

REDOVISNING AV MOTIONER TILL FÖRBUNDSSTYRELSEN 2017

Motion 17.01. – Angående ärendehanteringssystem

BJÖRN ENGSTRÖM

Hej.

Jag är ordförande i en ganska stor klubb med ungefär 30 medlemmar.

Jag är även huvudskyddsombud på företaget.

Företaget fungerar inte helt smidigt och Arbetsmiljöverket har varit till oss flera gånger och vi har även fått skadestånd för brott mot MBL, haft centrala förhandlingar, central lönekonsultation med mera.

Ett stort problem som vi har är att vi drunknar i ärenden (kan vara 10-20 ärenden i veckan beroende på vad man menar med ärende) och vi kan inte prioritera för vi kommer inte ihåg alla.

Detta gäller både som skyddsombud & facklig förtroendeman.

Vi skulle verkligen behöva ett ärendehanteringssystem som följer alla lagar och regler.

Som det är nu hanterar vi frågorna i företagets mail vilket är högst tveksamt om det är lagligt.

Kan Unionen centralt ta fram ett sådant ärendehanteringssystem eller ta fram avtal med ett företag eller åtminstone rekommendera en lösning så inte varje klubb måste sätta sig in i alla lagar & regler och riktlinjer för att inte bryta mot PUL osv.

Jag har bollat med fler klubbar och de tycker det låter som en strålande idé.

Mvh.

Björn

Förbundsstyrelsens yttrande

Förbundsstyrelsen behandlade din motion gällande ärendehanteringssystem på sitt möte den 22-23 maj.

Det pågår just nu ett större utvecklingsprojekt i Unionen som kallas Digitalt Stöd LFO (lokal facklig organisation) som syftar till att utveckla och förbättra stödet till förtroendevalda på arbetsplatserna genom just digitala tjänster. Projektet utgår från metoden tjänstedesign vilket i korthet innebär att målgruppernas behov inventeras och att utvecklingen sedan sker i nära samar-

bete med slutanvändarna och med organisationen som ska leverera produkten. Med denna metod säkerställs att man utvecklar det som målgruppen efterfrågar och att man parallellt med detta bygger en organisation som klarar av att leverera dessa tjänster och produkter.

I juni 2017 kommer ett första konceptförslag som beskriver vad som framkommit när det gäller behov samt förslag på hur Unionen ska gå vidare med den tekniska och innehållsmässiga utvecklingen.

Projektet Digitalt Stöd LFO kan konstatera att just frågan om ett ärendehanteringssystem för klubbar hittills inte har framkommit som ett vanligt förekommande behov i de förarbeten som gjorts. Att utveckla ett eget ärendehanteringssystem som ska passa olika klubbar (med olika tekniska och praktiska förutsättningar) bedöms inte vara det mest effektiva sättet att lösa problem som beskrivs i motionen. Med tanke på den snabba tekniska utvecklingen och den omfattande floran av bra användarvänliga externa lösningar ligger det närmare till hands att gå på det andra förslaget i motionen – att rekommendera en lösning så inte varje klubb måste sätta sig in i alla lagar & regler och riktlinjer för att inte bryta mot PUL osv.

Förbundskontoret har varit i kontakt med dig för att diskutera en lösning och tanken är att lösning som sedan tas fram kommer att ingå i det fortsatta utvecklingsarbetet med Digitalt Stöd LFO som ett digitalt samarbete.

Förbundsstyrelsen beslutade därmed att motionen ska vara beaktad.

Motion 17.02. – Höjning av pensionsålder enligt Pensionsåldersutredningen 2016

TOMAS GUNNARSSON, ARBETSPLATSOMBUD, KOHLSWA GJUTERI AB
KÖPING

Bakgrund:

Pensionsåldersutredningen

20160919 kom den nya pensionsutredningen med en gemensam avsiktsförklaring. I stora drag handlade den om höjd pensionsålder med 2 år. Förtidspension tidigast från 63 år (61) Allmän pension tidigast från 67 år (65) och rätt att jobba till 69 år (67). Målet är att politiskt beslut ska tas under 2017 för att gälla från 2020. Unionen delade avsiktsförklaringen och uttalade sig positivt i media.

Äldre trotjänare

Ovanstående avsikt finns inte förankrad bland Unionens medlemmar. Jag har varit arbetsplats-ombud för Unionen under flera år och kan med fog säga att de flesta på vår arbetsplats är negativt inställda till pensionsåldershöjningen. Flera av våra äldre tjänstemän har arbetat många år i tung stålindustri innan de blivit tjänstemän via intern rekrytering. De flesta av dem har haft ett inträde på arbetsmarknaden innan 20 års ålder istället för dagens genomsnitt på ca 26 år. Deras arbetsliv som industriarbetare i tuff arbetsmiljö har liksom för handelsanställda, vårdpersonal, lärare och byggnadsarbetare slitit hårt. Unionen behöver värna även om denna grupp. Många av dessa är födda på 50-talet och har nära till en pension de arbetat ihop till under ett långt arbetsliv. Flera har planerat sin pension och det blir ett dråpslag för dem om den föreslagna pensionsåldershöjningen på 2 år införs redan 2020.

Flexpension

Unionens flexpension är utmärkt som långsiktigt stöd att gå i delpension för att kunna orka längre i arbetslivet. Dock ger avtalen mycket liten effekt de närmsta åren. 0,2 % 2014 0,5 % 2015 och 0,8 % från 2016 kommer tex 2020 att ge mindre än en halv månadslön att ta ut/fördela i delpension. (För Almegas anslutna finns som bekant ännu inget avtal.)

För att åstadkomma en mjukare höjning av pensionsåldern och värna de medlemmar som idag är nära pension - samt ge flexpensionen rimlig tid att ge ek. effekt/värde

Motioneras att unionen:

- Verkar för att senarelägga det planerade startdatumet januari 2020
- verkar för en gradvis höjning av pensionsålder på tex 2 mån/år under en flerårs- period.

BILAGA

Argument för och emot höjd pensionsålder

Argumenten för höjd pensionsålder i utredningen upprepas hela tiden av samtliga aktörer

- Vi lever allt längre. 1992 var medellivslängden 78 år, 2016 är den 81 år
- Andelen + 65/pensionärer av befolkningen har ökat från 17.7 % 1992 till 19.8% 2015
- Många vill arbeta längre än till 67 år. (vilket naturligtvis är positivt om möjlighet bereds.)

Argumenten mot höjd pensionsålder nämns inte offentligt i utredningen . Och det borde vara vårt fackförbunds ansvar att även lyfta fram dessa. Alternativt växer bilden fram att Unionen värnar statens utgifter före medlemmars intressen.

- En kontinuerligt ökad produktivitet i Sverige på i genomsnitt 2,4%/år sedan 1970 (enligt OECD)vilket medfört att statens pensionsutgift av BNP minskat från 9.5% 2000 till 9% 2013. Det är lägre än Finland (ca 13%),Danmark(ca13%) och Norge (ca 10%)
- En betydande invandring till Sverige senaste tiden(>270.000 personer 2014 tom 2016) som kommer att öka andelen arbetspopulation. Speciellt som arbetslösheten i denna grupp är mycket hög.
- Svenskar får idag endast ut 57,4 % av lön före pension (bland de sämsta i EU)
- Vi arbetar redan längst i EU- 41.2 år(genomsnitt i EU 35,4 år)och tar ut pensionen först vid 64.8 år.

Förbundsstyrelsens yttrande

Förbundsstyrelsen behandlade din motion angående höjning av pensionsåldern vid sitt möte den 24 & 26 april.

Många har ett tufft arbetsliv bakom sig och orkar inte jobba längre än planerat. Självklart delar förbundsstyrelsen motionärens åsikt om att vi måste värna om dessa medlemmar. Förbundsstyrelsen är också väl medveten om att det finns en oro bland många medlemmar kring höjd pensionsålder. Icke desto mindre är det en nödvändig förändring att göra. Vi lever allt längre

och som en konsekvens av detta blir pensionerna lägre, om inte pensionsåldern höjs. För att trygga våra pensioner i framtiden behöver pensionsåldern därför höjas.

I pensionsåldersutredningen (SOU 2013:25) föreslogs att allmän pension ska kunna tas ut från tidigast 63 års ålder, och senast 69 års ålder, istället för som idag mellan 61 och 67 års ålder. I denna utredning föreslogs att de nya reglerna kring pensionsålder skulle börja gälla från och med år 2016, men så blev som bekant inte fallet.

Under år 2016 hade Göran Hägglund och Göran Johnsson i uppdrag av regeringen att föra dialog med arbetsmarknadens parter, kring förutsättningar och möjligheter för ett samordnat arbete för ett längre arbetsliv. Unionen och PTK ställde sig bakom avsiktsförklaringen, men däremot ställde sig inte motparten Svenskt näringsliv bakom den. I rapporten från samtalen, som presenterades 20160919, framgår att parterna gör bedömningen att om riksdagen fattar ett rambeslut under 2017, kan ett genomförande vara möjligt från år 2020. Nuvarande regering har sagt att det ska fattas beslut om höjd pensionsålder innan mandatperioden är över, men än har inget förslag till beslut lagts fram. Mycket tyder därför på att även det föreslagna ikraftträdandeåret 2020 kan komma att senareläggas.

Förbundsstyrelsen är av uppfattningen att pensionsåldern behöver höjas för att trygga pensionerna, och kan inte se att det finns skäl för att Unionen verkar för att försena denna process. Därför avslås den första att-satsen.

I pensionsåldersutredningen (SOU 2013:25) föreslogs införande av en riktålder som följer utvecklingen av medellivslängden. Åldersgränserna i det allmänna pensionssystemet och närliggande socialförsäkringslagstiftning föreslås anknyta till denna riktålder. Det är förbundsstyrelsens uppfattning att införandet av en riktålder, på det sätt som det beskrivs i pensionsåldersutredningen, skulle kunna fungera på det sätt som du efterfrågar. Det vill säga: att pensionsåldern höjs successivt och långsamt, över tid. När det väl finns ett förslag till riksdagsbeslut kommer Unionen att försöka tillgodose medlemmarnas åsikter och intressen, inom ramen för ett sedvanligt remissförfarande. Vi kommer då att verka för en stegvis och långsam höjning av pensionsåldern genom att förslagsvis knyta åldersgränserna till en riktålder, efter det att pensionsåldrarna höjts i ett första steg (enligt ovan). Förbundsstyrelsen ansåg därför att andra att-satsen ska beaktas.

