

Redovisning av motioner till förbundsstyrelsen 2016

Motion 1.

TOM BERGSTEN, VÄNERSBORG

Jobba efter 65 år

Medlemmar som fyllt 65 år men väljer fortsätta att arbeta får ett klart försämrad skydd. Då upphör många av medlemsförmånerna att gälla. Ett samhällsintresse generellt är att allt fler bör jobba efter 65 år men samhället och eller fackförbunden har inte anpassat sig till denna situation.

Exempelvis avslutas a-kassa och inkomstförsäkring, ja det finns säkert flera men jag nämner dessa.

Min motion:

Unionen bör jobba för att behålla samma regelverk för arbetande medlemmar oavsett ålder.

Förbundsstyrelsens yttrande:

Förbundsstyrelsen behandlade er motion vid sitt möte den 10 & 12 maj.

Förbundsstyrelsen delar regionstyrelsens problembild: vi förväntas jobba längre upp i åldrarna, men samtidigt är trygghetssystemen utformade så att de slutar vid 65 års ålder. Förbundsstyrelsen anser att utgångspunkten bör vara att alla som är aktiva på arbetsmarknaden i möjligaste mån omfattas av de sociala trygghetssystemen på lika villkor.

Förbundsstyrelsen anser därför att det är viktigt att staten ser över det regelverk som innebär att den som idag fortsätter att arbeta efter 65 års ålder tappar skyddet från bland annat arbetslöshetsförsäkringen och sjukförsäkringen. Detta är en fråga som vi återkommande har påtalat i olika sammanhang, bland annat i våra remissvar till pensionsåldersutredningen. Inkomstförsäkringens regler måste följa reglerna för arbetslöshetsförsäkringen. Därför upphör även rätten till Unionens inkomstförsäkring vid 65 års ålder.

Ett annat problem som förbundsstyrelsen ser, och som behöver lösas på sikt, är att inbetalningarna till tjänstepension upphör vid 65 års ålder.

Vad gäller förhandling, rådgivning och karriärtjänster finns det inga åldersrelaterade begränsningar i medlemskapet, förutsatt att man är fortsatt yrkesverksam. Inte heller finns det några åldersrelaterade begränsningar vad gäller sakförsäkringar genom If. För medlemmar som tecknat liv-, olycksfall- samt diagnosförsäkring genom Förenade Liv före fyllda 65 år så övergår försäkringarna i Förenade Livs seniorförsäkring vid 65 års ålder. Det finns inga begränsningar vad gäller inflytande i Unionen som en konsekvens av att man fyller 65 år, förutsatt att man är fortsatt yrkesverksam.

Sammanfattningsvis gäller i stort sett samma regler för Unionens yrkesverksamma medlemmar, oavsett ålder. Däremot finns en 65-årsgräns för rätt till a-kassa och därmed också inkomstförsäkring, vilket är en följd av att det statliga regelverket ser ut som det gör. Unionen driver redan frågan om att staten bör se över 65-årsgränsen för a-kassa och socialförsäkringsförmåner.

Förbundsstyrelsens beslut

att anse motionen besvarad.

Motion 2.

EVA-LOTTA KARLSSON
SCANIA CV AB, SÖDERTÄLJE

Angående tjänstepension ITP2 och lönekapning

Jag önskar att Unionen skall se över reglerna för när lönekapning inträffar.

Det är speciella bestämmelser i avtalet som sätter en gräns för hur stora lönehöjningar som kan bli pensionsmedförande.

Idag gäller bl. annat att om man har 10% förmånsbestämd tjänstepension ITP2 för lön upp till 7,5 X inkomstbasbelopp = 37063 :-/mån och mindre än fem (5) år kvar till ordinarie pensionsålder, 65år, så kan man råka ut för lönekapning om lönepåslaget är mer än 2,5% jämfört med föregående års lön.

Detta slår väldigt hårt för de med väldigt låga löner. Likaså att nästa års löneökning då jämförs med detta års lön och då kan samma sak inträffa igen, eftersom procentsatsen man får tillgodoräkna sig som pensionsgrundande blir något mindre för varje år kvar till pensionsåldern.

Konsekvensen av lönekapning blir att den som får ett bra lönepåslag efter 60 år, inte får tillgodoräkna sig hela lönehöjningen till sin pension.

Förslag 1:

Ta bort lönekapningen helt för de som har 10% förmånsbestämd tjänstepension ITP2.

Förslag 2:

Inför en regel som säger att lönekapning inte ska förekomma vid låga löner, exempelvis under 30000:-/mån

Styrelsen rekommenderar årsmötet

- **att:** ställa sig bakom motionen och skicka den till förbundsstyrelsen.

Förbundsstyrelsens yttrande:

Förbundsstyrelsen har vid sitt sammanträde den 10 maj behandlat er motion avseende tjänstepension, ITP2, och lönekapning från Eva-Lotta Karlsson, vilken Unionen-klubben överlämnat till förbundsstyrelsen efter sitt årsmöte.

Bakgrund om ITP 2 och lönekapning

ITP 2 är en förmånsbestämd pensionsplan som innebär att storleken på den kommande pensionen är på förhand bestämd, den utgör en procentuell andel av slutlönen (i princip den sista månadslönen). Kostnaden för pensionen är dock inte specificerad på förhand utan den beräknas individuellt och styrs av flera faktorer som t.ex. lön, ålder, tidigare intjänande. Kostnaden för ITP 2 ökar ofta ju närmare pensionsåldern den anställde kommer och det beror på att löneökningar nära 65 år blir dyra eftersom det finns få år för pensionskapitalet att förränta sig på. Alecta behöver då ta ut en högre premier från arbetsgivaren för att säkerställa att tillräckligt mycket pensionskapital finns inbetalat för att täcka den livsvariga pensionsförmånen från 65 år.

Inom ITP 2 finns regler om premiemaximering vilket syftar till att den enskilde arbetsgivaren inte ska behöva betala för höga pensionspremier för en enskild individ. Premiekostnaden för den enskilde arbetsgivaren får inte överstiga 1,5 gånger genomsnittspremien för kollektivet. Om högre premier krävs för att den anställdes förmåner ska bli fullt betalda så bekostas mellanskillnaden av kollektiva medel inom Alecta. Dessa kollektiva medel bidrar alla arbetsgivare till genom att betala en särskild riskpremie (s.k. kollektiv utjämningspremie).

Inom ITP 2 finns regler om lönekapning som innebär begränsningar av hur stora löneökningar som en ITP 2-försäkrad efter 60 år får tillgodoräkna sig i sin pensionsmedförande lön. Reglerna om lönekapning innebär ett skydd mot för höga pensionskostnader för arbetsgivaren och ett hinder mot spekulation mot ITP-planen. Utan en begränsning av löneökning skulle en arbetsgivare och en anställd kunna spekulera mot ITP-planen genom att komma överens om en väldigt stor löneökning ett par månader innan pensionsåldern som skulle ge den anställda en hög pension medan arbetsgivarens kraftigt förhöjda kostnader för den höjda pensionen skulle vältras över på kollektivet via premiemaximeringen.

I dagens ITP 2 styrs storleken på lönekapning av utvecklingen av inkomstbasbeloppet som tillsammans med hur många månader den försäkrade har kvar fram till 65 år avgör hur stor löneökning den anställda får tillgodoräkna sig. Regelverket säger att den som exempelvis har mellan 49-59 månader kvar till sin ordinarie pensionsålder får tillgodoräkna sig 1,2 x inkomstbasbeloppshöjningen. För 2016 innebär det att löneökningar på upp till 2,5 % tillgodoräknas i den pensionsmedförande lönen. Den som har 1-12 månader kvar till sin ordinarie pensionsålder får tillgodoräknas sig löneökningar motsvarande 1 x inkomstbasbeloppshöjningen.

Eftersom de tillåtna löneökningarna är kopplade till inkomstbasbeloppets utveckling så skiljer sig den tillåtna löneökningen åt mellan åren. 2012 låg de högsta tillåtna löneökningarna mellan 4,8 % till 5,8 % beroende på hur många månader som återstod till pensionsåldern. 2013 låg de mellan 3,7 % till 4,4 % och 2014 endast 0,6 % för alla med mindre än 5 år kvar till sin pensionsålder.

Reglerna rörande lönekapning har funnits i ITP 2-avtalet sedan 1960 och genom åren har beräknings sättet för tillåtna löneökningar förändrats. Den senaste förändringen skedde 2008 då den tillåtna löneökningen kopplades till förändringen av inkomstbasbeloppet. Tidigare gällde att PTK och Svenskt Näringsliv varje år skulle enas om vilken nivå på löneökningen som fick tillgodoräknas.

