avtalsrörelserna. En avtalsrörelse pågår nu under 2020 och förbundsrådet föreslås överlämna denna motion för behandling vid nästa förbundsråd som behandlar avtalsmotioner inför en avtalsrörelse.

### **Förbundsrådet föreslås besluta**

**att** motionen överlämnas till nästa förbundsråd som behandlar avtalsfrågor.

## Motion 2 FR 2020.

MEDLEM, UNIONENS TEKNIKERRÅD, SYDVÄST

### Arbeta för 48 timmars veckovila

Under 1960 och -70 talen kom det bli normalt att man inte jobbade lördagar. Undantag fanns med anledning av att alla verksamheter inte kan upphöra under helger. I dag så tenderar vi allt mer att tvingas att arbeta mer på lördagar och även söndagar. Detta beror till stor del på att konkurrens mellan företag och kravet på ökad tillgänglighet för kunder i och med det anses viktigt. Därför behöver också lagar och avtal förändras så att dessa passar in. Problemet med dagens arbetslagstiftning är att främst lördagsarbete åter igen är på väg att införas. Man lägger scheman med exempelvis 5 timmars arbete på lördagen och 3 timmar som fördelas under veckan för att den anställde skall få ihop 40 timmar. Och eftersom arbetstidslagen endast kräver 36 timmars veckovila är arbetsveckan med 6 arbetsdagar tillbaka. Dessutom blir en eller flera veckodagar längre än 8 timmar.

Med anledning av ovanstående så ser vi att man från UNIONEN:s sida behöver arbeta för att lagstiftnings och avtalsmässigt förändrar så att veckovilan inte hamnar på dagens miniminivå 36 timmar. Detta skulle innebära och innebär att man endast har en arbetsfri dag i veckan, vilket tenderar att bli vanligare i en del branscher.

#### Vår önskan är:

- att** förbundet tar upp frågan med övriga fackförbund och driver frågan om att genom påverkan på politiker få till en lagstiftning om 48 timmars veckovila
- att** förbundet tar upp frågan med övriga fackförbund och driver frågan att avtala om 48 timmars veckovila
- att** överväga genom påverkan om lagar eller avtal begränsa antalet arbetsdagar i följd till fem
- att** verka för att veckovila i första hand skall läggas i anslutning till veckosluten och där så inte alltid är möjligt högst var tredje veckoslut får ledighet för anställd flyttas till ordinarie vardagar
- att** förbundet även arbetar med i motionen ställda frågor för att få dessa in i direktiv från EU



### Förbundsstyrelsens yttrande

Motionärerna beskriver en vardag som blir allt mer vanlig för flera av Unionens medlemmar, även om merparten fortfarande har sin arbetstid i huvudsak på dagtid helgfria vardagar.

Inom allt fler branscher ställs andra krav på arbetstidens förläggning. Förbundsstyrelsen anser att de arbetstidsregleringar som finns i våra kollektivavtal på ett rimligt sätt ska balansera de krav som utifrån ett verksamhetsperspektiv ställs på flexibilitet (t.ex. samarbetsformer globalt, efterfrågan från kund, processtillverkning och samhällsnytta) med de krav som bör ställas på arbetsgivaren att organisera verksamheten utifrån ett arbetsmiljö- och jämställdhetsperspektiv, t.ex. vad gäller hälsoeffekter, återhämtning och socialt liv.

De regler om veckovila som finns i EU-direktiv, arbetstidslag och arbetstidsavtal är att betrakta som minimikrav och vanligtvis är den reella veckovilan betydligt längre. Utöver viloreglerna reglerar kollektivavtalen t.ex. den maximala ordinarie veckoarbetstiden till 40 timmar per helgfri vecka, inom en viss begränsningsperiod.

En förlängning av veckovilan skulle inte påverka den totala ordinarie arbetstiden men det skulle kunna medföra en längre sammanhållen veckovila för tjänstemän som inte får det idag.

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 branschanpassade och långsiktigt stabila regler. De flesta av Unionens medlemmar omfattas av arbetstidsavtal som helt ersätter arbetstidslagens regler.

Förbundsstyrelsen ser att det i första hand är via kollektivavtalen Unionen vill reglera villkor, på så sätt stärks medlemmarnas inflytande över arbetsvillkoren såväl som den svenska arbetsmarknadsmodellen. Mot bakgrund av detta beslutar förbundsstyrelsen att avslå att-sats ett och fem och överlämna att-sats två till fyra till nästa förbundsråd som behandlar avtalsmotioner inför en avtalsrörelse.