Förbundsstyrelsen beslöt

ATT avslå första att-satsen

ATT beakta andra att-satsen

Motion 17.03. – Motion om medlemsavgift

ELENA TYMOSHCHYK

Hej!

Olena heter jag. Är medlen mer än två år hos Er. Vill att ni ska göra en revision av medlemsavgifter och samtidigt begära om att Ni ska sänka medlemsavgift, i alla fall som gäller rad med inkomster upp till 20900:- och beskrivet nedan varför.

I Unionens tabell Medlemsavgifter 2016

I rad fyra, avgiftsgrundande inkomst 19001- 20900 kr. stor medlemsavgift i 225 kr och det är förhöjd för 75 kr jämfört med föregående rad med inkomst up till 19000:- Samtidig om man beräknar inkomstförsäkring med lön upp till 20900:- Står det i beräkningen på Unionens internet sida att med lön upp till 20900:- omfattas man inte av Unionens inkomstförsäkring. Vilket innebär att jag som har lön på 20800 kr. Kommer inte få någon inkomstförsäkring alls i fall min företag går i konkurs eller på annat sätt jag tappar mitt jobb. Däremot på samma gång om man känner 45 000 kronor, som exempel, då får man inkomstförsäkring på drygt 10 000:- och från den 101 dagen drygt 13 000.

Nu är det frågan varför med så stor skillnad i ersättningen man betalar samma pris för medlemsavgift ?

Jag som kommer inte få någon försäkring i pengar betalar samma pris som en som känner 60 000 och betalar samma pris men kommer att få betydligt mer pengar än jag i samband med jobb förlorande, eller om jag ska vara tydligare man som känner upp till 20900:- betalar felaktigt förhöjd , anser att avgifter ska vara uppgraderat och logiskt uppbyggt enligt själva inkomsten och eventuell ersättning.

Jag hoppas att Ni återkommer med besked så snart Ni kan.

Vänlig hälsning och goda önskningar

Olena Tymoshchyk

Förbundsstyrelsens yttrande

Hej Olena

Förbundsstyrelsen behandlade din motion angående medlemsavgiften vid sitt möte den

24 & 26 april.

Unionens förbundsstyrelse behandlade din motion om medlemsavgift på sitt möte den 24 och 26 april. Styrelsen kan förstå att medlemsavgiften kan upplevas som orättvis i sin konstruktion om man räknar in inkomstförsäkringen som parameter. Styrelsen konstaterade dock att avgiftstrappan är satt utifrån andra principer och inte utifrån inkomstförsäkringen. Inkomstförsäkring är bara en av medlemsförmånerna bland många och gäller alla som är medlemmar i förbundet. Några kommer inte att kunna utnyttja denna förmån, eftersom man precis som du påpekar hamnar under taket i A-kassan. Försäkringen skall garantera att man får 80% av lönen i 100 dagar. De som hamnar under inkomsttaket i A-kassan får då hela beloppet från A-kasseförsäkringen.

Det avgiftssystem vi har i förbundet idag konstruerades inför bildandet av Unionen 2008. Det fördes då en diskussion om vilka principer som skulle ligga till grund för medlemsavgifterna. Den sammantagna ambitionsnivån kan uttryckas som ”solidariskt, rättvist, prisvärt och konkurrenskraftigt”

Sedan 2008 har endast små justeringar gjorts i avgiftssystemet och i huvudsak har det varit samma avgift de senaste 9 åren. Med anledning av detta, så diskuterade man på kongressen 2015 om man skulle höja eller förändra avgifterna inför kommande kongressperiod. Beslutet blev att tillsätta en utredning som skulle lägga fram ett förslag till en extrakongress 2017. Utredningen har pågått under hela 2016 och pågår ännu. Remisser har skickats ut till regionerna, som kunnat komma in med synpunkter. Bl.a har man fått ta ställning till vilka bärande principer man tycker är viktigast i ett avgiftssystem. Är ex rättvist och solidariskt viktigare än konkurrenskraft gentemot andra förbund etc.

Denna utredning är nu inne i ett slutskede, och förbundsstyrelsen kommer på sitt möte i juni att lägga fram ett förslag till beslut. De frågor du lyfter i din motion kommer då också att beaktas.

Förbundsstyrelsen beslutade att din motion med det skulle anses vara besvarad.

Motion 17.04 – Kompetensbank Ropen skalla - kompetensbank till alla!

UNIONENKLUBBEN PÅ SANDVIK I SANDVIKEN,
KLUBBORDFÖRANDE PER HEDMAN

Problembeskrivning

Fack och arbetsgivare är överens om att kompetensutveckling ska ske, men det finns ingen tydlighet kring formerna för denna. Det finns skrivelser i bl.a. Stål & Metallavtalet angående kompetensutveckling men få företag har gått från ord till handling.

När ett företag anställer så är det för att man vill komma åt den personens kunskaper. Ständig utveckling inom industrin som t.ex. nya metoder/processer/tekniker, förändrade krav från både externa och interna kunder, nya marknader och förändrad orderingång gör att befattningar förändras. Ibland försvinner till och med en del jobb och andra tillkommer. Har då berörda anställda inte utvecklats i takt med företaget råder stor risk att dessa inte längre platsar, d.v.s. saknar rätt kompetens. Det visar sig också allt oftare vid organisations-förändringar att kompetens väger tyngre än anställningsår. Idag ”köper” företag kompetens genom att säga upp anställda och ta in ny personal med ”rätt kompetens” istället för att utveckla den befintliga personalen.

Vi tror därför att en timbank, kallad Kompetensbank, behövs för att synliggöra att kompetensutveckling verkligen sker. Kompetensbanken har ett individuellt saldo som visar hur många timmar som finns för kompetensutveckling. Ej uttagen tid ska kosta företaget genom 1) att antalet outtagna timmar betalas ut till medarbetaren och 2) att de outtagna timmarna förs över som ingående saldo till nytt år. En sådan konstruktion möjliggör en uppföljning av att företagen lever upp till vad som är överenskommet i kollektivavtal.

Vi föreslår:

ATT: Det skapas individuella Kompetensbanker för medarbetarna på företagen med syfte att synliggöra att kompetensutveckling verkligen sker.

ATT: Medel öronmärks för de anställda att använda till kompetenshögande yrkesutbildning.

Förbundsstyrelsens yttrande

Förbundsstyrelsen har mottagit er motion och behandlat den vid sitt sammanträde den 22-23 maj.

I motionen lyfts behovet av bättre fungerande kompetensutveckling som är en av Unionens högst prioriterade frågor. Förbundsstyrelsen delar er beskrivning av den snabba utvecklingen av arbetsuppgifter och befattningar och de därmed ökade behoven av kompetensutveckling under arbetslivet.

I Unionens avtalspolitiska program som fastställdes av förbundsrådet i juni 2015 framgår att Unionen anser att det ska framgå av kollektivavtal att arbetsgivaren har ansvar för att alla ges möjlighet till den kompetensutveckling som krävs för att kunna möta såväl nuvarande som framtida kompetenskrav inom företaget eller organisationen. Förbundsstyrelsen delar därtill er beskrivning att kompetensutveckling ofta inte sker i tillräcklig uträkning praktiken, trots skrivningar och goda intentioner i avtal. En viktig orsak är att det på många företag saknas strukturer för ett strategiskt och systematiskt arbete med kompetensutveckling mellan arbetsgivare, klubb och arbetstagare. I förbundet pågår därför nu ett arbete med att ta fram nya processer och verktyg som ska stödja det strategiska och systematiska arbetet med kompetensutveckling på arbetsplatserna, med modellen för systematiskt arbetsmiljöarbete som utgångspunkt.

Av det avtalspolitiska programmet framgår också att det, utöver den kompetensutveckling som faller inom arbetsgivarens ansvar, även finns ett stort och växande behov av egeninitierad yrkesinriktad kompetensutveckling som individen själv förfogar över. Kompetensutvecklingen ska kunna vara proaktiv och ämnad att öka anställningsbarheten på arbetsmarknaden. Behoven rör såväl kortare utbildning för breddning eller spetsning av kompetens som mer omfattande utbildning i syfte att byta yrkeskarriär. Förutsättningen för sådan kompetensutveckling är att yrkesverksamma erbjuds rimliga möjligheter att finansiera studieledighet på hel- eller deltid.

Vidare framgår av det avtalspolitiska programmet att sådan kompetensutveckling, inklusive studie- och yrkesvägledning, till en betydande del bör finansieras via kollektivavtal på central nivå. Unionen strävar i det syftet att nå en trepartsöverenskommelse, byggd på kollektivavtal, mellan parterna och staten. Utgångspunkten är att arbetsgivarna gör en avsättning från den totala lönesumman, likt avsättningen till TRR. För att uppnå tillräcklig finansiering krävs att även staten skjuter till resurser och anpassar offentliga system, framförallt genom att villkoren förbättras för yrkesverksamma i studiemedelssystemet.

Unionen har i samband med förhandlingarna om ett utvecklat Omställningsavtal mellan PTK och Svenskt Näringsliv drivit frågan om att införa en kollektivavtalsstiftelse för finansiering av yrkesverksammas kompetensutveckling. I anslutning till förhandlingarna fördes även diskussioner med den

förra regeringen om behovet av förändringar i studiemedelssystemet, varav vissa nu har genomförts och andra återstår att driva igenom.

Förbundsstyrelsen anser att det är angeläget att förbundet i första hand prioriterar en kollektivavtalad lösning som ger individen ökade möjligheter att finansiera upphället i samband med egeninitierad kompetensutveckling som stärker anställningsbarheten på arbetsmarknaden. När det nu hittills har tecknats treåriga avtal är förbundsstyrelsens förhoppning att det ska skapas förutsättningar att teckna ett sådant avtal.

Unionen har även i påverkansarbetet drivit att samhället bättre ska möta yrkesverksammas behov av återkommande utbildning och omställning. En framgång är att regeringen nu tydligt lyfter de ökade utbildningsbehoven i arbetslivet i direktiven till utredningen om ett nytt styr- och resurstilldelningssystem för universitet och högskolor. Unionen har en ledamot i den statliga valideringsdelegationen som i början av nästa år ska lägga förslag till regeringen om validering i högskolan, där exempelvis möjligheten att kunna förkorta studietiden baserat på den kompetens som inhämtats i arbetslivet är en central fråga. Ett annat exempel är att regeringen, till stor del som en följd av Unionens påverkansarbete, nyligen beslutat att privata aktörer som Trygghetsrådet ska få möjlighet att köpa uppdragsutbildning till sina klienter i högskolan när det finns arbetsmarknadsskäl.