Lönekapning i andra tjänstepensionsavtal

Inom andra förmånsbestämda tjänstepensionsplaner, t.ex. inom statlig sektor (PA 03) och kommun- och landstingssektorn (KAP-KL) baseras den förmånsbestämda pensionen inte på slutlönen utan istället på snittlönen av de fem respektive sju årslönerna som närmast föregår pensioneringen. Genom att använda sig av snittlönen uppnås samma sak som lönekapningen inom ITP 2, d.v.s. att höga löneökningar nära pensionsåldern inte tillgodoräknas fullt ut.

Förbundsstyrelsens bedömning

Lönekapningsregler har alltid funnits inom ITP 2 och ett borttagande av dessa i ITP 2 skulle medföra ökade kostnader för arbetsgivarna och öppna upp för spekulation mot ITP-planen. Lönekapning eller begränsning av löneökning de sista åren innan pensionsåldern finns i alla förmånsbestämda pensionsplaner.

Att ta bort reglerna om lönekapning skulle sannolikt stöta på stort motstånd från Svenskt Näringsliv då reglerna om lönekapning skyddar arbetsgivarna från allt för höga pensionskostnader för anställda som får höga löneökningar strax innan pensionsåldern. Förbundsstyrelsen bedömer att för att kunna förändra reglerna om lönekapning skulle Svenskt Näringsliv ställa motkrav på stora förändringar av andra delar inom ITP 2.

Förbundsstyrelsen bedömer därför att möjligheten att nå framgång med en förhandling om enbart lönekapning vara liten. Förbundsstyrelsen anser dock att frågan om förändring av lönekapningsreglerna kan bli aktuell om en större förhandling rörande fler ITP-frågor skulle ske i framtiden. Då skulle möjligheten till framgång vara större.

Förbundsstyrelsen beslöt därmed att motionen skulle avslås.

Motion 3.

SYSTEMBOLAGETS PERSONALFÖRENING
GENOM
MARIA NILSSON
ORDFÖRANDE SPF

Brev till FS från Systembolagets personalförening

Hej Förbundsstyrelsen.

Vi i Systembolagets Personalförening (SPF) vill genom detta brev göra er uppmärksamma på ett problem som vi drabbas av men även många andra inom arbetslivet i dag. Det är nämligen så att drabbas jag av något i arbetet där jag måste göra en polisanmälan så är det jag som privatperson som står i anmälan. Detta kan leda till att den åtalade får reda på mitt namn och adress.

Detta innebär att många drar sig för att gör en anmälan. På Systembolaget så kan jag som försäljare be min butikschef göra polisanmälan men då är det hen som får stå som privatperson istället.

Vi har tagit upp problemet i olika sammanhang och det visar sig att det inte bara är vi som är drabbade. Även många andra branscher har samma problem.

Det vi känner att man behöver göra är att driva lobbying för att förändra lagen på ett sätt som gör det tryggt att göra polisanmälan i arbetet.

Därför så kom vi på att skicka detta brev till er för att med er hjälp kunna bedriva denna lobbying. Vi kan gärna dra vårt strå till stacken men vill gärna ha er med på banan, det ger mer tyngd då.

När vi gjorde våra efterforskningar så hade även Vision liknande problem och var intresserade av något slags samarbete. Det kanske är inom TCO vi ska driva frågan men vi gärna höra er åsikt i hur vi ska gå vidare?

För slutar vi att polisanmäla för att vi inte vågar då får vi ett samhälle och arbetsliv därefter.

Förbundsstyrelsen yttrande:

Hej Maria,

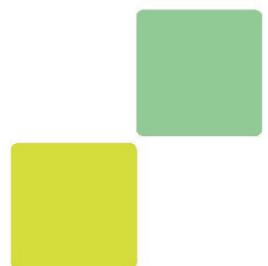
Förbundsstyrelsen har diskuterat er skrivelse, om risker i samband med polisanmälningar, vid sitt möte den 5-6 april.



Vid diskussionen konstaterades att det först vore bra att ordentligt lyfta frågan inom det partsgemensamma arbetsmiljöarbetet inom handeln – med arbetsgivarorganisationerna och de andra fackliga organisationerna där. Under 2015 utvecklades branschsamarbetet inom handeln genom det nya Handels Samarbetsavtal. Inom ramen för Handelsrådet finns Handelsrådet Arbetsmiljö och säkerhet. Verksamheten bedrevs tidigare inom Handels Arbetsmiljökommitte (HAK) och var då ett fristående samarbetsforum. Samarbete sker till exempel med Arbetsmiljöverket, Preven t, Brandskyddsföreningen, Brottsförebyggande rådet och Polisen.

Förbundsstyrelsen har gett Unionens representant i Handelsrådet Arbetsmiljö och säkerhet i uppdrag att lyfta frågan där. Efter diskussion och analys i Handelsrådet Arbetsmiljö och Säkerhet kan de åtgärder som parterna gemensamt bedömer lämpliga aktualiseras i form av t.ex. utredning, opinionsbildning, projekt m.m.

Därutöver kan det naturligtvis också bli aktuellt att, gemensamt från handeln eller från enskilda parter inom handeln, ta upp en diskussion med andra branscher, och fackliga organisationer inom dessa, med likartad problematik för diskussion om eventuella gemensamma insatser. Vi undersöker möjligheten att tillsammans med TCO-förbunden hitta en lösning på frågan.



Motion 4.

MOTIONSÄGARE: JOHAN SANDÉN

Utbilda UNIONENS ledarmöter i organiserad intolerans och rasism

Den organiserade intoleransen och rasismen (IOR) har ökat i Sverige de senaste åren. Intoleranta organisationer rekryterar med lögnar och fördomar allt större skaror människor.

Nidbilder och myter sprids via sociala medier och på arbetsplatser som om det vore nyheter och fakta. Intolerans, rasism och fördomar leder i förlängningen till dålig psykologisk hälsa på arbetsplatsen; med förödande kostnader som följd.

Fakta och utbildning är bästa vapnet mot denna utveckling. LO-förbunden har en utbildning/kampanj som heter "Alla kan göra något" för sina medlemmar och det tycker jag är ett gott exempel som VI kan ta efter. I den här frågan borde UNIONEN och LO kunna samarbeta.

UNIONEN kan bli och bör vara ett instrument för något gott i den här frågan. En plattform där vi tillsammans jobbar emot utvecklingen med utbildningar, kurser, föreläsningar och samtal. Jag är övertygad om att VI kan vända utvecklingen som sker.

VI bör utbilda oss i hur man bekämpar IOR med källkritik, demokratiska värderingar och medmänsklighet.

Jag föreslår därför:

1. **ATT** - Unionen låter en grupp gå LO:s utbildning "Alla kan göra något"
2. **ATT** - Unionen låter gruppen ta fram en strategi för hur UNIONEN ska bekämpar IOR (kurs(er), utbildningar och material).
3. **ATT** - Unionens alla ledamöter och nyckelpersoner obligatoriskt skall gå en utbildning om hur VI bekämpar IOR
4. **ATT** - Unionens alla medlemmar erbjuds utbildning i hur IOR skall bekämpas

Förbundsstyrelsens yttrande:

Hej Johan

Förbundsstyrelsen behandlade din motion gällande "Utbilda Unionens ledamöter i organiserad intolerans och rasism" på sitt möte 14 juni.

Förbundsstyrelsen konstaterade att du lyfter en viktig och aktuell fråga i din motion, nämligen arbetet för lika rättigheter och möjligheter.

Alla Unionens medlemmar och förtroendevalda ska stå bakom våra stadgar som tydligt uttrycker vikten av respekt för jämställdhet, jämlikhet, mångfald samt alla människors lika värde. Det är självklart att vi engagerar oss i och kämpar för våra värderingar varje dag i vårt fackliga arbete. Kompetenshöjande insatser för våra förtroendevalda är en del i det systematiska arbete med likabehandling och mångfald som Unionen genomför.

Unionen erbjuder därför alla våra förtroendevalda att gå likabehandlingskursen *Med rätt att vara olika*. Kursen ingår i Unionens grundutbud och riktar sig till alla förtroendevalda oavsett uppdrag.

Kursen ger den förtroendevalda kunskapen att se, förstå och hantera olika former av diskriminering. Den förtroendevalda får även verktyg för hur hen kan arbeta med aktiva åtgärder för att kartlägga, analysera, åtgärda och följa upp arbetet för lika rättigheter och möjligheter på sin arbetsplats. Kursen fördjupar sig bland annat i diskrimineringsgrunden etnisk tillhörighet.