### Förbundsstyrelsen föreslår förbundsrådet att besluta

- att** att-sats ett avslås,
- att** att-sats två överlämnas till nästa förbundsråd som behandlar avtalsmotioner inför en avtalsrörelse,
- att** att-sats tre överlämnas till nästa förbundsråd som behandlar avtalsmotioner inför en avtalsrörelse,

- att** att-sats fyra överlämnas till nästa förbundsråd som behandlar avtalsmotioner inför en avtalsrörelse,
- att** att-sats fem avslås.



## Motion 3 FR 2020.

UNIONENKLUBBEN SVT, STOCKHOLM

### Arbetsverktyg för klubbar

Vi på de större klubbarna har ofta många pågående ärenden både i form av förhandlingar och personärenden och samverkan.

Ofta är det många processer och kanske flera inblandade samtidigt, när en medlem hör av sig första gången med något problem så tror man kanske att det är en isolerad händelse och det visar sig sedan bli en "lång historia" antingen med samma medlem eller att det dyker upp flera problem i samma arbetsgrupp.

Vissa förhandlingar är också snabba och enkla och andra sträcker sig under många möten och innehåller mycket material.

Vi som jobbar i vår klubb har olika sätt att försöka hålla reda på ärendena och eventuella anteckningar och dokument runt ärendena. Vissa skriver i en anteckningsbok, andra gör digitala anteckningar osv.

Vi känner behov av att ha någon form av ärendehanteringssystem för att hålla reda på våra ärenden och ibland också för överlämning av information till någon kollega. När man tänker ärendehanteringssystem då kommer man också till problematiken, skall varje större klubb ha sitt eget system? Vilken form av servrar kan man ha sådan information på då det till exempel kan handla om känslig medlemsinformation. Är det egentligen lämpligt överhuvudtaget att förvara känslig information på respektive företags servrar och kanske ofta i mailkonversationer?

Jag tror att vi i de stora klubbarna i många fall jobbar på liknande sätt/med liknande ärenden som de regionala ombudsmännen.

Så vore intressant och veta vad ombudsmännen har för verktyg, hur det jobbar och om det finns något som man kan "kopiera ut" till de förtroendevalda. Det kanske även finns bra hantering/verktyg där ute på andra klubbar.

#### Så vi önskar

**att** Unionen tillsätter en gemensam grupp av förtroendevalda och ombudsmän för att se vad man kan "kopiera".

**att** Unionen ser över hur de förtroendevalda/klubbarna kan använda unionens existerande ärendehanteringssystem (för antar sådant finns?) eller om man kan erbjuda detta på annat sätt till klubbarna, detta bör göras tillsammans med representanter från de förtroendevalda för att säkerställa att deras behov uppfylls. Ett gemensamt ärendehanteringssystem skulle eventuellt också underlätta om ärenden går vidare från klubben till Unionen centralt.

**att** Unionen går med rekommendationer till klubbarna om hur man skall hanterat tex känslig medlemsinformation.

### Förbundsstyrelsens yttrande

Motionären tar upp en mycket viktig fråga. Att kunna hantera medlemsärenden på ett säkert, kontrollerat och administrativt hållbart sätt är en nyckelfaktor för en förhandlande verksamhet. Motionären tar också upp en mycket viktig aspekt att ha i åtanke – det är en stor skillnad på hur större klubbar arbetar och vilka behov de har, i jämförelse med mindre klubbar och lokalfacklig organisering i annan form än klubb.

Frågan om tillhandahållande av ärendehanteringssystem är komplex. Det finns mycket att ha i åtanke, så som användarvänlighet, behörighet, kompetens, administration, och access. Ett eventuellt tillhandahållande behöver vara ett medvetet val. Då behovet ser olika ut beroende på faktorer så som hur starkt det lokalfackliga engagemanget är, eller storleken på klubben/arbetsplatsen, är det en naturlig hypotes att ett sådant ej tillhandahålls för alla, utan enbart en specifik grupp. Det är tydligt att frågan behöver utredas.

Att tillägga till motionärens yrkanden är att ett sådant arbete bör ledas av andra roller än de som motionären beskriver i sin att-sats; så som IT-projektledare, verksamhetsutvecklare, och/eller kravanalytiker. Därav ett beaktande av den första att-satsen.