Förbundsstyrelsen har ansett motionen besvarad.

Motion 17.05 – angående arbetsmiljö SAS

SVEN CAHIER, MEDLEM, FD ORDFÖRANDE SAS TJÄNSTEMANNAFÖRENING
UNIONEN

Motion till Förbundsstyrelsen

Då jag arbetar inom Transportsektorn tar jag en historisk överblick av vad som där skett 2008—2016

2016-05-01—2017-04-30

Löneökning per 2016-05-01, allmänt utrymme 2,0%

Positiv avvikelse från ”Märket”.

- Tjänsteman som kvarstår fram till 67 år, tidigare fram till 65 år, omfattas av lönerrevisionen.
- Förtydligande om arbetsbetyg och arbetsgivarintyg till A-kassa.
- Arbetsgrupp för att se över oregelbunden arbetstid och balans i arbetslivet.
- Följa de två arbetsgrupperna inom industrin avseende arbetsmiljö och handledning likaberättigade.

Negativ avvikelse från ”Märket”.

- Ingen garanterad löneökning.
- Provanställds uppsägningstid kortades från 1 månad till 14 dagar.
- Uppsägningstiden för anställd ökas från 2 månader till 3 månader efter fyra års anställning.
- Möjligheten att återföra tid till övertidsutrymmet, genom att ta ut övertidskomp, utökades från 75 timmar till obegränsat.
- Tjänstemän som gått ner i ansvar till ny befattning med tidigare lönen fryst undantas från lönerrevisionen.

2013-05-01—2016-04-30

Löneökning per 2013-05-01 allmänt utrymme 1,9 %.

Löneökning per 2014-05-01 allmänt utrymme 2,1, samt flexpension (ITPK resp ITP1) 0,2%. Ny löneprocess.

Löneökning per 2015-05-01 allmänt utrymme 2,3%, samt flexpension 0,3%.

Inga villkorsförändringar.

2012-05-01–2013-04-30

Löneökning 202-05-01 generellt 0,2%, allmänt utrymme 2,6% dock minst 320 SEK/månad.

Inga villkorsförändringar. Flygets representanter, reserverade sig och menade att veckoarbetstiden vid "turlistearbete" inom åtminstone flyget borde avtalats. Endast 40 timmar/ helgfri vecka är reglerat (80-90% av flyget har dock frågan reglerad i lokalt avtal). Kostnaden för flyget torde understiga 0,3% och för hela transportdelegationen understiga 0,1%

2010-05-01–2012-04-30

Löneökning per 2010-07-01 Generellt 0,9%, allmänt utrymme 2,6%, dock minst 285 kr/månad.

Split Shift / Delade pass. Arbetstiden ska normalt förläggas sammanhängande med en längsta uppehållstid om 90 minuter. Delade arbetspass ska i möjligaste mån undvikas och behovet ska vägas mot den anställdes möjligheter att förena arbete med familjeliv och socialt liv i övrigt. Om verksamhetens behov, enligt arbetsgivaren, är sådana att det aktualiserar delade pass ska arbetsgivaren ta initiativ till förhandling enligt förhandlingsordningen i avtalet. Kan parterna inte enas efter lokal och central förhandling hänskjuts frågan till skiljenämnd som ger en rekommendation som det är parternas avsikt att verka för att den följs.

Föräldralön. Utbetalas via ordinarie lönetillfällen. Har den anställda varit anställd fem år i följd eller mer utges en femte månad föräldralön (tidigare fyra).

2007-07-01–2010-04-30 HTF

- 2007-07-01 3,4% dock lägst 330 SEK/månad
- 2008-05-01 3,4% dock lägst 330 SEK/månad
- 2009-05-01 3,0% dock lägst 300 SEK/månad

Allmänna anställningsvillkor:

- Regeln om bisyssla (§ 1.2) borttages
- Möjligheten att ge tre extra semesterdagar borttages (§ 4.1.1)
- Restidsersättnings begränsning till sex timmar per kalenderdygn tas bort (§ 8.3)
- Karensdag fr o m 2008-01-01 utgörs karensdag av 1/5-del av veckoarbetstiden (är inte förenligt med lagen)
- Föräldralön införs för den fjärde månaden om tjänstemannen varit anställd minst fyra år i följd
- Timlön vid korttidsanställning beräknas som 1/167 av månadslönen vid en arbetsvecka om 40 timmar. Vid 38 timmar/vecka 1/158,65 av månadslönen och 1/146,5425 av månadslönen vid 35,1 timmar/veckan.

- Ett nytt arbetstidsavtal som ersätter arbetstidslagen har överenskommits
- FlygA:s Supplement B upphör 2008-03-31, varvid berörda bolag övergår till supplement A (på vilket SAS bolagen redan går)
- FlygA:s supplement A (§5 anm 3). Avtalstexten ändras så att lördagar inte längre skall generera H-komp. Det förtydligas att julafton, nyårsafton och midsommarafton i detta sammanhang ska jämföras med helgdag.
- FlygA:s supplement A (§5.3 anm 5:e och 6:e stycket). Flygtillägg tas bort, då det riskeras användas för kabinpersonal.
- De lokala avtalen på SAS prolongeras.
- Nationaldagen. Reglerades med 0,2%, som erhöles som kompensation när 6 juni infaller på en lördag eller en söndag. De fyra från flyget i förhandlingsdelegation reserverade sig för att kompensation då skulle utges med annan dag, men blev nedröstade.

2017 Industriavtalet

Enligt information i media synes märket vara ett treårsavtal med 2 % löneflyft per år och flexpensionstillägg om 0,2 % 2017 och 0,3 % 2019.

Vidare en låglönesatsning för anställda som tjänar mindre än 24 TSEK/månad. Framgår inte om det bara gäller LO-grupper. I media hävdar Sv. Näringsliv också att höjningen ska ske inom märket 6,5%, vilket skulle minska löneökningen för andra grupper.

Inga villkorsförändringar.

Det synes därför som om Unionen än en gång bara fått igenom %-avtal, utan väsentliga villkorsförbättringar.

Enligt mig verkar avtalet vara ett misslyckande, då inga väsentliga avtalsvillkorsförbättringar verkar ske. Det innebär att övriga Branschdelegationer får näst intill omöjligt att uppnå villkorsförbättringar.

Att dessutom skriva ett treårigt avtal utan villkorsförbättringar innebär att ytterligare två år förspills.

2008–2017 Sammanfattning

I stort sett enbart löneökning och flexpension och inga väsentliga villkorsförbättringar.

Mina förslag

I kollektivavtalsförhandlingarna ger vi främst **arbetsfred**, efter det ger vi **arbetsfred** och därefter **arbetsfred**.

Det finns ingen anledning att utöver det, ge något av de skäligena villkor vi har i våra kollektivavtal.

Tyvärr finns det en attityd i Unionen att vi måste ge något för att få något och i detta givande tror man att vi ska ge av våra skäligen villkor för att få något annat skäligen villkor. Men vad vi ger är **arbetsfred!**

I förhandlingar bör man ha en lägsta nivå på vad man bör uppnå. När vi inte dit har vi total **MISSLYCKATS!** När vi bara dit har vi inte lyckats!

Vi bör också sätta upp vad vi bör lyckas med. När vi dit har vi **lyckats** och uppnått en realistiskt och skäligen nivå.

För att nå dit måste vi sätta upp skäligen **krav därutöver**, som vi kan förhandla om och om vi lyckas utöver förväntan, kanske också delvis kan uppnå.

Här finns det en tendens i Unionen att begränsa villkorsförbättrings krav till ett fåtal, kanske tre. En sådan begränsning innebär bara en alldeles för låg ambition och en begränsning till att enbart få igenom någon förbättringar. Men innebär naturligtvis en bekvämlighet för förhandlarna.

- *Unionen bör internt kodifiera ett minimiavtal innehållande en lägsta nivå för avtal som Unionen bara **temporärt** kan acceptera.*

Det bör finnas en nivå där skamgränsen går.

Inför kollektivavtalsförhandlingar och inför tecknande av nya kollektivavtal bör vi ha förberett oss.

- *Unionen bör internt kodifiera ett normalavtal som innehåller de villkor som fn är acceptabla.*

I alla förhandlingarna bör i första hand dessa villkor uppnås.

- *Unionen bör internt kodifiera ett eftersträvansavtal, som innehåller de förbättringar som Unionen bör eftersträva i kommande avtal. Kombinerat med en strategi för att uppnå dessa förbättringar.*

Vi måste veta vad vi vill uppnå och vilka prioriteringar som ska göras. Vi måste förbereda medlemmarna på att strejk kan krävas för att uppnå dessa.

- *Unionen bör bestämma ett antal villkorsförändringar som skall genomföras.*

Detta måste vara några få saker som bara **skall** avtalas.

- *Unionen bör förbereda medlemmarna på vilka villkor som kan komma att bli strejkfrågor. Låt de även komma till motpartens kännedom genom ex media.*

En väl förberedd strejk syftar på att få igenom skäligen villkor. När motparten är väl informerad om vår strejkberedskap ökas chanserna till att få igenom villkorsförbättringarna **utan strejk**.

Kravet om Flexpension 2013 var dåligt förberett, faktiskt inte alls förberett, vilket i sig är anmärkningsvärt. I samtal efter kollektivavtalsrörelsen med två av förbundsdirektörerna på Almega, som jag känner personligen, framgick

också att de var väl medvetna om det bristande förarbete som skett i Unionen och att därigenom förutsättningarna för att tvinga fram dessa avtal i den kollektivavtalsrörelsen helt saknades.

- *Unionen bör överväga att byta ut nuvarande förhandlingsledning, då nuvarande förhandlingsledning nästan enbart lyckats åstadkomma förbättringar på lön och flexpension, och misslyckats med att åstadkomma viktiga villkorsförändringar.*

Nuvarande förhandlingsledning har lyckats med att hålla löneökningarna på en nationalekonomisk bra nivå och med väsentliga reallöneökningar.

Däremot har man totalt misslyckats med att åstadkomma viktiga villkorsförbättringar, utöver flexpension.

Inte heller har man klarat av att (kanske med undantag av låglönesatsning 2017) höja missgynnade grupper.