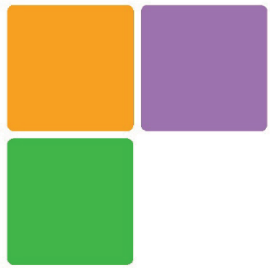
I Unionens grundkurs *Facklig introduktion för arbetsplatsombud* lyfts arbetet med likabehandling och mångfald på arbetsplatsen upp som ett av de områden som ett arbetsplatsombud systematiskt kan arbeta med. I kursen ges inspiration till och förslag på hur arbetsplatsombuden kan driva frågor kring mångfald och likabehandling på arbetsplatsen i samverkan med arbetsgivaren.

Unionen är sedan år 2014 delaktiga i en TCO-gemensam satsning på en seminarierie om mänskliga rättigheter och mångfald i arbetslivet som fått namnet Öppna arbetsplatsen.

Konceptet kommer att vara klart för spridning av TCO:s medlemsförbund i slutet på år 2016/början på år 2017. Ett uttalat syfte med satsningen är att ta fram ett material för att hantera de politiska tendenser, som motionären lyfter, med främlingsfientliga partier som växer sig allt starkare i Sverige liksom i övriga Europa.

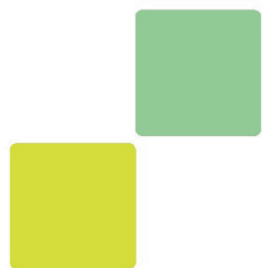
Strategigruppen, som jobbar med den gemensamma satsningen inom TCO, kom i ett tidigt skede av sitt arbete överens om att utgångspunkterna för Öppna arbetsplatsen skulle vara positiva, alltså att vara *för* något, i detta fall lika rättigheter och möjligheter och inkludering, snarare än *emot* något, rasism och intolerans. Att främja lika rättigheter och möjligheter är också ett sätt att motverka intolerans och rasism. Det är dock ett vägval som inte ligger i linje med ditt förslag, men som väl överensstämmer med Unionens sätt att arbeta med frågor om likabehandling.

Det finns ett stort engagemang bland Unionens medlemmar och förtroendevalda och Öppna arbetsplatsen ska fungera som ett sätt att kanalisera detta



engagemang till framåsyftande och inkluderande aktiviteter på arbetsplats- och samhällsnivå.

Styrelsen beslutade därmed att avslå att-satserna ett, tre och fyra, samt att anse andra attsatsen vara besvarad.



Motion 5.

FREDRIK ÖSTBERG, ORDFÖRANDE RUSTAS UNIONENKLUBB

Hej.

Jag heter Fredrik Östberg och skulle vilja öppna upp för att Unionen förhandlar om stf i varuhusen.

Bakgrund:

För några år sedan så beslutades att ställföreträdanden varuhuschefer i ex. varuhus skall vara kollektivanställda med tillägg på lönen. Det tycker jag är direkt felaktigt eftersom alla stf vhc har vid given tid personalansvar, har ansvar för budget, har ansvar för drift och planering samt har ansvar för visst arbete vid data.

Vad jag vill genomföra:

Jag vill att Unionen tar upp diskussionen med handels gällande alla stf inom handel för det generella påståendet att de inte ska vara tjänstemän, anser jag är direkt felaktigt. De behöver vara tjänstemän och följdaktligen medlemmar i Unionen.

Förbundsstyrelsens yttrande:

Hej Fredrik

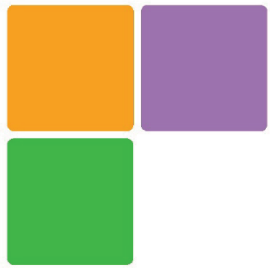
Förbundsstyrelsen behandlade din motion gällande stf i varuhus på sitt möte 14 juni.

Unionens ställningstagande har alltid varit att Unionen är det fackförbund som skall organisera tjänstemän på privat arbetsmarknad. Den fråga som du väcker är därför viktig och behöver tas på allvar.

Unionen och Handelsanställdas förbund har ett gränsdragningsavtal sedan 1997 som beskriver vem som organiserar de anställda inom detaljhandeln. Där beskrivs att Unionen organiserar butiks- eller varuhuschef med personal- och resultatansvar. De butikschefer som endast har verksamhetsansvar (ex lägga schema) organiseras av Handels.

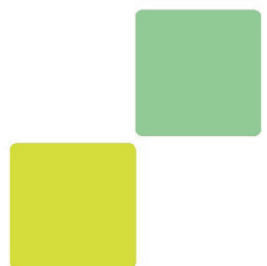
I vårt avtal hänvisas till huvudprincipen. Dvs att man skall vara anställd som butikschef mer än 50% av det totala arbetstidsmättet. Det räcker alltså inte att vikariera eller täcka upp för ordinarie butikschef under ex en semesterperiod.

Unionen har sedan lång tid tillbaka kontinuerliga samtal med Handels om olika gränsdragningsfrågor. Ett av områdena är just butikschefer. Inte minst



därför att ansvar och befogenheter har förändrats inom många butiker sedan slutet av 1990-talet. Den fråga du väcker är naturligtvis också viktig att titta närmare på i dessa sammanhang och bör vara en del av de diskussioner som Unionen för med Handels.

Styrelsen beslutade därmed att motionen skulle anses vara beaktad.



Motion 6.

FREDRIK ÖSTBERG, ORDFÖRANDE RUSTAS UNIONENKLUBB

Stöd till samtal

Hej

Jag heter Fredrik Östberg och vill motionera för en bättre hälsa.

Bakgrund:

Många anställda som har en tuff sits med sin arbetsgivare har inte alltid en bra dialog med densamme. Det kan röra sig om orimliga krav, arbetsbelastningen är extrem eller något annat har hänt.

Jag skulle vilja att Unionen upprättar en plan där Unionenmedlemmar som anser sig finnas i riskzonen för utmattnings/utbrändhet får en möjlighet att prata med en beteendevetare eller någon annan form av samtalsterapeut - så denne på ett proffsigt och tydligt sätt kan hjälpa den trötte guidas tillbaka till en klarare tanke i sin egna hjärna. Så att individen kan själv bestämma om arbetsplatsen är den rätta, eller arbetet skall ändras eller vad det nu må vara.

Varför jag vill att Unionen gör det? Jag vet att väldigt många arbetsgivare ser till kronan som viktigare än individen och även fast allt ansvar ligger på AG, så fungerar inte alltid det skyddsnätet. Därför ser jag det som en väldigt proffsig approach för sna medlemmar att man kan få använda sig utav ex studiestödet till att personligt stöd till utveckling inom ex hälsan och sin egna arbetsbelastning.

Vad vill jag göra.

Inför en ändring av studiestödet till att omfattas av ovan nämnda möjlighet.

Förbundsstyrelsens yttrande:

Hej Fredrik,

På mötet den 22 juni behandlade förbundsstyrelsen din motion om stöd till samtal och beslutade att avslå den på grund av följande anledningar.

Förbundsstyrelsen delar din oro för den ökande psykosociala ohälsan bland tjänstemännen i Sverige. Samtidigt slår vi fast att det är arbetsgivarens ansvar att säkerställa att arbetsmiljön är god och inte gör medarbetarna sjuka. Om det ändå sker så finns ett tydligt arbetsanpassnings- och rehabiliteringsansvar hos arbetsgivaren enligt arbetsmiljölagen och dess föreskrifter. I Unionens avtalspolitiska program står det bl a att kollektivavtalen ska stödja det



systematiska arbetsmiljöarbetet och att alla anställda ska ha tillgång till företagshälsovård av god kvalitet. Under avtalsrörelsen 2016 har Unionen också yrkat på flera förbättringar på arbetsmiljöområdet såsom rehabilitering, företagshälsovård och säkerhetsfrågor, som syftar till att stärka stödet för de medlemmar som drabbats eller riskerar att drabbas av arbetsrelaterad psykisk ohälsa. Det finns tydligt forskningsstöd för att brister i den psykosociala arbetsmiljön riskerar att leda till psykisk ohälsa. Samtidigt är det Unionens bestämda åsikt att bristerna som orsakar ohälsan inte ligger på individnivå utan alltid måste lösas på grupp- eller arbetsplatsnivå.

Med ett stöd där Unionen tar ansvar för psykisk ohälsa hos medlemmar genom att erbjuda samtalsstöd och beteendevetare riskerar förbundet att skapa en utveckling där komplexa problem individualiseras, att kopplingen mellan insatser riktade mot både individ och arbetsplats försvagas samt att arbetsgivarens ansvar för arbetsanpassning, rehabilitering och relevant företagshälsovård urholkas. Förbundsstyrelsen anser därför att det är en viktig principfråga att hålla på denna ansvarsfördelning. Intentionen i motionen är god och positiv, men lösningen på problemet ligger i att driva igenom våra avtalskrav och att arbeta med att säkerställa att regelverken efterlevs.