Motionären tar i sin tredje att-sats upp att Unionen ska tillhandahålla en rekommendation för hur klubbar ska hantera känslig medlemsinformation. Detta har redan skett inom ramen för GDPR-projektet, som informations- och kompetensinsatser, och finns idag tillgängligt på unionen.se. Att-satsen som sådan är därmed besvarad – dock behöver detta finnas med som en specifik fråga att utreda inom ramen för ärendehanteringssystemsutredningen.

### Förbundsrådet föreslås besluta

**att** beakta första att-satsen,

**att** bifalla andra att-satsen,



att beakta tredje att-satsen.

## Motion 4 FR 2020.

MEDLEM, UPPLAND

### För en rättvis behandling på arbetsplatsen vid rehabilitering av psykisk ohälsa

Enligt Unionens Arbetsmiljöbarometer så är den psykiska ohälsan den vanligaste orsaken till sjukskrivning. Var tredje arbetsmiljöombud säger att arbetsgivarens kunskaper om hantering i den psykosociala arbetsmiljön är dåliga eller mycket dåliga. Fyra av tio anställda säger sig ha blivit kränkta på sin arbetsplats och det är inte ovanligt att kränkningarna kommer från en ledargestalt. Konsekvensen av detta blir i många fall att den anställde känner sig utsatt, ensam och maktlös och ofta leder denna ohälsosamma situation till psykisk ohälsa och lång sjukskrivning. I vissa fall så går det så långt så att den anställde inte orkar vara kvar på sin arbetsplats utan känner sig tvungen att sluta.

Det är viktigt att man som anställd i en utsatt situation har möjlighet till rehabilitering och för detta behöver organisationen arbetsgivare som har god kunskap om hantering i den psykosociala arbetsmiljön, ett systematiskt arbetsmiljöarbete med kunniga ombud, en rehabiliteringsplan som har kommunicerats och överenskommit mellan arbetsgivare och arbetstagare samt lokala fackombud som är kunniga och säkra i sina roller. Om man som anställd inte får möjlighet till en rehabilitering utifrån ovan nämnda parametrar, t.ex. på grund av ”ovilja” (kränkning) från arbetsgivare så behövs stöttning från annan instans. Om lokala fackombud och arbetsskyddsombud inte är tillräckligt starka för att driva frågan så kan det få förödande konsekvenser för den anställde i form av psykisk ohälsa, långvarig sjukskrivning, utmattning så att man till slut inte orkar, vilket kan leda till uppsägning. I sådana fall skulle hjälp från oberoende facklig regionalt ombud vara önskvärt. Om man är i en utsatt situation så är det tufft att själv ta initiativet till denna hjälp. För att få ett samhälle där man mår bra på sin arbetsplats, känner att man kan yttra sig utan att riskera kränkningar samt i fall där rehabilitering behövs på grund av psykisk ohälsa få en rättvis behandling som minimerar sjukskrivning och smärta för den utsatte så föreslår jag förslag till åtgärder nedan.



Unionen ska arbeta för ett starkare systematiskt arbetsmiljöarbete på arbetsplatsen.

Unionen ska arbeta för att få trygga och kunniga lokala fackombud som har tiden och möjligheten för sitt fackliga arbete på arbetsplatsen.

Unionen ska arbeta för att se till så att standardiserade rehabiliteringsplaner finns för att undvika orättvis behandling från arbetsgivaren av den utsatte.

Unionen ska möjliggöra och förenkla för den utsatte enskilde att få hjälp från oberoende facklig regionalt ombud.

### Förbundsstyrelsens yttrande

Det är ett stort misslyckande för arbetsgivare varje gång en arbetstagare drabbas av arbetsrelaterad ohälsa. Den stora andelen psykisk ohälsa, inte minst den stressrelaterade ohälsan, måste tas på största allvar. Unionen har därför under de senaste åren haft särskilt fokus på att förbättra förutsättningarna för rehabilitering på arbetsplatsen.

Det systematiska arbetsmiljöarbetet är grunden för hela arbetsmiljöarbetet och Unionen jobbar långsiktigt för att öka såväl omfattningen för och kvaliteten på det systematiska arbetsmiljöarbetet. Detta arbete bedrivs i många av verksamhetens olika delar.