Jag har suttit i förhandlingsdelegation sedan 1995. I våra förhandlingar då lyckades vi att få löneökningar i nivå med övriga avtal och utifrån ett stort antal krav få igenom väsentliga avtalsförbättringar. Efter inträde i Unionen har förutsättningarna för detta försvunnit.

- *Unionen bör prioritera en grupp i varje avtalsrörelse och låt denna få ett högre löneavtal än övriga.*

Låt en grupp sticka ut. Vi måste våga vara solidariska med svagare grupper. Att Unionen är stort räcker inte. Vi måste nyttja vår storlek till att vara starka och solidariska. Ett bra exempel är bilskollärare som har låga löner.

Om alla har det lika bra innebär det att alla har det lika dåligt. Om alla får lika innebär det att missgynnad grupp förblir missgynnad. Rättvisa är inte att vi ska ha det lika dåligt utan att, om inte alla, så några åtminstone får det bättre.

Varje avtalsdelegation borde medvetet satsa på en svag grupp inom sitt område och detta måste föregås av motsvarande redan skett inom industriavtalet, som därigenom skapat utrymme för denna satsning för andra Branschdelegationer.

- *Unionen bör prioritera en ökning av tjänstepensionen från dagens 10% för lönedelar upp till 7,5 PBB*

Statens sviker sitt åtagande på pensionsområdet för lönedelar upp till 7,5 PBB. Här menar jag att Unionen borde söka kompensation för detta genom att höja pensionen i ITP2 för lönedelar upp till 7,5 IBB och höja avgiften i ITP1 för lönedelar upp till 7,5 PBB väsentligt, så att det kompenserar bortfallet från den statliga pensionen.

Flexpension. En liten del av detta har åstadkommits genom flexpension. Kravet på flexpension framkom inte i det förberedande arbete som skedde inför kollektivavtalsrörelsen 2013. Frågan var sålunda inte förankrad inom Unionen på det sätt som Unionens stadga föreskriver, vilket är beklagligt. Pengarna i flexpension måste väsentligen ökas om vi den vägen ska kompensera

för bortfallet av statlig pension. Möjligheten till en arbetstidsminskning till 80% med bibehållen pensionsinbetalning är dock mycket bra.

- *Unionen bör prioritera att arbetsgivaren ska föra bok på all övertid.*

Allt fler går i väggen. Allt fler avtalar bort övertidsersättning. Kontrollen från arbetsgivaren och från facket måste ökas.

- *Unionen bör delegera mer beslutsbehörighet till förhandlande ombudsmän och Branschdelegationer.*

I jämförelse med HTF på sin tid är Unionen starkt centraliserad och toppstyrt i kollektivavtalsförhandlingar och de förhandlande ombudsmännen är starkt beskurna i sina befogenheter. Här måste Unionen se över sin förhandlingsstrategi så att bl a väsentliga villkorsförändringar kan genomföras, att solidaritet mellan grupper utvecklas och att enskilda grupper kan prioriteras.

- *Unionen bör alltid ha med krav, in i det sista, som är medialt lätt att förankra, sk "Kisspaus krav".*

En väsentlig del av förhandlingsstrategin i kollektivavtalsförhandlingar är att krav som är medialt kommunicerbara måste finnas kvar in i det sista.

Mina förslag är således att Unionen bör:

- internt kodifiera ett minimiavtal innehållande en lägsta nivå för avtal som Unionen bara temporärt kan acceptera.
- internt kodifiera ett normalavtal som innehåller de villkor som fn är acceptabla.
- internt kodifiera ett eftersträvansavtal, som innehåller de förbättringar som Unionen bör eftersträva i kommande avtal.
Kombinerat med en strategi för att uppnå dessa förbättringar.
- bestämma ett antal villkorsförändringar som skall genomföras.
- överväga att byta ut nuvarande förhandlingsledning, då nuvarande förhandlingsledning nästan enbart lyckats åstadkomma förbättringar på lön och flexpension och misslyckats med att åstadkomma viktigare villkorsförändringar.
- förbereda medlemmarna på vilka villkor som kan komma att bli strejkfrågor.
Låt de även komma till motpartens kännedom genom ex media.
- prioritera O-arbetstidsfrågor och återhämtningstid.
- prioritera en grupp i varje avtalsrörelse och låt denna få ett högre löneavtal än övriga.
- prioritera en ökning av tjänstepensionen från dagens 10% för lönedelar upp till 7,5 PBB

- prioritera att arbetsgivaren ska föra bok på all övertid, även för de som avtalat bort övertidsersättning..
- delegera mer beslutsbehörighet till förhandlande ombudsmän och Branschdelegationer.
- alltid ha med krav, in i det sista, som är medialt lätt att förankra, sk ”Kiss-paus” krav.

Så höga löneökningarna ger det nya avtalet

Kollega - Publicerad 31 mars 2017, kl 12:51 Uppdaterad 31 mars 2017, kl 15:50

Fack och arbetsgivare är överens om ett nytt löneavtal inom industrin. Industriavtalet, det så kallade märket, får indirekta konsekvenser för hela arbetsmarknaden. Trots att såväl fack som arbetsgivare gick in i förhandlingarna med siktet inställt på ett kort avtal är det nya avtalet treårigt.

Avtalet är värt 6,5 procent över tre år, där det tredje året är uppsägningsbart från bägge parter. De 6,5 procenten innehåller löneökningar på 6 procent, eller 2 procent per år, från och med den 1 april 2017 till och med den 31 mars 2020.

De övriga 0,5 procenten innehåller avsättningar till flexpension och ger 0,2 procent under 2017 och 0,3 procent under det tredje och sista året.

Läs mer: [Treårigt avtal kan bli tvåårigt](#)

Facken inom industrin ställde krav på 2,8 procents löneökning samt avsättning till flexpension, eller delpension. Enligt facken är de ekonomiska förutsättningarna visserligen bättre än de första åren efter finanskrisen, men når ännu inte upp till de nivåer som rådde innan finanskrisen.

- Vi har gjort bedömningen att det varken finns skäl att växla ned eller växla upp löneökningstakten, säger Per-Olof Sjöo, ordförande för GS-facket, under presskonferensen.

En knäckfråga i årets avtalsrörelse var att facken på LO-sidan krävde en låglönesatsning som även Unionen och Sveriges Ingenjörer ställde sig bakom och som de har fått igenom.

Arbetsgivarna, som hade hoppats på en nedväxling av löneökningstakten, sade innan avtalsrörelsen drog igång att en låglönesatsning var otänkbar för dem.

- Låglönesatsningen har varit krånglig och det här är inte en positiv sak för oss, men det finns andra saker som motparten har fått ge med sig, säger Anders Weihe, förhandlingschef och chefsjurist på Teknikföretagen, under arbetsgivarnas presskonferens.

Unionens förhandlingschef Niklas Hjerts nyhetsbrev

Till dig med högre uppdrag i Unionen

Hej!

För en vecka sedan undertecknades de första avtalen inom industrin i årets avtalsrörelse. En viktig milstolpe i våra förhandlingar eftersom de blir avtalen som sätter nivån för övriga områden på arbetsmarknaden. Vi har framgångsrikt hållit ihop vårt samarbete inom facken inom industrin och än en gång lyckats stå emot arbetsgivarnas krav på försämringar.

Kort om industriavtalen

Jag känner mig väldigt nöjd med att vi lyckats med målet att ha avtal som ger Unionens medlemmar mer pengar i plånboken och vi har tagit rejäla kliv för bättre pensioner genom nya och högre avsättningar till flexpension.

Vi går från att ha haft ettåriga avtal till en treårig avtalsperiod varav det sista året är uppsägningsbart och vi har ett totalt avtalsvärde på 6,5 procent. Det går alltid att diskutera för- och nackdelar med korta respektive långa avtal, vi har haft en tydlig ambition att över tid ha en löneökningstakt som ger reallöneökning och stärker konkurrenskraft. Nivåerna på löneökningarna är satta utifrån gedigna ekonomiska bedömningar och vi har genom tecknade avtal landat i att denna löneökningstakt är rimlig. Den ger både mer pengar i plånboken till anställda och bidrar till företagets konkurrenskraft på den internationella marknaden. Med längre avtalsperiod finns även goda möjligheter att jobba med utveckling av våra avtal på arbetsplatserna. Finns det områden eller delar i avtalen som kan bli bättre framöver? Denna möjlighet till reflektion och utvärdering underlättas av en längre avtalsperiod.

Min kommentar:

Det är helt OK att förhandlingschefen i media uttrycker sin nöjdhet med industriavtalet 2017.

Men det är anmärkningsvärt att han gör det i ett meddelande ”Till dig med högre uppdrag i Unionen”.

Eftersom avtalet inte uppnår några viktiga villkorsförbättringar och dessutom inte under tre år, saknas förutsättningar för att vara nöjd med avtalet. Det uppfyller inte Unionens krav annat än avseende reallöneökning och en ökning av flexpension.

I övrigt är det ett MISSLYCKANDE!

Var finns ”Kompetens ger kraft”, ”Fler och bättre jobb” och ”Balans i livet”.

Bifogar en bra beskrivning av brist på ”Balans i livet”, en sammanfattning av resultatet av en enkätundersökning som Arbetsmiljöverket ålade SAS att göra på stationspersonal Arlanda och som utfördes av tre docenter på Akademiska Sjukhuset Uppsala våren 2013.

Här kan ändå noteras att SAS har ett lokalt avtal som jämställer turlistearbete med skiftarbete, till skillnad från det centrala avtalet, som saknar reglering av turlistearbete och även andra O-arbetstider i mycket stor utsträckning.

Bilaga

Enkätundersökning om arbetstider, stress och återhämtning

Uppsala Akademiska Sjukhus - UAS, Arbetsmiljö Medicin, fick i uppgift att göra en enkätundersökning om arbetstider, stress och återhämtning bland berörda medarbetare på SAS station Arlanda, efter en tillsyn av Arbetsmiljöverket.

Enkäten utfördes 2013 av tre docenter från UAS. Enkät svar från 281 personer.

Enkät svaren påvisade på ett tydligt försämrat resultat jämfört med en liknande undersökning som gjordes två år tidigare. Generellt så hade många besvär med trötthet, huvudvärk, sömnstörningar, magbesvär och många upplevde problem med att känna sig tillräckligt utvilade eller återhämtade inför ett arbetspass.

Enligt en av de docenter, som gjorde undersökningen, var det de högsta siffror han någonsin sett i en undersökning.