Motionen föreslår också att ett samtalsstöd skulle finansieras via studiestödet. Studiestödets syfte är att stärka medlemmen på arbetsmarknaden genom att stötta i olika kompetenshöjande åtgärder. Detta sker genom stipendier där ersättningen är skattefri. Det finns därför idag heller inga möjligheter att inrymma ersättning för samtalsstöd i stiftelsens nuvarande tillämpning eftersom det inte ligger i linje med grundsyftet - att stärka medlemmarnas kompetens i arbetslivet.



Motion 7.

FREDRIK ÖSTBERG, ORDFÖRANDE FÖR RUSTAS UNIONENKLUBB

Stöd till riksklubb

Hej.

Jag heter Fredrik Östberg och vill motionera om ett stöd till personligt biträde av ombudsman för riksklubb.

Bakgrund:

Tänk dig att du har blivit utsatt för ett brott. Du har blivit rånad och det är en omfattande undersökning. Det krävs väldigt mycket och ett bra samarbete med din advokat för att komma vidare och när dagen för domstolsförhandling har kommit, då får du ett sms av din advokat som säger att: Jag skickar min brorsa istället. Han är schysst och jag har snackat lite med honom om ämnet. Hoppas det går bra!

Förhandlingen i domstolen går käpprätt åt skogen. Du har inget förtroende för hans brorsa och det är ett antal känsliga punkter som han omöjligt kan känna till och det är så pass smärtsamt för dig, så du tar helt enkelt inte upp dom.

Det här är Unionen med sin hållning av riksklubbar...

Jag vill få till stånd en ändring av Unionens interna regler eller stadgar. Jag har inte koll på hur det ser ut, men det jag vet är att vi som riksklubb inte kan få bli företrädare av samma ombudsmän som vi får hjälp av vid vårt säte.

Vad vill jag uppnå:

Vår riksklubb har säte i Göteborg. Vårt företag, vår arbetsgivare, befinner sig i Stockholm. Vid förhandlingar och/eller möten, så vill jag få samma ombudsman/kvinna som vi pratar med på daglig/veckobasis i Göteborg. Inte en ny. Det kan vara direkt förödande för rollen som fackligt ansvarig med fel trygghet i ryggen.

Nej, det kanske inte är nödvändigt att ha med ombudsman på varje enskild träff - men vid de förhandlingar eller tyngre möten som klubben anser, då ska man få kunna välja. Vill man ha "sin" ombudsman eller går det bra med "brorsan".

Förbundsstyrelsens yttrande:

Hej Fredrik,

Förbundsstyrelsen har vi sitt möte den 22 juni behandlat din motion ”Stöd till riksklubb”.

Enligt nuvarande riktlinjer för riksklubbar som fastställdes av förbundsstyrelsen i oktober 2014 står det att huvudsätet för riksklubben, så kallad klubbregion, ansvarar för stöd och utveckling av riksklubben. Vilket betyder att oavsett var i landet stödet behövs, vid exempelvis förhandling, ska stödet ske från klubbregionen.

I riktlinjer för riksklubbar anges att ”Riksklubben får stöd och service från klubbregion. Det gäller såväl förhandlings-frågor som till exempel utbildning eller klubbutvecklingsfrågor. I övrigt räknas riksklubsmedlemmen till hemregionen där arbetsplats är belägen.”.

I riktlinjerna framgår utifrån ovanstående att det är klubbregionen som ska stötta riksklubben vid förhandlingar. Det kan dock förekomma praktiska problem med att alltid ha ombudsman från klubbregionen med i alla förhandlingar. Om en riksklubb exempelvis har sitt huvudsäte i Göteborg och verksamhet i Umeå eller är utspridd i de flesta regioner i Sverige kan det vara lämpligt att av praktiska skäl få stöd av en ombudsman från det närmsta regionkontoret. I sådana fall behöver fullmakt för förhandlingsrätt lämnas från klubbregionen till medlemmens hemregion. Att en annan region än klubbregionen får förhandlingsrätt för medlemmar i riksklubben kan dock inte ske utan att riksklubben godkännt detta.

Förhandlingsmandatet för medlemmarna i riksklubben ligger hos riksklubben och klubbregionen kan inte lämna förhandlingsrätt till en annan region utan överenskommelse mellan riksklubb, klubbregion och medlems hemregion.

Det sätt på vilket du efterfrågar att det ska fungera är därmed redan reglerade i riktlinjer för riksklubbar. Att du lyfter denna problematik visar dock att detta behöver tydliggöras i förbundet.

Förbundsstyrelsen har utifrån ovanstående beslutat att anse motionen besvarad.

Motion 8.

FREDRIK ÖSTBERG, ORDFÖRANDE FÖR RUSTAS UNIONENKLUBB FÖR VARU-
HUSCHEFER

Startprogram för nya klubbar

Hej.

Jag heter Fredrik Östberg och är ordförande för en relativt nystartad riks-
klubb med säte i Göteborg.

Jag vill motionera om ett nytt startprogram för klubbar, oavsett riks eller lo-
kalt.

Bakgrund:

När vi tog kontakt med Unionen för att starta en klubb så var det smärtsamt
tydligt att Unionen inte har en proffsig koll på hur man faktiskt går tillväga
vid bildandet av en ny klubb.

Vi, som faktiskt var helt gröna på det fackliga, fick frågor om hur vi ville or-
ganisera oss, så här kan ni göra - men det bestämmer ju ni, så kan ni också
göra, men det bestämmer ju ni? Vi frågade vad som var bäst och brukligt -
men fick dåliga eller inga svar.

Tiden gick.

Första försöket gick åt skogen. Vi kontaktade Unionen för några år sedan -
men upplevde 0 respons av Unionen och den person vi fick som kontakt.

Över 1 år senare tog jag tag i det igen - samma visa igen, nästan. Jag upplevde
att jag själv fick dra och slita för att komma igång, tvingades - som helt ny -
forska i själv vad vi borde göra, hur andra har gjort och i vilken ordning. Jag
hade ingen aning om jag gjorde rätt, jag sökte rätt, inom vilken tid man gör
den eller den saken - utan fick helt och hållet famla i blindo.

Jag fick ett antal telefonnummer och ett antal personer jag skulle kunna kon-
takta och prata med, men bristen på tid för oss eller engagemang för oss var
försvinnande låg. Jag har vid flertalet tillfällen mailat till hela min kontaktbok
(på unionen) och rakt ut bett att få bli kontaktad i vissa frågor.

Här ska Unionen ha en koll på hur man faktiskt ska göra och inte lämna över
det till en helt ny grupp utan facklig erfarenhet.

Det är 1000 gånger värre att starta en fackklubb med en arbetsgivare som är
väldigt emot bildandet - och när man heller inte känner stöd från er, Un-
ionen, det är bara katastrof.

Så med bakgrund av egen erfarenhet så vill jag motionera om en skärpning här.

Jag vill med denna motion att Unionen skall genomföra ett punktprogram för nybildandet av klubbar, där alla steg finns med. Så att den nya klubben och dess medlemmar kan känna sig trygga med organiseringen och stödet av Unionen.

Nu har inte hela denna resan varit katastrof utan jag har fått god kontakt med vissa, men bristen på tydlighet ifrån Unionen har gjort deras arbete extremt svårt. Det har varit flera goda intentioner men få goda resultat.

Jag vill extra berömma Yvonne Lo-Alfredsson här. Hon har kämpat som bara den för att få igång oss. Gjort det hon kunnat.

Nu är ju jag/vi fortfarande nya så här får er erfarenhet och kunskap ta vid.

Men jag önskar att den ska innehålla exakta steg såsom:

- 1) Vi bildar en klubb. Vad händer nu? Hur många är medlemmar och hur stor ska styrelsen vara? Vilka skall vara med och vilka är det bra att ha med? Etc etc... Det ska inte klubben få bestämma utan där behöver ni ha en tydlig bild av hur ni vill ha det. Om klubben sen ändrar sig - tja då är det väl så, men ni ska ha en klar bild innan.
- 2) Vilka utbildningar man ska gå - inte bör utan ska. Sen vilka utbildningar man bör gå, typ bra att ha-utbildningar.
- 3) Ha fastställda datum inom vilken tidsram utbildningarna ska gå. Vilken fortsättning man sen ska ha för att vidareutveckla gruppen/personen.
- 4) Ha fastställda datum för möten med Unionen för uppföljning av klubbens bildande.
- 5) Ha ett fastställt datum (tidsram) för att få en verksamhetsplan på pränt, ha en teambuilding för klubbstyrelser, sätta en tydlig målbild - vad vill ni uppnå! Och sen styra efter det.