På samma sätt är det centralt för allt arbetsmiljöarbete med kunniga arbetsmiljöombud som har goda förutsättningar att verka i uppdraget. Unionen jobbar på olika sätt för att stärka arbetsmiljöombuden i sitt arbete – genom utbildningar, den regionala arbetsmiljöombudsverksamheten, facklig rådgivning samt genom utveckling av arbetsplatsnära stöd både i egen kraft och genom den partsgemensamma organisationen Prevent. Det är dock viktigt att understryka att arbetsmiljöansvaret vilar på arbetsgivaren och att rehabiliteringsarbetet inte får stå och falla med det enskilda arbetsmiljöombudets kunskapsnivå.

Det som är utmärkande för rehabiliteringsärenden är dess inbördes olikheter. Det är olika historik, diagnos, arbetsplatser, chefer, arbetstagare, läkare och förutsättningar i övrigt. Därför kan åtgärder som syftar till att öka likvärdighet – exempelvis standardiserade processer och mallar – i själva verket få motsatt effekt. Rehabilitering bör mer betraktas som ett hantverk än som en särskilt arbetsmetod. Och för att ett hantverk ska kunna bedrivas på ett bra och likvärdigt sätt bör fokus snarast ligga på att stärka kunskaperna, samarbetet och förutsättningarna för alla aktörer som är inblandade i rehabiliteringsarbetet. Först då kan varje enskild person få bästa möjliga förutsättningar att komma tillbaka i arbete utifrån de specifika omständigheter som finns i just det enskilda fallet.

Unionen ger redan idag stöd i enskilda rehabiliteringsärenden genom den regionala arbetsmiljöombudsverksamheten. Under 2019 gav Unionens regionala arbetsmiljöombud stöd i 537 rehabiliteringsärenden, vilket ungefär motsvarar 30 procent av alla ärenden. Det bör dock påpekas att lagstiftningen sätter vissa gränser för de regionala arbetsmiljöombudens tillträde till arbetsplatser.

### **Förbundsrådet föreslås besluta**

**att** anse första, andra och fjärde attsatsen besvarade

**att** avslå tredje attsatsen



## Motion 5 FR 2020.

MEDLEM, SYDVÄST

### Livslångt lärande - Genom fortbildning

Utbildning är bra, men påståendet att fortbildning är ännu viktigare för unionens medlemmar känns riktigt och angeläget.

Fortbildningen bör därför ses som det bärande elementet i ett koncept om ett livslångt lärande, om det är accepterat som ett av de prioriterade målen av fackförbundet.

Och varför ska fortbildning och ett livslångt lärande inte vara det med tanke på att det svenska samhället aldrig önskar konkurrera genom de låga lönerna, vi som svenskar tvingas därmed att ständigt söka förnya kompetensen. Det i sin tur kräver att samhället ställer om till större möjligheter att studera kortare utbildningar på de bästa lärocentren Sverige klarar att erbjuda. Idag erbjuds medlemmar endast ett fåtal inriktningar och kurser, alltför ointressanta och torftiga för vissa grupper och kanske tider, orter eller omfattningar inte passar. Dessutom kan även arbetsgivaren verka hindrande.

Att öppna upp och göra tex universitet och högskola mer tillgängliga och anpassade för redan yrkesverksamma, eller för tillfället arbetslösa yrkesverksamma, kan även generera positiva effekter på skolverksamheten i Sverige då banden mellan teori och verklighet knyts närmare.

**Att** Unionen tillsammans med övriga fackföreningar verkar för ett livslångt lärande för arbetande såväl som arbetslösa

**Att** Unionen verkar för att medlemmar, arbetande såväl som arbetslösa får tillgång till högkvalitativa kurser och lärarocentra

#### Förbundsstyrelsens yttrande

Vikten av bättre förutsättningar för livslångt lärande är en av Unionens högst prioriterade frågor, och en viktig del av den uppdaterade kompetenspolitiska plattform som kongressen beslutade om i höstas. Förbundsstyrelsen delar motionärens beskrivning av behovet bättre förutsättningar för livslångt lärande, såväl under arbete som under arbetslöshet.