Bl.a. kan utläsas följande:

- Arbetstempot har ökat kraftigt de senaste tre åren tycker 70% (samma fråga 2011 40%)
- Har de senaste tre månaderna haft:

	Denna undersökning	(Tidigare undersökning / Motsvarande för kontorspersonal)
○ Dålig aptit	25,1 %	(13,8% / 5,8%)
○ Halsbränna, sura uppstötningar	32,4 %	(17,5% / 13,6%)
○ Diarré	24,4 %	(14,1% / 10,1%)
○ Gaser i magen	61,8 %	(51,7% / 40,1%)
○ Förstoppning	29,1 %	(18,8% / 9,6%)
○ Smärta i maggropen	33,1 %	(15,4% / 11,0%)
○ Trötthet, varje vecka	69,5 %	(21 % allmänt befolkningen)
○ Huvudvärk, varje vecka	29,9 %	(7 % allmänt befolkningen)
○ Svårt att somna på kvällen	29,4 %	(7,8% annan referens grupp)
○ Vaknar flera gånger under natten	54,2 %	(18,8% annan referens grupp)
○ Vaknar för tidigt, kan ej somna om	35,7 %	(8,9% annan referens grupp)
○ Inte utsövd vid uppvaknandet	59,3 %	
○ Känner mig utvilad:		
○ när arbetet börjar	49,4 %	sällan eller aldrig
○ efter helgedighet	40,4 %	sällan eller aldrig
○ efter kortsemester, långhelg (medellång)	15,7 %	sällan eller aldrig
○ efter semester, flera veckor	5,4 %	sällan eller aldrig
○ Känner mig fylld av energi under arbetspass	33,1 %	sällan eller aldrig
○ Har möjlighet att ta paus under arbetspass	28,0 %	sällan eller aldrig
○ Känner mig mycket trött under arbetspass	49,4 %	sällan eller aldrig
○ Känner mig kroppsligt trött efter arbetspass	55,3 %	ganska eller mycket ofta
○ Känner mig psykiskt trött efter arbetspass	68,7 %	ganska eller mycket ofta
○ Påverkar arbetspassets förläggning din trötthetsnivå	76,0 %	ganska eller mycket ofta
○ Är tiden för återhämtning mellan passen tillräcklig	49,8 %	sällan eller aldrig
○ Jag har aktiviteter på min fritid som ger positiv energi	53,4 %	ganska eller mycket ofta
○ Jag har tillräckligt med tid och ork för hem/familj/vänner	35,7 %	sällan eller aldrig
○ Kvinnor uppger större trötthet 73 % och huvudvärk 33 %, än männens 62 % resp 9%.		

~ ~ ~ ○ ○ ~ ~ ~

Förbundsstyrelsens yttrande

Hej Sven, Förbundsstyrelsen har vid sitt sammanträde den 21 juni behandlat din motion om kollektivavtalsförhandlingarna de senaste 25 åren, Unionens avtalsrörelser 2010-2017 och arbetet framåt.

Förbundsstyrelsen konstaterar inledningsvis att de centrala avtalsförhandlingarna och ansvarsfördelning mellan förbundsstyrelse, förbundsråd och branschdelegationer till många delar bestäms av förbundets stadgar. Förbundsstyrelsen konstaterar vidare att mycket har hänt på arbetsmarknaden och i samhället de senaste 25 åren och då också förändrat förutsättningarna. Vi kan samtidigt konstatera att vi i Sverige lyckats väl med reallönerna och anställningsvillkoren under denna period när anställda i många europeiska länder tidvis i stället sett sänkta reallöner och försämrade villkor. Naturligtvis finns det dock även i Sverige många anställda, inte minst på tidigare reglerade marknader - som i och med ökad konkurrensutsättning fått möta tuffare villkor på olika sätt.

Det är också så att Unionen är ett brett förbund som täcker majoriteten av den privata sektorns branscher med många olika avtal där avtalsområden har olika förutsättningar. Olika förutsättningar utifrån hur många vi är, vilken organisationsgrad vi har, hur splittrade de anställda är i olika fackliga organisationer och hur stora möjligheterna är att kunna skapa ökad press i förhandlingar genom stridsåtgärder. Som alltid och som också tydligt kan ses under årets förhandlingar där flera LO-förbund varslat om stridsåtgärder för låglönesatsning enligt LOs samordning inför avtalsrörelsen så är det den fackliga styrkan på varje avtalsområde som är avgörande. I Unionens träffade avtal under avtalsrörelsen 2017 ingår ingen låglönesatsning.

När det gäller förslagen i punktform:

- Unionen bör internt kodifiera ett minimiavtal innehållande en lägsta nivå för avtal som Unionen bara **temporärt** kan acceptera.
- Unionen bör internt kodifiera ett normalavtal som innehåller de villkor som fn är acceptabla.
- Unionen bör internt kodifiera ett eftersträvansavtal, som innehåller de förbättringar som Unionen bör eftersträva i kommande avtal. Kombinerat med en strategi för att uppnå dessa förbättringar.
- Unionen bör bestämma ett antal villkorsförändringar som skall genomföras.
- Unionen bör förbereda medlemmarna på vilka villkor som kan komma att bli strejkfrågor. Låt de även komma till motpartens kännedom genom ex media.

Förbundsrådet fastställer förbundets mål och övergripande inriktning inför avtalsförhandlingar. Förbundsrådet fastställde 2015 ett första avtalspolitiskt

program utöver de av kongressen beslutade plattformarna kring lön, arbetsmiljö och kompetensutveckling. Det avtalspolitiska programmet avses bl.a. uppfylla syftet att uttrycka det som Unionen eftersträvar i kollektivavtalen och ge möjlighet till mer långsiktig opinionsbildning. Inför varje avtalsrörelse tar förbundsrådet beslut om de gemensamma prioriteringarna i form av en övergripande inriktning för en viss avtalsrörelse.

Det är branschdelegationen som efter avslutade förhandlingar har att rekommendera om ett avtal ska antas eller inte med utgångspunkt från den övergripande inriktningen, de branschspecifika kraven, hur förhandlingarna gått och förutsättningarna på ett visst avtalsområde vid det givna tillfället.

Förbundsstyrelsen kan förstå önskemålen om tydlighet kring vad som är de minimivillkor som Unionen kan tänka sig i avtal och ser att det ibland efterfrågas av och kan vara stöd för branschdelegationer och förhandlare. Samtidigt så innebär den typen av fastställda dokument något som Unionen därmed uttryckt är acceptabelt och riskerar att villkoren snarare utvecklas mot dessa i stället för mot det som eftersträvas. Att ett sådant dokument inte skulle bli känt hos arbetsgivarorganisationer och företag är inte troligt. Sannolikt är det även så att ett antal avtal och avtalsvillkor redan idag ligger under det som skulle kunna komma slås fast inom förbundet som rimlig nivå utan att vi på kort sikt har bra möjligheter att förändra dessa villkor. Förbundsstyrelsen anser därför att vi i första hand bör ange vad vi eftersträvar i våra styrande dokument.

I sammanhanget bör nämnas att förbundet även från 1 juni kommer behöva inge information om minimilön och minimivillkor avseende lön, arbetstid och semester för samtliga rikstäckande branschavtal till Arbetsmiljöverket. Det är också för sådana minimivillkor som stridsåtgärder kommer vara möjliga att vidta gentemot arbetsgivare från EES-länderna och Schweiz som utstationerar anställda till Sverige.

- Unionen bör alltid ha med krav, in i det sista, som är medialt lätt att förankra, sk "Kisspaus krav".
- Unionen bör överväga att byta ut nuvarande förhandlingsledning, då nuvarande förhandlingsledning nästan enbart lyckats åstadkomma förbättringar på lön och flexpension, och misslyckats med att åstadkomma viktiga villkorsförändringar.
- Unionen bör delegera mer beslutsbehörighet till förhandlande ombudsmän och Branschdelegationer.

Förbundsordförande är förbundets främsta företrädare i förhandlingsfrågor. Förbundsstyrelsen anställer därutöver en förhandlingschef. Inför varje avtalsrörelse utser förbundsstyrelsen genom förhandlingschefen förhandlingsledare för varje avtalsförhandling. Förbundsstyrelsen beslutar inför varje avtalsrörelse om förbundet ställer sig bakom den samordning som gått att nå inom Facken inom industrin eller inte. Samordningen inom Facken inom

Industrin har visat sig mycket viktig för att nå avtal på en bra nivå och för att nå resultat i de gemensamma frågorna – för avtalsområden inom industrin, men även för Unionens alla avtalsområden. Förbundsstyrelsen anser att införandet av system för deltidspension, utökade pensionsavsättningar, utökad föräldralön m.m. i hög grad är väsentliga villkorsförbättringar.

Under 2017 är det 21 personer som utsetts till förhandlingsledare för de olika avtalsförhandlingarna. Förhandlingsledaren företräder förbundet i avtalsförhandlingen. Ansvarsfördelning mellan branschdelegation och förbundsstyrelsen är stadgereglerad. Branschdelegationen företräder medlemmarna på ett visst avtalsområde och ett slutligt förslag till nytt avtal ska ha en rekommendation från delegationen kring om medlemmarna på området anser att det bör antas eller inte utifrån de förutsättningar som finns. Branschdelegationen rekommenderar och förbundsstyrelsen beslutar. Förbundsstyrelsen fastställer i sitt arbete eventuell delegering av antagandebeslut av preliminärt avtal eller slutligt förslag till avtal till sitt avtalsutskott, förbundsordförande, förhandlingschef eller förhandlingsledare mot beaktande av sitt helhetsansvar för samordning m.m. för en avtalsrörelse. Ett sammanhållet beslutsfattande är dock viktigt och förbundsstyrelsens uppfattning är att det är nödvändigt i ett förbund som Unionen att förbundsstyrelsen, i sin helhet eller genom sitt presidium, beslutar om det slutliga antagandet av de nya avtalen. Det är viktigt att förbundsstyrelsen håller ihop avtalsrörelsen och att vi inte träffar avtal som kan försvåra eller förstöra för andra avtalsområden. Något som kräver helhetssyn på avtalen.

Förbundsstyrelsen anser att förhandlingsledare i förhandlingens bedrivande och branschdelegation i sina prioriteringsdiskussioner ska planera och genomföra förhandlingen för att kunna uppnå så goda resultat som möjligt. Att krav, även i förhandlingars slutskede, ska vara konkreta, relevanta, viktiga och kunna gå att förklara ingår i det, likväl som att det i ett låst läge mot slutet bör vara ändamålsenligt antal och karaktär på kvarvarande krav. Förhandlingsledare kan bytas ut under en avtalsrörelse vid behov och utses inför nästa avtalsrörelse utifrån att ge förutsättningar för bra genomförda förhandlingar.