Etc etc... Här får ni fylla i det jag missat.

Ja, det är vi som ska styra klubben. Ja, det är vårt intresse att få det att fungera. Men även ett ja - Unionen har ett väldigt stort ansvar i starten att få klubbarna att bli verksamma på egna fötter. Här måste det bli bättre. Vi var helt på vippen att bryta oss ut och söka oss till annat fackförbund - men det ville jag egentligen inte. Dock var back-upen och bristen på målbild av Unionen så tydlig så vi diskuterade det några gånger.

Nu är jag glad att vi är kvar på Unionen, men vägen hit...

Förbundsstyrelsens yttrande:

Hej Fredrik

Förbundsstyrelsen har vi sitt möte den 22 juni behandlat din motion ”*Startprogram för nya klubbar*”.

Förbundsstyrelsen ser att det är av vikt att det är enkelt och lätt att engagera sig facklig på arbetsplatsen. Gemensamma rutiner för att stötta klubbar och då framförallt nystartade klubbar finns idag både centralt och lokalt på Unionen.

Unionens ambition och mål är att fler ska organisera sig fackligt på arbetsplatsen och att det ska bildas fler klubbar. Formerna för fackligt engagemang, rutiner och kunskap för hur man bildar klubb ska givetvis ha så låga trösklar som möjligt för att underlätta bildandet av klubb eller annan lokal facklig organisering. Här delar verkligen förbundsstyrelsen din syn på hur det bör/ska vara.

I dagsläget finns det en så kallad checklista vid nystart av klubb. Checklistan liknar det punktprogram som beskrivs. Det är utifrån din beskrivning och erfarenhet viktigt att den används mer och bättre. Hur den används behöver utifrån din beskrivning och erfarenhet genomlysas.

Utifrån din motion kommer det ske en utveckling av den checklistan som finns *årsrutin för klubbstöd* samt *nystartad klubb* utifrån eventuella brister och otydligheter. Vidare kommer det ske ett arbete med att säkerställa en rutin som på ett smidigt och lättförståeligt sätt kommunicerar ut vikten av att stödmaterialet används.

Förbundsstyrelsen har utifrån ovanstående beslutat beakta motionen.

Motion 9.

KATARINA JOHANSSON
AKZO NOBEL FUNCTIONAL CHEMICALS AB, STENUNGSUND

Utbrändhet eller En sjuhelvetes kampanj

Det finns några grundläggande anledningar till att jobbstress resulterar i vad vi kallar utbrändhet.

- Att vi ska vara duktiga (av uppfostran eller av konkurens på jobbet eller någon annan minst lika relevant anledning).
- Att vi gör vårt bästa men känner maktlöshet inför beslut som försvårar vår verksamhet och som vi inte kan påverka
- Att vi lägger 100% energi på jobbet och har inte några reserver för katastrofer i privatlivet.

Tänker mig dessa människor som superhjältar som år efter år är drivande och ställer upp för alla för att helt plötsligt träffas av kryptonit och ramla ihop inför ögonen på en helt oförstående omgivning.

Vi behöver hjälpa omgivningen dvs arbetskamrater och familj att förstå och behandla våra hjältar och kamrater på ett sådant sätt så att man reser sig stark igen.

Dessutom en ordentlig spark mot ett arbetsliv som tar över människors totala vakentid. Några bra å kloka pekpinnar åt arbetsgivarna så dom slipper råka ut för så vansinnigt kostsamma sjukskrivningar. Samt att arbetsgivare rent generellt accepterar att det här är ett arbets relaterat bekymmer och att det verkligen kommer att löna sig att jobba mot bättre arbetsplats villkor. (jämför i början på industrialiseringen när arbetsgivaren inte kunde se något samband med säkerhet på jobbet och skador/sjukdomar hos personal). Vi har ändrat på attityd tillsammans i samhället innan och vi kan tillsammans göra det igen.

Förslag att ta ställning till:

En sjuhelvetes kampanj (ett riktigt bra namn tycker jag, att bli sjuk är ett helvete) som visar olika reklamfilmer kring ämnet för att belysa problematiken ur olika vinklar (individen har faktiskt ingen kontroll på situationen förrän det är försent) för att förebygga psykisk ohälsa på arbetsplatsen. Gör arbetslivet ROLIGARE.



Låt Unionen bli första facket som lägger problemet på bordet och sätter strålkastaren rätt in i getingboet.

Regionstyrelsens svar

Motionären pekar på en mycket viktig fråga som måste tas på allvar även om man som motionären mycket riktigt påpekar kan göra det genom en glimt i ögat.

Unionen tar arbetsmiljö och hälsa på stort allvar och har bland annat visat detta genom att ta ett arbetsmiljöpolitiskt program på kongressen 2015.

För att följa de riktlinjer detta program pekar på så anser regionstyrelsen i Göteborg att motionären har en poäng i att ta våra hjältar i anspråk för att driva en kampanj som visar att vi bryr oss om våra medlemmars välbefinnande både i och utanför arbetet.

Regionstyrelsen i Göteborg föreslår därför att motionen ska tillstyrkas i sin intention att driva en "sjuhelvetes" kampanj för att förebygga psykisk ohälsa på arbetsplatsen.

Regionstyrelsen rekommenderar Regionrådet besluta;

- att tillstyrka motionen i sin helhet.
- att skicka motionen vidare till Förbundsstyrelsen för behandling

Förbundsstyrelsens yttrande:

Hej Katarina,

På mötet den 22 juni behandlade förbundsstyrelsen din motion "*En sjuhelvetes kampanj*" och beslutade att anse den vara besvarad mot följande bakgrund.

Förbundsstyrelsen delar din önskan att arbeta för friskare arbetsplatser och ett hållbart arbetsliv som präglas av balans mellan krav och resurser, mellan arbete och fritid och där medarbetarna inte drabbas av arbetsrelaterad ohälsa. Men ställer sig tveksamma till om en kampanj är det som får fler arbetsplatser att anamma ett bra förebyggande systematiskt arbetsmiljöarbete.

Under kongressen 2015 antog förbundet den arbetsmiljöpolitiska plattformen "*Må bra på och av arbetet*", denna är nu vägledande för allt förbundet gör inom arbetsmiljöområdet. Plattformen pekar tydligt ut att det är organisatoriska och sociala, eller psykosociala, faktorer i arbetsmiljön som förbundet ska sätta fokus på i sitt arbete. Unionen arbetar främst för en bättre arbetsmiljö genom att stödja förbundets ca 7500 arbetsmiljöombud, och genom de ca 250 regionala arbetsmiljöombuden som verkar på de arbetsplatser som är för små, eller där vi ännu inte kunnat utse ett arbetsmiljöombud.



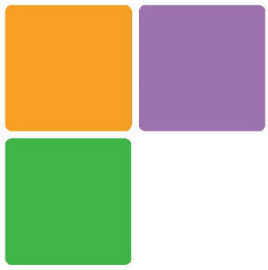
Unionen försöker också förbättra arbetsmiljön genom att opinionsbilda gentemot arbetsgivare, beslutsfattare och allmänhet, samt genom de många rapporter som förbundet presenterar om tjänstemännens arbetssituation. Ett av de tydligaste resultaten av förbundets opinionsarbete är de nya föreskrifterna från Arbetsmiljöverket om organisatorisk och social arbetsmiljö, som preciserar arbetsgivarens ansvar för att skapa en god psykosocial arbetsmiljö. Föreskrifterna är utfärdade med stöd av arbetsmiljölagen och har samma rättsliga status som lag.

Externa kampanjer om arbetsmiljö

Förbundsstyrelsen delar också din önskan att tydliggöra arbetsmiljöfrågan i breda media. Men som Unionen skriver i sitt manifest *"Allt kan bli bättre"* ska Unionen göra mer än att bara visa på det som är fel, då det sällan leder till någon förbättring. Vi måste också visa på trovärdiga lösningar på problemen som är så enkla att målgruppen kan ta budskapen till sig. Superhjältarna har fått krafter utöver det vanliga genom sitt medlemskap – det är de krafterna vi på olika vis vill visa upp. Vi vill alltså i reklam och PR visa medlemmar/hjältar som faktiskt får kontroll på situationen. Endera i reklamenheterna, i sociala media eller på landningssidor som hör till reklamenheterna.