Unionen arbetar med frågan i flera olika sammanhang. Ett viktigt instrument är en kontinuerlig utveckling av kollektivtalen. Ett exempel på det är att arbetslösa tjänstemän efter ett tillägg till omställningsavtalet mellan PTK och Svenskt Näringsliv sedan januari 2019 kan få ett nytt studiestöd, TRR-studieersättning. Ersättningen kompletterar det offentliga studiemedlet, upp till 70 procent av tidigare lön i två terminer och upp till 50 procent i ytterligare två terminer. En överenskommelse som stärker möjligheten att ställa om vid arbetslöshet väsentligt.

I de förhandlingar som inleddes 2019, mellan PTK, LO och Svenskt Näringsliv om flexibilitet och utvecklad anställningstrygghet är förstärkta möjligheter till omställning såväl under anställning som vid arbetslöshet en mycket viktig fråga för Unionen och övriga PTK-förbund. Förhandlingarna har pausats under avtalsrörelsen men ska återupptas i augusti. Parterna har tillsatt tre arbetsgrupper som fram till maj 2020 har i uppdrag att utreda en rad frågeställningar inför de fortsatta förhandlingarna, varav en arbetsgrupp fokuserar på utökat stöd i omställning.

Unionen bedriver även ett aktivt påverkans- och opinionsbildningsarbete i dessa frågor, både på egen hand, via TCO och tillsammans med andra fackförbund och arbetsgivarorganisationer. Förbundsstyrelsen konstaterar att förutsättningarna för livslångt lärande under senare tid har kommit att bli en alltmer framträdande fråga både på den politiska agendan och i samhällsdebatten, delvis till följd av det opinions- och påverkansarbete som Unionen bedrivit.

Ett av Unionens nyckelbudskap är just det som lyfts i motionen, att utbildningsutbudet behöver anpassas efter yrkesverksammas behov. Både fler korta kurser och längre utbildningar, som är tillgängliga på ett flexibelt sätt och som går att kombinera med arbete behöver skapas. Närmare samverkan mellan utbildningsanordnare och arbetsliv behövs för att säkerställa att utbildningarna håller hög relevans ur ett arbetslivsperspektiv.

I undersökningar förbundet gjort uttrycker medlemmar ett stort behov av vidareutbildning i högskolan. En majoritet vill helst studera på distans, de flesta i kombination med fysiska träffar. Samtidigt har antalet kurser på distans minskat kraftigt under senare år, och många som sökt efter utbildning ur vidareutbildningssyfte i högskolan uppger att de har haft svårt att hitta utbildning som motsvarar deras behov.



Unionen har bland annat drivit förslagen att staten ska ge universitet och högskolor ett tydligare uppdrag att bidra till yrkesverksammas behov av vidareutbildning och omställning, och att resurstilldelningen behöver ändras så att lärosäten får bättre ekonomiska förutsättningar att utbilda yrkesverksamma. Båda dessa förslag fanns med i den offentliga utredning om högskolans styrning och resurstilldelning som presenterades i början av 2019. Unionen arbetar nu för att förslagen också ska genomföras av regering och riksdag.

För många medlemmar skulle bättre möjligheter till vidareutbildning och fortbildning inom yrkeshögskolan vara värdefullt. Yrkeshögskola har fördelen att utbildningen har hög relevans ur ett arbetslivsperspektiv, eftersom förutsättningen för att utbildningsanordnare ska få statligt stöd är att utbildningarna motsvarar dokumenterade behov på arbetsmarknaden och att de utvecklas i samverkan med arbetslivet. När det gäller yrkeshögskolan har Unionen identifierat att bristen är att utbildningarna är svåra att kombinera med arbete, då det närmast helt saknas korta kurser och utbildningar. Nu satsar regeringen 25 miljoner kronor per år i ett pilotprojekt, med korta kurser särskilt utformade för yrkesverksamma, i enlighet med Unionens önskemål. Förhoppning är att det faller väl ut och att volymen korta kurser framöver kan skalas upp.

För att effektivisera livslångt lärande har Unionen även drivit behovet av bättre fungerande validering. Den omfattande kompetens yrkesverksamma utvecklar i arbetslivet måste vara möjlig att validera för att bli behörig till utbildning, och för att kunna tillgodoräkna exempelvis i form av högskole- eller yrkeshögskolepoäng. Därmed kan utbildningstiden förkortas. Unionen har haft en ledamot i Valideringsdelegationen som i ett delbetänkande bland annat lagt fram en rad konkreta förslag på vad regeringen behöver göra för att valideringen ska fungera bättre i högskolan. Slutbetänkandet presenterades i början av året, och Unionen arbetar aktivt för att få regeringen att genomföra förslagen.