- Unionen bör prioritera en grupp i varje avtalsrörelse och låt denna få ett högre löneavtal än övriga.
- Unionen bör prioritera en ökning av tjänstepensionen från dagens 10% för lönedelar upp till 7,5 PBB
- Unionen bör prioritera att arbetsgivaren ska föra bok på all övertid.

Unionens lönepolitik utgår från normering utifrån konkurrensutsatt sektors förutsättningar. Någon inriktning mot satsningar på viss grupp har inte ingått i hittillsvarande inriktningar inför avtalsrörelserna. Förbundsstyrelsen har dock inför flera avtalsrörelser konstaterat att branschdelegationer som identifierar särskilda behov kan föreslå sådana krav. Dessa behöver då vara

tydliga, utredda, ha stöd bland andra medlemsgrupper på avtalsområdet och i förbundet i övrigt samt vara möjliga att genomdriva. De behöver också på lämpligt sätt inrymmas i Unionens stöd för normeringen på svensk arbetsmarknad.

Att all tid som en anställd ställer till förfogande ska dokumenteras ingår i det avtalspolitiska programmet. Att pensionsavsättningarna behöver ökas ingår också i det avtalspolitiska programmet och där ett mål om 2 procent slagits fast. Pensionsavsättningarna har också varit en prioriterad fråga i de senaste avtalsrörelserna och där kompletterande pensionsavsättningar på de flesta områden nu har börjat byggas ut. Förbundsstyrelsen anser att det sannolikt kommer vara en fortsatt prioriterad fråga i kommande avtalsrörelser under många år framåt att förbättra tjänstepensionerna. Ett viktigt sådant arbete är flexpensionen och där de ökade avsättningarna i form av kompletterande premier till ITP-systemet ingår. Dessa och ytterligare förstärkningar av ITP-premier/ITPK kan också bli aktuella att framöver förhandla om och att föra in i ITP-planen. Att förhandlingar inom PTK därutöver skulle genomföras med inriktning att ändra ITP-villkoren i ITP-planens andra avdelning, vilken är under utfasning, ser förbundsstyrelsen som svårgenomförbart.

Beslut om den övergripande inriktningen för nästkommande avtalsrörelse kommer tas på förbundsråd inför avtalsrörelsen.

Förbundsstyrelsen har ansett motionen besvarad.

Motion 17.06. – Angående sjuklön 15-90 dagar

TOM SILLFORS, ORDFÖRANDE SEKTION/OPE SASTF

Hej

Jag vill att Unionen/Förbundsstyrelsen 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-tillägg.

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

Se bifogad beräkning

Beräkning

Prisbasbelopp 2017 = 44800kr

Skillnad i beräkning av sjuklönetillägg dag 15 - 90 om man räknar med ob-tillägg i underlaget eller inte.

Exempel månad april (30 dagar)

Månadslönen inklusive OB-tillägg (4 000 kr)

90% * 7,5 * prisbasbeloppet / 365 +
10% * (månadslönen * 12 - 7,5 *
prisbasbeloppet) / 365

månadslönen 7,5 * P.B. * 90% / 365 + månadslönen * 12 - 7,5 * P.B. * 10% / 365 avdrag/dag * 30 utbetalas
37000 336000 302400 828,49 108000 10800 29,59 858,08 25742,47 11257,53

minus 30 sjukvardag

25742,47

Kvar att betala ut

11257,53

Månadslönen exklusive OB-tillägg

90% * 7,5 * prisbasbeloppet / 365 +
10% * (månadslönen * 12 - 7,5 *
prisbasbeloppet) / 365

33000 336000 302400 828,49 60000 6000 16,44 844,93 25347,95 7652,05

minus 30 sjukvardag

25347,95

Kvar att betala ut

7652,05

Skillnad

3605,48 per månad

Förbundsstyrelsens yttrande

Hej Tom, vi har mottagit din motion om beräkning av sjuklön och behandlat den vid vårt sammanträde den 20 september.

Fr.o.m. 15 kalenderdagen i en sjukperiod övertar Försäkringskassan huvudansvaret för ersättningen (sjukpenning) vid sjukdom. I normal fallet närmare 80 % av förlorad inkomst upp till viss nivå. Genom kollektivavtalet fyller arbetsgivaren på ersättningen med sjuklön. I normalfallet 10 %. På lönedelar över 7,5 prisbasbelopp per år utges ingen ersättning från Försäkringskassan. Sjuklönen från arbetsgivaren är på dessa lönedelar 90 %.

I motionen vill du att Unionen ska inta en ny tolkning av begreppet månadslön i samband med sjukdom. Idag är definitionen av månadslön vid sjukdom, "fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg per månad". D.v.s. rörliga lönedelar såsom ersättning vid förskjuten arbetstid ingår inte i underlaget för definitionen av månadslön. Ditt yrkande

innebär att du vill att man ska beräkna ett genomsnitt av de rörliga lönedelarna vid beräkning av sjuklönen. Unionen kan inte ensidigt välja en ny definition av begreppet

månadslön i ett kollektivavtal. Vi är idag överens med motparten om nu gällande avtal och dess tolkning. En förändring i enlighet med ditt yrkande kräver således en förändring av avtalet via avtalsförhandlingar. Önskemål om förändringar i kollektivavtalen behandlas inför en avtalsrörelse av ett förbundsråd som behandlar avtalsfrågor och av

branschdelegationerna. Förbundsstyrelsen överlämnar därför motionen till det nästkommande förbundsråd som hanterar avtalsmotioner inför nästa avtalsrörelse

Motion 17.07. – Angående ersättning vid egen uppsägning

MATTIAS MÅNSSON, NORRKÖPING

Hej

Här är en motion till förbundsstyrelsen:

Bakgrund:

Egen uppsägning är olagligt i Sverige utan att ha ”giltiga” skäl. De giltiga skälen är inte definierade i lagen utan detta är upp till A-kassorna att bedöma, vilket bara det i sig självt är mycket konstigt eftersom de är ”jäviga”. Bedömer A-kassan att du inte har giltigt skäl så blir du ekonomiskt straffad genom avstängning från A-kassan i 45 arbetsdagar (plus karens på 7 dagar), vilket är ca tre månader utan pengar. Detta gäller då också inkomstförsäkringen d.v.s. du får ingen inkomstförsäkring under strafftiden.

Var detta sovjettänkt kommer ifrån är svårt att hitta men en egen spekulation är att det nog handlar om en rädsla att någon ska ”utnyttja systemet” mer än det kommunistiska tankesättet, oavsett så hör det inte hemma i ett modernt Sverige.

Vad som är giltiga skäl är väldigt luddigt och bedömningarna blir därav subjektiva. A-kassorna har skapat lite regler kring detta som man måste ha mycket bra koll på för att inte råka illa ut på grund av okunskap. Dessa förutsättningar/regler som måste uppfyllas innan egen uppsägning har nog väldigt få koll på vanliga arbetande människor eller fackförbunden har inte denna kunskapen.

Exempelvis om du blir sjuk/mobbad och mår dåligt och din arbetsituation kan vara en anledning till detta måste du först avhandla med läkare och psykolog att de skriver ett intyg att du blir sjuk av arbetet och att de rekommenderar att du säger upp dig. Detta blir extra konstigt eftersom man troligen söker läkare för att man mår dåligt och vill ha hjälp med att bli bättre och inte att man ska ha intyg på att man inte är bemyndigad att bedöma sin hälsosituation eller livssituation själv.

Det finns många galna exempel på detta hyckleri och min grundtanke är att den egna uppsägningen är viktigt för att jämna ut maktbalansen mellan arbetsgivare och arbetstagar d.v.s. att man oavsett anledning till uppsägning har ekonomisk trygghet. Jag tror att det viktigt för tryggheten men också det egna välmående att komma ifrån att man måste ”få sparken” och istället bli bemyndigad att bedöma sin hälsa, jobb och livssituation själv.

Jag är övertygad att alla vill jobba och må bra och detta ska inte kunna vara ett sätt att ”utnyttja” systemet men man måste kunna ha makten att säga

ifrån eller förändra och förbättra sin livssituation (ex flytta till annan stad eller byta arbetsinriktning osv.) utan att riskera att bli utan inkomst.

Förslag:

Är att man kan teckna en försäkring för "mellanskillnaden" (gällande strafftiden 45 dagar) mot att bli uppsagd på grund av arbetsbrist/personliga skäl och egen uppsägning. Detta innebär att man som försäkringstagare inte riskerar att bli utan inkomst i 45 arbetsdagar mer än om man får sparken.

Inkomstförsäkringen gäller då också som vanligt med 7 dagars karens.

Unionen/försäkringsbolaget hjälper sedan till att hantera/stötta i ärendet/utredningen med a-kassorna för att få ett beslut om det var en "giltig" egen uppsägning. Om det är en giltig uppsägning så utfaller a-kassan med "vanlig" karens som då kan då betalas tillbaka till försäkringen. Skulle det vara en "olaglig" egen uppsägning så har försäkringen tjänat sitt syfte.

Förbundsstyrelsens yttrande

Hej Mattias!

Vi har mottagit din motion och behandlat den vid vårt sammanträde den 22 november.

Arbetslöshetsförsäkringen är reglerad i lagen om arbetslöshetsförsäkring. Försäkringen ska i första hand ersätta ofrivillig arbetslöshet och har därför alltid, ända sedan den kom till, haft villkor som begränsar möjligheten till ersättning för den som själv gjort sig arbetslös. För närvarande är villkoret utformat så att den som lämnat sitt arbete utan giltig anledning stängs av från arbetslöshetsersättning i 45 dagar, som räknas av med högst fem dagar per vecka. Villkor som riktar in sig mot dem som själva förorsakat försäkringsfallet är vanliga i alla former av försäkringar.

Unionens inkomstförsäkring är ett komplement till den allmänna, lagstadgade, arbetslöshetsförsäkringen och följer i huvudsak villkoren i denna. I din motion föreslår du att inkomstförsäkringen utformas så att den täcker det inkomstbortfall som uppstår när någon lämnat sitt arbete utan giltig anledning i arbetslöshetsförsäkringens mening. Eftersom ingen ersättning lämnas från den allmänna arbetslöshetsersättningen, skulle inkomstförsäkringen då behöva täcka hela inkomstbortfallet. Ett genomförande i enlighet med motionen kan därför antas vara mycket kostsamt för Unionens medlemmar. Det vore inte heller ändamålsenligt att ge den som själv väljer att lämna sin anställning samma rätt till försäkringsersättning som den som ofrivilligt blivit arbetslös, eftersom försäkringen då skulle kunna komma att utnyttjas på fel sätt.