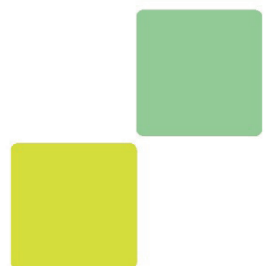
Genomförda och planerade kampanjer om arbetsmiljö 2015-2016

- **Gränsöst arbetsliv/Mobilmoral** – TV-reklam med tillhörande landningssida där en hjälte påtagligt tagit arbetet med sig hem (till badrummet). Uppmaningen i slutet av filmen är att gå till en landningssida där hen får hjälp att skriva en mobilpolicy för sin arbetsplats. Samtidigt uppmanades medlemmar/förtroendevalda att genomföra kaffebordsdiskussioner kring det gränslösa arbetet. Kampanjen innefattade TV, digital kampanj, verktyg och kaffebröd. Kampanjen har repriserats ett antal gånger.
- **Vobba och Vobbomatik** en kampanj i radio, webb och sociala media om problematiken att småbarnsföräldrar jobbar när de är hemma och vabbar – Vobbar. Liknande upplägg som ovan med tankeväckande PR och reklam samt konkreta råd på en landningssida. Kampanjen har gått både 2015 och 2016.
- **Frukostseminarier** om gränslöst arbetsliv i samarbete med branschmedia i speciellt utsatta branscher (tex tidningen Resumés #Bara männska). 2015-2016.
- **Sommarkampanj** i radio, i press samt sociala media på ämnet "Var ledig när du är ledig". Juni 2015 och 2016.
- **Guldnappen** (jämställdhet) berör också arbetsmiljö i PR, event och press.



- Boken ”**Allt att vinna**” beskriver företag som menar att de blir mer lönsamma genom att erbjuda en god arbetsmiljö i samarbete med Unionen. En kampanj/roadshow planeras under 2016/2017

Samtliga ovan beskrivna kampanjer har haft högt observationsvärde och planeras fortsätta kopplat till att Unionen gör politiska utspel eller när Unionens regioner kan erbjuda extra hjälp eller event på ämnet. Unionen gör alltså redan idag omfattande reklam och PR på ämnet arbetsmiljö.



Motion 10.

KLUBBEN VOLVO CAR ENGINE

Kunna använda mobilt BANKID när man loggar in på Unionens hemsida

Motiv

Idag upplever många medlemmar att det är krångligt att logga in på Unionens hemsida, om man glömt bort sitt lösenord.

Kontentan blir att många struntar i att registrera sin mailadress och missar därmed också information som skickas ut från Unionen.

Unionen klubben på Volvo Car Engine föreslår

- Att man inför mobilt BANKID som ett komplement till dom övriga inloggningsalternativen till Unionens hemsida.

Regionstyrelsens yttrande:

Detta är något som redan på gång i förbundet.

Regionstyrelsen beslutar

- att bifalla att-satsen, vidarebefordras till Förbundsstyrelsen.

Förbundsstyrelsens yttrande:

På mötet den 22 juni behandlade förbundsstyrelsen er motion ”Använda mobilt BankID när man loggar in på Unionens hemsida”

Förbundsstyrelsen konstaterar att digitaliseringen i samhället ger nya möjligheter samtidigt som den ökat människors förväntan på erhålla information på ett snabbt och enkelt sätt. För Unionens del sker det med fördel genom den kommunikativa plattformen som unionen.se utgör.

Förbundsstyrelsen delar er syn på att Unionens medlemmar ska kunna använda moderna inloggningsmekanismer. Detta är redan på gång i förbundet då användningen av BankID har fått allt större genomslag på olika myndigheter och samhällsfunktioner. Det är därför naturligt att motsvarande funktionalitet efterfrågas av Unionens medlemmar och förtroendevalda för Unionens tjänster. Detta för att förenkla och tydliggöra ingången till våra tjänster.



Införande av mer generella mekanismer för inloggning till Unionens tjänster har bevakats och följts under lång tid av förbundet. BankID är ett av flera autentiseringsalternativ som avses göras tillgängliga under kongressperioden för att komplettera inloggningsalternativen och därmed bidra till medlemmars möjlighet till ökad självservice och för att underlätta åtkomst till Unionens tjänster och funktioner.

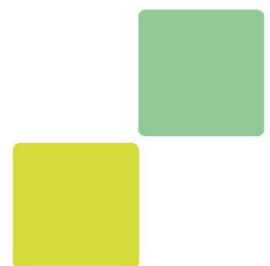
Inte minst gäller detta för förtroendevalda som, på ett enkelt sätt, ska kunna komma åt sina personifierade sidor ”mitt uppdrag” för stöd i uppdraget.

Vid ett införande handlar det dels om det som ni efterfrågar, inloggning via dator eller mobila verktyg, och dels om införande av elektronisk signering av dokument för att efterleva de krav på enkelhet och snabbhet som ställs i och med ökad självservice.

En förstudie om ett mer genomgripande införande av BankID är verksamhetsplanerat att ske under hösten 2016. Förberedelse för en mer generell inloggning som genomförts i samband med införandet av det nya medlemssystemet Primus, kommer att kunna återanvändas och underlätta införandet av bl.a. BankID. Införande bedöms kunna ske under 2017.

Förutom teknisk implementation av BankID är det främst kostnadsaspekten och de affärsmässiga villkoren som behöver belysas, förhandlas och behandlas i en förstudie inför ett införande.

Förbundsstyrelsen har utifrån ovanstående beslutat att bifalla motionen.



Motion 11.

JONAS WEIGER, IKEA SVENSKA FÖRSÄLJNING AB
ALEXANDRA HØGSTED, SWEP INTERNATIONAL AB
KENNETH STRASCHKO, SIGMA TECHNOLOGY INFORMATION AB

Tillgänglighet en självklarhet - inte en eventualitet!

Bakgrund

Unionen är Sveriges största fackförbund inom privat sektor och bevakar intressena för mer än 640 000 medlemmar (juni 2016). Att alla dessa medlemmars lika värde är en grundbult för förbundet slås tydligt fast redan i det första stycket av förbundets stadgar. Stadgarna reviderades så sent som vid extrakongressen i maj 2016:

§ 1.1 Förbundets värderingar

Mom 1 Unionen är en medlemsstyrd organisation som bygger på solidaritet och värderingar som värnar grundläggande demokratiska principer i samhället samt respekten för jämställdhet, jämlikhet och mångfald samt alla människors lika värde.

Efter att Sverige ratificerat FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning trädde den i kraft i Sverige i januari 2009 (Prop. 2008/09:28, SÖ 2008:26). Sverige som stat är därmed juridiskt bunden till konventionen och i analogi med detta är funktionsnedsättning inkluderat som en diskrimineringsgrund i lagstiftningen.

Samtidigt betonar vi inom Unionen också vikten av en transparent, demokratisk process, såsom allas möjlighet engagera sig på olika nivåer inom förbundet, skriva motioner men även anmäla till granskningsutskott och/eller revisorer om någon aspekt i verksamheten inom förbundet upplevs inte överensstämma med våra stadgar och regler.

Problembeskrivning

Vid möten inom Unionens högsta beslutande organ, såsom kongress och förbundsråd samt i förekommande fall vissa regionråd betonas vikten av att samtliga debattinlägg i plenum skall avges från den eller de talarstol(ar) som finns. Detta är viktigt då mötena spelas in med både ljud och bild.

Vid flera av senare års möten (dock inte alla) har en till synes trivial men ändå viktig detalj förbisetts; nämligen tillgängligheten. Vid flera möten har talarstolen funnits på ett podium eller scen där en nivåskillnad gentemot mötesalen finns. Dessa skillnader överbryggas normalt med ett par eller flera trappsteg, inte sällan utan ledstång eller andra hjälpmedel som stöd för balans och förflyttning. *[Kongressen på Gothia Towers i Göteborg oktober 2015 var här ett lysande undantag då alla inlägg gjordes från golvet i mötesalen.]*

Detta, för de flesta, obetydliga hinder kan för en person med funktionsnedsättning vara ett oöverstigligt eller åtminstone svårforcerat hinder; ett hinder som de facto begränsar benägenheten att delta i debatten och göra sin röst hörd. Dåliga erfarenheter vid tidigare möten kan t.o.m. få en medlem med funktionsnedsättning att stå över möjligheten att överhuvudtaget delta i dessa möten framöver.

Yrkande

Att ansvaret vilar på personen med funktionsnedsättning (ex. att i förväg meddela att man behöver särskilda åtgärder i möteslokalen) eller att personen behandlas annorlunda än övriga mötesdeltagare (ex. genom att en person kommer ut i salen med mikrofon i handen enbart för dennes räkning) är uteslutet. Detta eftersom Unionen i sina egna dokument anvisar hur problemet skall vara löst; i skriften ”Så bidrar du till en inkluderande arbetsmiljö”, avsnitt ”Funktionsnedsättning” står nämligen följande att läsa:

6. Om ni planerar för konferenser och personalaktiviteter, tänk då på att dessa ska hållas i tillgängliga lokaler och arrangeras på ett sådant sätt så att alla kan delta på lika villkor. För mer information om tillgängliga möten och konferenser, se www.mfd.se

Tillsammans är vi Unionen den ledande kraften som skapar framgång, trygghet och glädje i arbetslivet. Låt oss nu se till att vi även blir den ledande kraften och ett sant föredöme för andra inom den fackliga världen när det gäller likabehandling – på alla områden!