En förutsättning, inte minst för att kunna genomföra mer omfattande vidareutbildningar, är stärkta möjligheter till studiefinansiering. Unionen har därför länge arbetat för att studiemedlet ska anpassas till yrkesverksammas behov. Bland annat är förslagen i en utredning som regeringen nyligen skickat på remiss, om höjda övre åldersgränser för rätt till studiemedel och fler extra veckor till den som slagit i taket men har behov av utbildning av arbetsmarknadsskäl, förslag som Unionen har drivit. Det är ett steg i rätt riktning men inte tillräckligt, också villkoren behöver anpassas efter yrkesverksammas behov och levnadsomkostnader.

Förbundet bedriver även ett internt projekt, under namnet framtidskompetens, där det pågår en utredning om kurser på vissa högskolor skulle kunna göras tillgängliga för medlemmar.

**Förbundsrådet föreslår besluta**  
**att** anse motionen besvarad.



## Motion 6 FR 2020

MEDLEM, GÖTEBORG

### Pension + A-kassa

Trygg även efter 65

Nu när vi blir äldre och kraven på oss ökar att arbeta längre, så borde alla de avtalade förmånerna vi har fram till 65 även finnas med några år till. Jag tänker på inbetalningar till pension ITP, rätt att vara arbetslös och få a-kassa, och sjukpension. På mitt företag går det inte att förhandla till sig ytterligare inbetalningar till pension eller högre lön. Så avtal behövs!

Höj åldersgränsen för företagets inbetalningar till pension och rätten att få a-kassa.

#### Förbundsstyrelsens yttrande

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

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

Riksdagen har ännu inte beslutat om att de pensionsrelaterade åldersgränserna i pensionssystemet och trygghetssystemen ska höjas. Förslag på detta kommer enligt regeringen att lämnas i en kommande proposition. Inom Riksdagen finns dock en parlamentarisk majoritet för att genomföra förslagen från ovan nämnda promemoria. Höjda åldersgränser inom ex vis sjuk- och arbetslöshetsförsäkringen är dock en viktig fråga för Unionen och därför kommer vi inte släppa den förrän de aviserade höjningarna är på plats. Fram till att så sker, kommer Unionen i dialog med regeringen och riksdagsledamöter att bevaka frågan.

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

**Förbundsrådet föreslås besluta**

**att** anse motionen besvarad.



## Motion 7 FR 2020

MEDLEM, VÄRMLAND

### Permission för egen 50-årsdag oavsett veckodag

På Tieto i Karlstad, och förmodligen i hela Sverige, beviljas man permission (ledighet utan löneavdrag) för egen 50-årsdag. Detta gäller dock endast om 50-årsdagen infaller på en arbetsdag.

En ledig dag är en uppskattad förmån, som i detta fall inte får delas av alla. Varför ska inte även anställda som fyller år på "fel" dag bli bjudna på en ledig dag? Man kanske vill bjuda hem kollegorna på en vardag eftersom det är större chans att de kommer. För det är väl därför som 50-årspermissionen finns från början?

Nuvarande regel känns föråldrad. Den leder dessutom ofta in på små skämt och lustigheter som inte uppskattas av alla.

När man bläddrar i kollektivavtalen så nämns "egen 50-årsdag" på ställen där man räknar upp vad man kan få permission för. Det står inte explicit att det inte gäller om 50-årsdagen infaller på en helg.

Det kan inte handla om någon betydande stor summa för företaget, i snitt fem av sju 50-åringar som påverkas.

Unionen driver i nästa avtalsrörelse att alla löntagare beviljas en heldagspermission på eller i nära anslutning av sin 50-års dag av arbetsgivaren. Detta ska gälla oavsett vilken veckodag som 50-årsdagen infaller på.

#### Förbundsstyrelsens yttrande

Permission innebär i kollektivavtalen en möjlighet till frånvaro från jobbet utan att löneavdrag görs. Det gäller i Unionens avtal vanligen för del av dag och är något som arbetsgivaren beviljar. I avtalen exemplifieras ibland också att det kan bli aktuellt för en eller flera dagar, t.ex. vid hastigt påkommande sjukdomsfall i familjen eller nära anhörigs frånfälle. Ibland finns ytterligare reglering i lokala avtal, annars kan tillämpningen följa av policy hos arbetsgivaren. Senaste avtalsrörelserna har det från vissa motparter framförts krav på att permissionsreglerna ska tas bort ur centrala avtalen.