Ett alternativ vore att erbjuda en separat försäkringsprodukt för inkomstbortfall i de fall du nämner i din motion – en slags särskild "uppsägningsför-

säkring” som står utanför den ordinarie medlemsavgiften. En separat försäkring som ersätter inkomstbortfall vid egen uppsägning skulle dock sannolikt få mycket svårt att bära sig ekonomiskt: premien för försäkringstagarna skulle behöva vara så pass hög för att täcka riskerna, att den i praktiken inte skulle bli attraktiv att teckna. Förbundsstyrelsen har därför beslutat att inte gå vidare med förslagen i din motion.

Förbundsstyrelsen delar dock dina synpunkter om att enskilda medlemmar ibland kan drabbas oskäligt hårt av avstängningsreglerna i den allmänna arbetslöshetsförsäkringen. Samtidigt vill förbundsstyrelsen poängtera att a-kassorna inte agerar subjektivt i dessa bedömningar, utan utgår från rådande lagar, domstolspraxis och föreskrifter från Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen (IAF). Unionen erbjuder varje år rättshjälp till många medlemmar som är missnöjda med a-kassans beslut om ersättning och driver flera processer i domstol om tillämpningen av arbetslöshetsförsäkrings avstängningsregler.

Det finns anledning för Unionen att fortsätta att bevaka rättsutvecklingen noga.

Alltför stränga regler om avstängning innebär inte bara ekonomiska svårigheter för de enskilda medlemmarna, utan kan också innebära inläsningseffekter på arbetsmarknaden när enskilda inte vågar lämna sitt arbete. Eventuella justeringar av villkoren bör dock i första hand göras i den lagstadgade arbetslöshetsförsäkringen och inte i Unionens inkomstförsäkring, som redan tillhör marknads allra mest generösa vad gäller rätten till ersättning för personer som själva sagt upp sin anställning.

Motion 17.08. – Angående Pridepaket

FREDRIK WINGÅRD, REGIONSTYRELSEN I SKARABORG/VÄST

I regionstyrelsen i Skaraborg/Väst har vi en arbetsgrupp som arbetar med likabehandlingsfrågor både utåt till våra medlemmar och förtroendevalda samt inom regionstyrelsen med kompetensutveckling, remisser mm.

Vi saknar, i vårt arbete kring pride-frågor och event, stöd och hjälp att erbjuda våra lokala klubbar vad gäller material kring pride.

Det har länge, i det centrala likabehandlingsnätverket, pratats om att det ska tas fram ett pridepaket innehållande information, stickers, flaggor/baner med koppling till Unionen och vårt arbete inom området. Tyvärr har det inte kommit fram något användbart och nu står snart Sverige värd för Euro-Pride och behovet blir då ännu större på färdiga paket.

Vi måste också komma ihåg att, förutom Stockholm – och Westpride, finns det idag många olika pridefestivaler runt omkring i landet. Med hjälp av ett stödpaket skulle de lokala klubbarna och även regioner lättare kunna delta i dessa pridefestivaler för att visa på Unionens intresse kring dessa frågor.

Vikten av att ett sådant paket tas fram centralt är att vi då går ut med samma budskap över hela landet.

Vi vill att

- förbundsstyrelsen säkerställer att ett sådant paket tas fram i god tid innan Euro-Pride 2018, då pridefestivaler pågår under stora delar av året på olika orter – inte enbart koncentrerat till sommaren.

Förbundsstyrelsens yttrande

Förbundsstyrelsen behandlade er motion angående framtagande av ett särskilt pridepaket vid sitt möte den 22 november 2017.

Stockholm Pride är Nordens största Pridefestival sedan 1998 och arbetar för att synliggöra hbtq-frågor och skapa en frizon för homosexuella, bisexuella, trans och queerpersoner och de könsuttryck som finns inom hbtq-rörelsen. För tredje tillfället går Europride av stapeln i Stockholm och inför 2018 görs detta som ett samarrangemang mellan Stockholm Pride och West Pride i Göteborg.

Unionen har varit återkommande utställare och deltagande förbund vid Stockholm Pride sedan förbundet bildades. Innan sammanslagningen var HTF ett av få fackförbund som deltagit vid Stockholm Pride sedan festivalen grundades. Det är en historia vi är stolta över och ett deltagande vi värnar.

Att främja ett aktivt arbete för lika rättigheter och möjligheter är ett område som alltid varit viktigt för oss i Unionen och en förutsättning för en välmående arbetsmarknad. I detta vilar ett stort ansvar på regionala insatser och ett stabilt deltagande vid exempelvis pridefestivaler. Det är styrelsens uppfattning att Unionen bör ha ett organiserat och tydligt syfte med närvaron. För detta krävs en regional samordning, strategi och vilja att förvalta arbetet.

Styrelsen förespråkar att en sådan samordning sker på regional nivå och att det samordnas i en form där den ansamlade erfarenheten från tidigare pridearrangemang tas tillvara. Detta blir också ett led i att förenkla den regionala pridenärvaron och ha en sammanhållen linje i de budskap som används och de frågor som lyfts i samband med deltagandet.

Som ett led i att förenkla detta utifrån intentionen med motionen, är styrelsen positiv till att frågan utreds i enlighet med motionen. Vidare ger styrelsen medskicket om att det även efter Europride finns behov av att Unionen tar fram en mer långtgående strategi även för deltagande vid festivaler efter Europride.

I denna process bör samråd ske med ansvarig utredare i likabehandlingsfrågor för att säkerställa innehållet. Syftet med att arbetet initieras är att vi bör kunna hitta synergier mellan regioner samtidigt som detta ger en sammanhållen bild av vad Unionen står i frågan.

Förbundsstyrelsen beslöt

- ATT uppdra åt kansliet att ta fram ett Pridepaket inför Europride,
- ATT det framtagna Pridepaketet även ska kunna förvaltas över tid inför Pridearrangemang runt om i landet,
- ATT man därmed har bifallit motionen.

Motion 17.09. – Unionens Branschbarometer – ta hänsyn till branscher med säsongsvariationer

MARIANNE TÖRNGREN, UNIONENKLUBBEN PÅ BOSCH THERMOTEKNIK AB

Unionen är en stark röst i debatten i Sverige och vill ta ett stort ansvar för en god utveckling av den svenska ekonomin och arbetslivet. En del i detta är Unionens Branschbarometer.

Unionenklubben på Bosch Thermoteknik AB med ca 330 anställda i Tranås har de senaste åren valt att inte besvara enkäten som ligger till grund för Unionens konjunkturprognoser. Anledningen är att frågorna gäller jämförelser med föregående halvår. Vårt företag utvecklar, tillverkar och säljer värmepumpar. Eftersom vår marknad, Europa, har sommar och vinter samtidigt har vi alltid väldigt tydliga hög- och lågsäsonger. De går inte att jämföra med varandra.

För att Unionens Branschbarometer ska få ett intressant resultat bör tidsperioden alltid jämföras med motsvarande tidsperiod föregående år.

Unionenklubben på Bosch Thermoteknik AB yrkar på

ATT Unionens enhet för politik, opinion och påverkan ser över och eventuellt förändrar sitt sätt att samla in data, så att även företag med stora säsongsvariationer kan bidra med relevant information.

Förbundsstyrelsens yttrande

Hej,

Förbundsstyrelsen behandlade er motion angående förändringar i Branschbarometern vid sitt möte 31 januari 2018

Den anvisning som idag ges klubbarna som ska besvara Branschbarometern är följande:

”Frågorna avser din bedömning av den förväntade utvecklingen för hela ditt företags svenska verksamhet under det kommande halvåret fr o m idag jämfört med det senaste halvåret.”

Frågorna besvaras på en sjugradig skala, som sträcker sig från ”minskning mer än 10 procent”, över ett ”oförändrat”-alternativ i mitten till ”ökning mer än 10 procent”.

Den nu gällande frågeanvisningen har använts åtminstone sedan 2006. Anvisningen är relativt kort och för de flesta klubbar ändamålsenlig för konjunkturbedömning. För de flesta verksamheterna i privata näringslivet är de

säsongsmässiga variationerna under ett år normalt sett nämligen relativt små. Vissa toppar respektive dalar i efterfrågan förekommer, inte minst beroende av hur högtider och semestrar infaller och påverkar kunderna. Utslaget halvårsvis så som är fallet i Branschbarometern, där perioderna som jämförs är mars-augusti respektive september-februari, bedömer vi dock nettoeffekten av dessa toppar och dalar i de flesta fall som små och därmed hanterbara med nuvarande formulering.

För de verksamheter som, i likhet med Bosch Termoteknik AB, däremot faktiskt har påtagliga säsongsvariationer i försäljningen, håller vi med om att den nuvarande frågeställningen inte är anpassad för att ange konjunktorens utveckling. Eventuella förändringar orsakade av en stärkt/försvagad konjunktur som väntas under det kommande halvåret ”dränks” av de förändringar som de återkommande säsongsvariationerna orsakar.

Genom åren har er synpunkt även lämnats av andra klubbar på olika sätt, om än inte i någon stor omfattning.

Med ett tillägg till nuvarande frågeanvisning skulle det problem som ni uppmärksammat troligen kunna åtgärdas. Ett möjligt sådant tillägg är följande:

”OBS! Om verksamheten har *mycket påtagliga, årligen återkommande säsongsvariationer*, används istället motsvarande period under förra året som jämförelse för dina bedömningar av det kommande halvåret. Exempel på detta kan vara en verksamhet inriktad på vinterturism, så som en skidanläggning.”

Fördelar med ett sådant tillägg är sannolikt att fler klubbar än hittills ser enkäten som relevant att besvara, vilket kan höja svarsfrekvensen och ge ett mer omfattande svarsunderlag. Vidare kan det innebära att en källa till irritation hos berörda klubbar undanröjs, vilket även kan vara gynnsamt för deltagandet i andra undersökningar som Unionen genomför.