Jag yrkar på

- **ATT** Unionens framtida aktiviteter arrangeras på ett sådant sätt att de är tillgängliga för samtliga medlemmar och ger alla möjlighet att delta på lika villkor.
- **ATT** en checklista för mötesansvarig(a) tas fram för att underlätta arbetet samt förebygga ev. brister (jfr. Riktlinjer för tillgängligheten – riv hindren, 2015 års upplaga)



Förbundsstyrelsens yttrande:

Hej

Förbundsstyrelsen behandlade er motion gällande tillgänglighet vid våra gemensamma möten på sitt möte 8 september

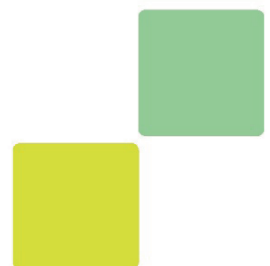
Till att börja med vill förbundsstyrelsen tacka för en väldigt viktigt och alltid aktuell motion. Det är inte en motion eller en fråga som egentligen ska behöva lyftas gång efter annan utan tillgänglighet och reflektion över detta ska alltid vara närvarande. Framförallt vid demokratiska arrangemang och arenor. Unionen som fackförbund har, precis som ni skriver, i uppdrag att förena och företräda alla medlemmar och för att göra det på bästa sätt måste alla ges lika möjlighet att om vilja finns delta i förbundets utveckling.

I er motion tar ni som exempel den scen som användes vid extra kongress och förbundsråd nu i år 2016. Det är utifrån er beskrivning uppenbart att vi inte lyckats med tillgängligheten vid detta möte. Det är därför nödvändigt att tillgänglighetsaspekter än tydligare finns med i planering och genomförande vid kommande demokratiska forum. Exakt hur det ska ske behöver dock genomlysas vid varje enskilt demokratiskt forum eller möte.

I motionen skriver ni att ansvaret aldrig kan ligga hos medlemmen att meddela. Det är naturligtvis, som ni skriver, att den enskilda medlemmen aldrig bär ansvar för att lösa tillgänglighetsanpassning på egen hand. Men samtidigt behöver de frågorna ställas och informationen inhämtas. Exempelvis ordnar inte förbundet med teckentolkning om det inte finns något ombud till kongress, förbundsråd eller annat möte som har en hörselnedsättning. Därför kommer det fortsatt vara nödvändigt att förbundet inhämtar information från medlemmar för att kunna göra relevanta tillgänglighetsanpassningar.

Sammanfattningsvis är det som nämnt i inledningen en väldigt viktig motion som lyfter frågor som förbundet behöver kunna hantera. Utifrån detta bifalls första att-satsen då det alltid är och ska vara en rutin att aktiviteter planeras och genomförs på ett sådant sätt att alla har möjlighet att delta på lika villkor. Angående den andra attsatsen ser förbundsstyrelsen att en sådan checklista kan vara svår att skriva utan att det missas aspekter och om det ska utvecklas annat material till stöd för planering av aktiviteter behöver genomlysas närmre. Utifrån detta har förbundsstyrelsen valt att beakta den andra att-satsen.

Styrelsen beslutade därmed att motionen skulle anses vara beaktad.



Motion 12.

CHRIS KOSANOVIC
MEDLEM UNIONEN EGENFÖRETAGARNA

Tolkarnas organisationsområde

Vision har organiserat yrkesgruppen tolk sedan yrkesutövarna främst förmedlandes av kommunala invandrarbyråer fram till 1990 talets mitt då allt fler privata förmedlingar började överta marknadsandelar. Under de 8 åren som vi haft högerpolitiskt styre har privatiseringen av tjänster finansierade med allmänna medel tagit allt större anspråk på förtjänster vid utförande av samhällsservice vilket också i stor grad givit avtryck på tolkförmedlingsmarknaden.

Tolkarna har i huvudsak ansetts som uppdragstagare, vilket har prövats och bekräftats genom flera domar i AD. Förhållandet mellan huvudman och arbetstagare som benämns som uppdragstagare har aldrig reglerats på annat sätt än att detta är ett förhållande som inte uppnår anställningsstatus av de tre anställningsformer som finns reglerade på den svenska marknaden.

Tolkarna har genom sin avdelning i Vision kämpat för ett reglerat anställningsförhållande med kollektivavtalsliknande villkor, ett arbetsgivaransvar gentemot de yrkesutövare som anlitas, en dräglig utkomst och justa villkor i de avtal som skrivs mellan förmedlingsföretag och upphandlande myndighet utan hänsyn till utförandepartens krav på villkor.

Under slutet på 2000 talet började det dyka upp anställningar av tolkar. Huvuddelen av dessa rör anställningar på call-center ägda av tolkförmedlingar.

Trots att tolkarna generellt organiseras av Vision så tecknades kollektivavtalet för dessa tolkar av Unionen med motivering att tolkförmedlingspersonalen dvs tolkförmedlarna och administratörerna organiseras av Unionen och branschorganisationen företräds av Almega.

Tolkorganisationen har ansett då och ser även idag att man inte tagit hänsyn till tolkarnas speciella kunskaper och det krav som ställs på yrkesutövaren i upprättandet av villkoren i kollektivavtalet.

De låga ingångslönerna har ingen relevans till de arvoden som styrts marknaden och avtalsvillkoren fick en dumpningseffekt som är svår av häva.

Trots att reglerade arbetsmarknadsvillkor är målet för fackligt arbete så ser jag som en fara i att det på senare tid förekommer allt fler anställningar av tolkar till både ett ökat antal Call center samt även av kontakttolkar/platstolkar under de villkor för organisering som yrkesgruppen har.

Tolkförmedlingarnas ägare har insett vinstpotentialen vid anställning av uppdragstagare i bristspråkgruppen genom de låga inkomstnivåerna reglerade av befintliga kollektivavtal.

Unionen har ingen avdelning som har särskild insikt i tolkarbetsmarknaden och Vision som har kompetensen har ingen möjlighet till påverkan i de kollektivavtal som skrivs och ger återverkan för hela yrkeskollektivet.

Motsvarande blir effekten av ett gott opinionsarbete med inriktning på att skapa hyfsade villkor för frilansande uppdragstagare att det resulterar i höga vinster för förmedlingsföretagen som anställer vissa kategorier av tolkar. Visions arbete har främst inriktat sig på att göra upphandlare medvetna om arvodets betydelse för att tolk med hög utbildning skall acceptera ett tilldelat avrop.

Unionen har till fördel mot Vision sin avdelning Egenföretagare. Servicen är mera riktad mot de villkor som uppdragstagare/ensamföretagare har i sitt dagliga värv. Unionen bör, om man har för avsikt att fortsätta teckna kollektivavtal för tolkarnas del, överväga att starta upp en avdelning för tolkar där man kan samla sakkunskap inför nya avtal för just denna specifika skrå.

Unionen bör överväga om man på bästa sätt kan företräda och förhandla i frågor som rör tolkarbetsmarknad och arbetsvillkor om man inte har en ren rikstäckande tolkavdelning.

Unionen bör ta upp frågan inom TCO om vem som skall organisera och arbeta fackligt för en så liten yrkesgrupp (ca 5500-6000 yrkesutövare) som tolkarna utgör på den svenska arbetsmarknaden idag. Min bestämda åsikt är att en uppdelning på två förbund, av en yrkesgrupp med så få utövare, inverkar mer skadligt än givande i fråga om arbete för att skapa justa arbetsmarknadsvillkor.

Jag yrkar bifall till

- att förbundsstyrelsen beslutar att snarast påbörja arbetet med att titta över tolkarnas organisation inom förbundet Unionen och inleda förhandlingar om var, inom TCO, organisationsansvaret skall ligga för hela yrkesgruppen.

Förbundsstyrelsens yttrande:

Hej Chris,

Förbundsstyrelsen behandlade din motion gällande tolkarnas organisationsområde på sitt möte 12 - 13 oktober.

Unionens ställningstagande har alltid varit att Unionen är det fackförbund som skall organisera samtliga tjänstemän på privat arbetsmarknad. Den fråga



som du väcker är därför viktig och behöver tas på allvar. Inte minst med tanke på de effekter du pekar på i din motion.