Förslag om förändringar i kollektivavtalen, avtalsmotioner, behandlas samlat inom Unionen inför avtalsrörelserna. En avtalsrörelse pågår nu under 2020 och förbundsrådet föreslås överlämna motionen för behandling vid nästa förbundsrad som behandlar avtalsmotioner inför en avtalsrörelse.

**Förbundsrådet föreslås besluta**

**att** motionen överlämnas till nästa förbundsrad som behandlar avtalsfrågor.



## Motion 8 FR 2020

MEDLEM, SYDVÄST

### Slå vakt om folkrörelsens alkoholkultur

Folkrörelsen, facket och näringslivet har under lång tid motarbetat en destruktiv alkoholkultur med ett i modern tid tämligen gott resultat. Dessa historiska landvinningar är med industrisektorns minskning och med en allt större tjänstemannasektor nu hotad om vi inte ser upp och granskar vårt beteende och reaktioner på vad som ska vara tillåtet respektive en framhövd alkoholkultur.

After Work, vinlotterier, fester dränkta i alkohol kan onekligen låta trevligt och som tagna ur en god amerikansk TV serie. Men, det kan också riskera få en alltmer framhövd och framskjuten plats, och i värsta fall påträngande plats i medlemmars arbetsmiljö, och som ovan påpekat särskilt bland tjänstemäns arbetsmiljö.

En alkoholist mindre och en familjetragedi mindre är nog så motiverande för att låta skriva en motion om att Unionen ska gå ut med information och påminnelser om våra historiska problem och landvinningar inom den rådande alkoholkulturen i arbetslivet och den delade miljön våra medlemmar befinner sig i och inte kan välja bort varandra ifrån.

Det får därför inte upplevas som påtvingande eller påträngande. Genom att påminna om vår historia så kan man också uppmuntra att man på företagen hellre låter välja en tillåtande snarare än påträngande alkoholkultur. Skillnaden bör demonstreras genom att man i företagets regelverk uppmanar till att välja de mer undanskymda platserna och tider där man gör minst påverkan mot sina medarbetare. Det bör i bästa fall resultera i en signalpolitik om en alkoholkultur som mer smyger än tränger sig på, dvs det ska förhoppningsvis upplevas mer som "tillåtet" än att man "förväntas" delta.

Unionen påminner i kampanj om Svensk folkrörelsens arbete och landvinningar med en restriktiv alkoholkultur

Unionen talar om att faran med att alkoholkulturen glider ifrån svensk historia

Unionen uppmanar till eftertanke kring företagets alkoholkultur och hur den kan upplevas för de ofrivilliga och de med ett skört förhållande till alkohol

### Förbundsstyrelsens yttrande

För förbundsstyrelsen är förekomsten och synen på alkohol viktiga frågor att hantera och arbeta med för att skapa ett bättre arbetsliv både för individen och på arbetsplatsen och för att skapa ett bättre samhälle i stort. Alkohol och droger kan vara både ett arbetsmiljöproblem och innebära arbetsmiljörisker för individ och kollegor. Alkohol och droger riskerar även innebära kostnader för våra medlemmars företag och organisationer genom minskad produktivitet och produktionsbortfall.

I Unionens politiska riktlinjer för *Alkohol och droger på jobbet* finns förbundets syn på frågorna. I riktlinjen lyfts bland annat att arbetsgivare och medarbetare gemensamt bör utarbeta en policy för alkohol vid representation och andra sammankomster och vid dessa tillfällen ska restriktivitet vara vägledande samt alltid finnas alkoholfria alternativ. Att förhindra och hantera alkoholrelaterade problem och en osund kultur på arbetsplatsen är viktigt och kan göras genom ett väl fungerande och förebyggande arbete men även en tydlig organisation för arbetsanpassning och rehabilitering. I riktlinjerna lyfts även att arbetsgivaren vid alkoholrelaterade händelser i omedelbar anslutning till det som inträffat ska ha samtal med medarbetare och även följa upp med eventuella rehabiliteringsinsatser.