En risk är att en längre, krångligare instruktion i sig kan leda till sänkt svarsfrekvens. Det eventuella nya tillskottet av svar som ett tillägg kan resultera i riskerar vidare att vara mindre tillförlitliga än övriga, eftersom de baseras på en jämförelseperiod som sträcker sig ett år tillbaka i tiden istället för ett halvår. Vidare innebär ett tillägg att kvalitén i historiska jämförelser av resultat i Branschbarometern påverkas negativt (dock sannolikt inte i någon avgörande utsträckning).

Förbundsstyrelsen instämmer i att undersökningen i sin nuvarande form har brister och hela tiden behöver utvecklas. Förbundet kommer därför att se över undersökningen med avseende på det problem som ni beskriver i er motion.

Förbundsstyrelsen har därför beslutat att beakta er motion.

Motion 17.10. – Vegetarisk mat som standard när Unionen bjuder på mat

JENNY BALOTIS, MATILDA KARLSSON, TERESA TOT, TINA ENOCKSSON, AIDA ESTIFANOS, MONICA AMANTE, KARL-JOHAN ELO, KATARINA JEVTIC, NATALIE HERRON, ANNA DEL CASTILLO, ANDRÁS SZOMOR, JOHAN ÖSTRAND, CECILIA BJÖRK, ELISABETH THORSSON, BJÖRN RAADIK, LISELOTT MAXE JEKIC, ERICA LÖNNERHOLM, MADELEINE BJÖRK, LAURA VINKLERE, SANJIN HUSANOVIC, EMIL LINDSTRÖM, JESSICA ASSERHORN, ELIN VON HEYNITZ, ANTONIO FARINA, ALFRED VÅNERFORS, MIKAEL SUNDSTRÖM, JERRY ADBO, AXEL INGOLF, MAX DALÉN, ANNAHITA YAZDI, AMIRA ALAJBEGOVIC, LARS ÖST, HILLEVI PERSSON, ZABINA LUNDSTEDT, CAJSA UNNBOM, ROBERT CARLERUP, JONATHAN LÖFSTRÖM, NADJA KAFTAN NORLING, TINA ENOCKSSON, ANN OSKARSSON, ASGEIR LINDHOLM, RITA JOKELA, MARCUS IRESTAM, JOHAN STENBÄCK, ANNA ENGVALL

Unionen har som vision att både som arbetsgivare och fackförbund vara en ledande kraft på arbetsmarknaden. Ett sätt att minska Unionens avtryck på miljön och bidra till att Unionen uppfattas som en hållbar och omtänksam arbetsgivare är att införa en vegonorm. Det innebär att Unionen inför vegetarisk mat som standard för verksamhet där mat serveras till anställda, förtroendevalda och på medlemsmöten, samt att kött därmed enbart serveras till dem som aktivt väljer det.

Miljöskäl

Genom att införa en vegonorm visar Unionen att det är möjligt att som arbetsgivare verka för en bättre miljö och en vilja att verka för en hållbar framtid.

Naturvårdsverket skriver i rapporten *Hållbara konsumtionsmönster* att summan av Sveriges växthusgasutsläpp, inrikes plus utrikes, ökat med 17 procent de senaste 20 åren. Den kraftiga utsläppsökningen beror på ökad konsumtion och en stark bidragande faktor till det är kosthållningen.

Den effektiva lösningen för att komma tillrätta med det svenska jordbrukets klimatpåverkan är att byta ut köttet mot vegetariska alternativ. Att kött, mejeriprodukter och fisk helt ersätts med vegetabilisk föda är en nödvändig förutsättning för att kunna pressa ner de årliga växthusgasutsläppen. Enligt Matklimat-listan från Sveriges lantbruksuniversitet orsakar nötkött ungefär 26 kilo växthusgaser per kilo konsumerat kött, men väljer konsumenten i stället att till exempel att äta proteinrika bönor blir utsläppen endast 0,7 kilo. Det är alltså nästan 40 gånger bättre för klimatet att köpa bönor än att köpa nötkött. Allt pekar på att det i framtiden kommer vara norm att äta vegetarisk kost i hemmet och på arbetsplatsen. Genom att ta ställning i frågan redan nu visar Unionen att vi är i framkant, visar vägen och inspirerar andra att aktivt ta ställning för en bättre miljö.

Att införa vegonorm ligger även i linje med det miljöåtagande som Unionen har i och med vår miljöcertifiering enligt Svensk Miljöbas.

Hälsoskäl

Livsmedelsverkets nya kostråd betonar hälsovinsterna med en växtbaserad kost. Världshälsoorganisationen WHO:s nya rapport visar ett starkt samband mellan rött kött, charkprodukter och cancer. Efter att ha granskat över 800 rapporter har WHO:s internationella cancerforskningsinstitut IARC kommit fram till att processat kött klassas som säkert cancerframkallande, med ungefär samma sannolikhet som akrylamid, UV-strålning och eldrök, vilket innebär mycket hög sannolikhet.

Studier visar också att konsumtion av processat kött, som korv och skinka, markant ökar risken för tjock- och ändtarmscancer. Risken ökar även för cancer i bukspottskörteln och i prostatan. Världscancerfonden har uppgraderat varningen för rött kött till högsta nivån och avråder helt ifrån alla processade charkvaror som exempelvis korv. WHO uppmanar därför till en kraftfullt minskad köttkonsumtion för folkhälsans skull.

Unionen visar genom att ta ställning i frågan en omtänksamhet då det bidrar till en bättre kosthållning och hälsa för anställda, förtroendevalda och medlemmar. Genom att göra det mer lättillgängligt med en vegetarisk kost kan Unionen inspirera till ett friskare arbetsliv.

Värvning

Unionen satsar stort på att värva unga högskoleutbildade och att införa vegonorm kan vara ytterligare ett sätt att attrahera den gruppen.

Klimatförändringarna är den viktigaste samhällsfrågan idag för unga mellan 16-25 år. Sex av tio tänker på klimatförändringen minst en gång i veckan och oroar sig över klimatets påverkan på framtiden. För befolkningen i sin helhet är andelen strax under hälften. Var femte ung kvinna är vegetarian av klimatskäl. Det visar Klimatbarometern 2017 som gjorts av Sifo på uppdrag av WWF.

Resonemang

Ett sätt att minska köttätandet är att göra det till ett aktivt val, så att det inte sker slentrianmässigt. När Unionen anordnar någon verksamhet där mat ingår är det alltid maträtter innehållande animalier som är norm och grundalternativet. Det som är sämst ur miljö- och hälsosynpunkt sanktioneras således av Unionen. De deltagare som väljer bort kött från sin kost är därför i nuläget tvungna att aktivt höra av sig i förväg. Denna motion föreslår istället att de som vill äta kött får önska specialkost. Alla som vill äta kött i den fackliga verksamheten kommer även i fortsättningen att kunna välja kött. Förhoppningen är dock att fler kommer att välja vegetariskt när fackligt anställda samt förtroendevalda och medlemmar reflekterar mer över sina matvanor, och för miljöns skull avstår från kött vid fler tillfällen än i dagsläget. Detta

Med ett bifall av förslaget tydliggörs att köttkonsumtion är ett val, för var och en att aktivt ta ställning i. Motionärerna föreslår att kongressen bifaller:

ATT Unionen inför vegetarisk mat som standard för verksamhet där mat serveras till fackligt anställda, förtroendevalda och på medlemsmöten samt att kött och andra animalier därmed enbart serveras till dem som aktivt väljer det.

Med vänliga hälsningar och stora förhoppningar om att vår motion blir till verklighet

Källor

Naturvårdsverkets rapport Hållbara konsumtionsmönster
<https://www.naturvardsverket.se/Documents/publikationer6400/978-91-620-6653-6.pdf?pid=14404>

Mat-klimat-listan, Sveriges lantbruksuniversitet
<http://publikationer.slu.se/Filer/Mat-klimat-listanversion10-120413.pdf>

Livsmedelsverkets kostråd
http://www.livsmedelsverket.se/globalassets/matvanor-halsa-miljo/kostrad-matvanor/vuxna/kostraed_webb.pdf?id=7675

Världshälsoorganisationen om kött och cancer

http://www.iarc.fr/en/media-centre/pr/2015/pdfs/pr240_E.pdf

[Världscancerfondens rekommendationer](#)

<http://wcrf.org/int/research-we-fund/our-cancer-prevention-recommendations>

<http://www.wwf.se/press/pressrum/pressmeddelanden/1693440-klimatbarometern-2017-klimatet-viktigaste-samhallsfragan-for-unga>

Förbundsstyrelsens yttrande

Hej

Förbundsstyrelsen behandlade er motion om vegetarisk mat som standard vid sitt möte den 20 mars 2018.

Förbundsstyrelsen instämmer med er som motionärer att miljöfrågan är viktig även för Unionen. Detta slog redan kongressen 2011 fast, vilket resulterade i att unionen införde ett miljöledningssystem. Som ett led i detta arbete togs också en miljöpolicy fram där vi bland annat konstaterar att vi ska arbeta med ständiga förbättringar såväl i dokumentation som i praktiskt arbete. Det interna miljöarbetet utvärderas och revideras kontinuerligt i syfte att förebygga föroreningar. Att efterleva gällande lagstiftning och myndighetskrav är en självklarhet.

Sex områden har valts ut och prioriterats; transporter, energi, inköp och leverantörer, kompetens, avfall och medlemserbjudanden. Unionen har för avsikt att ytterligare intensifiera sitt arbete med att bidra till ett hållbart miljöarbete.

Vad man vill äta skall självklart vara upp till var och en att avgöra. Idag är det inget konstigt att någon eller några önskar vegetariskt alternativ. Skulle däremot "vegonorm" införas är risken att känna sig som utpekad om man väljer kött för att man inte tar miljöfrågorna på allvar. Idag är det ca 10% som väljer vegetariskt alternativ.

Unionen har i stället valt att vid upphandling av möteslokal och konferensgårdar aktualisera frågan om vilken miljöhänsyn som tas av leverantören. Vi kan idag ställa allt hårdare krav på dessa vad exempelvis gäller närproducerat. Ibland väljer leverantörerna själva också utifrån detta perspektiv att servera alltmer fisk och vegetariska rätter. I Unionens inköspolicy anges att vi skall säkerställa att vi köper en tjänst eller produkt med beaktande av den miljömässiga belastning som tjänsten/produkten för med sig.

Unionen kommer fortsätta jobba med miljöfrågorna ur ett större helhetsperspektiv. Bl.a. avser Unionen att under 2018 ta fram en ny central handlingsplan och starta upp ett hållbarhetsnätverk.

Förbundsstyrelsen avslöj er motion med motivering enligt ovan.