Alkoholkulturen som finns i samhället och historiskt varit närvarande inom fackföreningsrörelsen har på många sätt lett till stora skador och kostnader för individen och samhället. Alkohol är på många sätt en arbetsmiljöfråga och arbetsmiljö är ett av förbundets prioriterade områden. Att arbeta med arbetsmiljöfrågorna är därför väldigt viktigt vilket förbundet fortsätter göra på arbetsplatser där det finns medlemmar och förtroendevalda.

### Förbundsrådet föreslås besluta

- att** avslå första att-satsen,
- att** anse andra och tredje att-satserna besvarade.



## Motion 9 FR 2020

MEDLEM, STOCKHOLM

### Sjukvårdsförsäkring urholkar välfärden

Som medlem har det från och med 1 jan 2018 varit möjligt att teckna en sjukvårdsförsäkring hos Bliwa. Vilket ger planerad specialistvård och snabb kontakt med privat vårdgivare. I Sverige har ett parallellt sjukvårdssystem växt fram där 650 000 personer via privata sjukvårdsförsäkringar köpt sig före alla andra medborgare. Det urholkar den offentliga vården och bryter mot hälso- och sjukvårdslagens portalparagraf om vård på lika villkor. För en fackförening som säger sig värna om generell välfärd är det fel att erbjuda privata sjukvårdsförsäkringar åt medlemmarna. Vi riskerar att bli stödhjul åt privatklinikerna i Stockholms innerstad. Vi måste kliva fram och berätta att vi vill slåss för den svenska välfärdsmodellen.

Ta ställning för vård på lika villkor och för den svenska välfärdsmodellen

Avskaffa medlemsförsäkringar som bidrar till ökade klyftor och orättvisor i samhället

#### Förbundsstyrelsens yttrande

Unionen anser att det är av största vikt att Hälso- och Sjukvårdslagen följs och att vård prioriteras efter behov. Förbundet har ett uttryckligt krav på att försäkringsgivaren ställer krav på att lagen efterföljs av de vårdgivare som anlitas.

Försäkringen hade före 2018 endast kunna tecknas av egenföretagarmedlemmar. Inför upphandlingen av nytt grupp-försäkringsavtal beslutade Unionen 2017 att även erbjuda en så kallad sjukvårdsförsäkring till samtliga yrkesverksamma medlemmar. De främsta skälen till förändringen var intresse hos Unionens medlemmar samt det faktum att flera av Unionens konkurrenter redan erbjöd produkten. En mycket viktig aspekt var dessutom att erbjudandet ger möjlighet för medlemmar att teckna försäkring utan krav på hälsokontroll. Beslutet föregicks av noggrann utredning kring hur produkten fungerar och eventuell påverkan på den allmänna sjukvården.

När det gäller efterlevnaden av Hälso- och sjukvårdslagen så har förbundet en dialog med den egna försäkringsgivaren (Bliwa) avseende vilka vårdbolag som anlitas och vilka krav som ställs på bolagen. Förbundet har också säkerställt att Bliwa ställer krav på att alla anlitate vårdgivare följer Hälso-och sjukvårdslagen.

Regeringen har den 16 januari 2020 givit Myndigheten för vård- och omsorgs-  
analys i uppdrag att beskriva riskerna med att patienter med privata sjukvårds-  
försäkringar ges företräde till hälso-och sjukvården framför patienter som får  
offentlig finansierad hälso- och sjukvård samt i den mån det är möjligt även  
undersöka förekomsten av att detta sker. Utredningen ska vara klar den 31 mars  
2020. Inspektionen för vård och omsorg, IVO, har den 13 februari 2020 inlett  
en förstudie för att undersöka myndighetens möjlighet att granska privata vård-  
givares prioritering av patienter<sup>1</sup>. IVO har initierat förstudien med anledning  
av bl.a. de uppgifter som förekommit i media.

Förbundsstyrelsen kommer följa myndigheternas utredningsarbete och förhålla  
sig till de resultat och slutsatser som där framkommer. Vid förbundsrådets ge-  
nomförande bör förbundsstyrelsen kunna redovisa ytterligare kring vad myn-  
digheternas utredningar kommit fram till.

### **Förbundsrådet föreslås besluta**

**att** anse motionens första attsats besvarad

**att** avslå motionens andra attsats

<sup>1</sup> <https://www.ivo.se/publicerat-material/nyheter/forstudie-om-tillganglighet-for-patienter-i-forsakringsfi-nansierad-och-skattefinansierad-varld/>