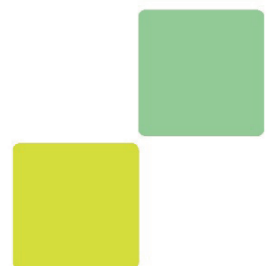
Unionen och Vision har ett gräsdragningsavtal sedan 1993 som beskriver vem som organiserar de anställda inom de områden som rör sig mellan den offentliga och privata miljön. Exempel på detta är de kommunala bolagen, eller de företag som huvudsakligen agerar på statliga och kommunala uppdrag. Exempel på det är friskolor och just tolkningsuppdrag.

När gräsdragningsavtalet med Vision skrevs, såg naturligtvis situationen vad gäller tolkar helt annorlunda ut. De var ofta anställda av kommunerna direkt och det var då naturligt att Vision också organiserade dem. Nu kan vi se, som du också beskriver, att tolkningsverksamheten utförs huvudsakligen genom frilansuppdrag.

Uppdragen vänder sig också alltmer till företag inom näringslivet i takt med ökad globalisering. Sammantaget gör detta att det finns all anledning att se över våra gräsdragningar vad gäller just tolkar.

Gräsdragningsfrågor hanteras inte längre inom TCO, men Unionen har sedan lång tid tillbaka kontinuerliga samtal med Vision om olika gräsdragningsfrågor. Den fråga du väcker är naturligtvis också viktig att titta närmare på i dessa sammanhang och bör vara en del av de diskussioner som Unionen för med Vision.

Styrelsen beslutade därmed att motionen skulle anses vara beaktad.



Motion 13.

ERIC INSULAHN

Förändrade villkor för Unionens studiestöd

Skrivelse till förbundsstyrelsen att behandla.

Kära FS,

Byrokratiska regler finns oftast av en anledning. De regler som finns är oftast där för att skapa struktur och rättvisa.

Så är inte alltid fallet dock där enskilda kan hamna i kläm.

Ställde frågan i nedan vidarebefodrad mailkonfersation gällande mitt studiestöd om jag kunde söka nytt.

Då det är mer än 3 år sedan jag gjorde min första ansökan till studiestödet tänkte jag att jag kunde ansöka på nytt de beloppen som jag ansökte om första gångerna igen.

Detta gick inte då man endast kan få beviljat åter igen efter 3 års uppehåll. Hittade även denna text på er hemsida:

"När du fått totalbeloppet för Unionens Studiestöd på 12 800 kr så kan du söka ersättning på nytt efter 3 år. Även om du inte har fått totalbeloppet utbetalt så kan du söka ersättning och börja på en ny ersättningsperiod efter 3 års uppehåll."

Systemet idag premierar alltså att man snabbt använder upp sitt studiemedel till max varje termin och sedan väntar i 3 år för att få ut mesta möjliga på lång sikt.

Detta kan lämpa sig för heltidsstudenter men inte de som vill kompetensutveckla sig lite då och då.

För att titta vidare på mitt exempel nedan så startade jag min första ansökan HT 2010 och senaste skedde VT 2015.

Det sträckte sig över 5 hela år. Då måste jag vänta till VT 2018 innan ny ansökan kan göras.

Då kan man fråga sig om detta riktar sig till förvärvsarbetande eller studenter?

Meningen är ju att man skall kompetensutveckla sig.

Det står på hemsidan:

"Vi ersätter endast lärarledda kurser som ger dig kompetensutveckling i ditt yrkesliv och som stärker din ställning på arbetsmarknaden."

Det skall alltså till kompetensutveckling inom ramen för mitt yrkesliv samt stärker min ställning på arbetsmarknaden. Tycker då att det värkar orättvist mot de som förvärvsarbetar och inte har tid eller möjlighet att kompetensutveckla lika ofta som en student.

Därför uppmanar jag förbundsstyrelsen att revidera reglerna för studiestödet så att ny ansökan kan göras upp till total beloppet där tidigare ansökningsperioders karenstid på 3 år förfaller räknat utifrån varje enskild termin. Inte när senaste ansökan gjordes.

Detta skulle premiera en kontinuerlig kompetensutveckling och det livslånga lärandet för våra, numera, över 600 000 medlemmar och är en viktig fråga främst för de med låg inkomst och otrygga anställningar.

Jag yrkar på

- **att** förbundsstyrelsen ser över reglerna för studiestödet
- **att** förbundsstyrelsen beaktar denna skrivelse gällande karenstiden om 3 år innan man kan söka nytt studiestöd vid översynen av studiestödet.

Tack för ordet.

Förbundsstyrelsens yttrande:

Förbundsstyrelsen behandlade din motion vid sitt möte den 8 & 10 november.

Förbundsstyrelsen delar din syn om att kompetensutveckling genom hela yrkeslivet är viktigt. Unionens studiestipendium, en viktig del i vårt medlemserbjudande, är ett konkret bevis på just detta.

Då dåvarande SIF 1998 beslutade sig för att sätta av 350 miljoner kronor till kompetensutveckling lyftes bland annat problematiken med att arbetsgivarernas satsningar på kompetensutveckling inte kom alla anställda till del. Studiestipendiet skulle vara avsett för studier som stärker den enskildes ställning på arbetsmarknaden. Då studiestipendiets syfte var kompetensutveckling i arbetslivet var också målgruppen yrkesverksamma medlemmar och egenföretagare-medlemmar. Några formella restriktioner beträffande studiernas inriktning eller nivå angavs inte. Orsaken var främst att det skulle vara svårt att utvärdera betydelsen av utbildningen för den enskilde medlemmen. Kongressen var i sitt beslut mån om att de avsatta medlen skulle räcka över tid varför man begränsade det maximala beloppet till ett tak på 10 000 kr i 1998 års penningvärde samt att en medlem enbart kunde ansöka upp till totalbeloppet en (1) gång.

Kongressbeslutet 1998 innebar också att en stiftelse inrättades för att förvalta och administrera studiestipendiet. Stiftelsen är fristående och förbundsstyrelsen utser ledamöterna i stiftelsens styrelse. Mot bakgrund av detta har förbundsstyrelsen inga möjligheter att direkt besluta om förändringar i regelverket utan kan enbart föreslå förändringar som sedan beslutas av stiftelsens styrelse.

Synen på kompetensutveckling genom yrkeslivet har förändrats sedan kongressbeslutet 1998. Numera är kompetensutveckling i yrkeslivet en ständigt pågående process. För att möta denna utveckling har regelverket för studiestipendierna förbättrats. Bland annat har kravet på omfattning på studierna tagits bort för att uppmuntra kompetensutveckling genom kortare kurser, kvalificeringstiden har förkortats avsevärt (från 3 år till 6 månader) samt att det definitiva taket på det totala ansökningsbeloppet har omvandlats till en mellanliggande karenstid på 3 år. Under 2016 förbättrade stiftelsen villkoren ytterligare genom att det efter uppnådd karenstid från den senaste ansökan gjordes skapas en ny totalbeloppsram. Innan förändringen trädde ikraft var medlemmen tvungen att ansöka om hela totalbeloppet innan karenstiden började gälla.

Förbundsstyrelsen anser inte att det nuvarande regelverket enbart premierar ett snabbt förbrukande av det totala stipendiebeloppet. Medlemmarna har möjlighet att, i sin egen takt, genomföra sin kompetensutveckling och ansöka om studiestipendier upp till maxbeloppet spritt över en längre tid. Vidare bedömer förbundsstyrelsen att det förslag som du lyfter fram strider mot kongressbeslutet från 1998 genom att den relativt korta karenstiden som föreslås i princip eliminerar det maximala stipendiebeloppet. En eventuell regeländring i den riktningen som föreslås skulle sannolikt innebära en längre karenstid för att ”skriva av” äldre ansökningsperioder. Detta för att hålla kvar kostnaderna för de sammanlagda stipendieutbetalningarna på nuvarande nivå så att inte det avsatta kapitalet förbrukas i för hög takt. Förbundsstyrelsens bedömning är samtidigt att en sådan förändring sannolikt kommer uppfattas som en försämring av regelverket.

Mot bakgrund av ovanstående är förbundsstyrelsen i nuläget inte beredd att föreslå ytterligare förändringar i studiestiftelsens regelverk.

Förbundsstyrelsen beslöt att avslå motionen.

Motion 14.

LEENA LIND
LILJAS PERSONBILAR AB VÄXJÖ 0470-775693

Övertidsberäkning

Undrar om det går att centralt omförhandla övertidsberäkningen.

Som det är nu är det endast hela halvtimmar som gäller.

Jag kan köpa att ha ingång på 30 minuter för att få ersättning men sedan bör man ha löpande ersättning.

Ex om jag jobbar 45 minuter pga arbetsförhållandet kräver att jag är kvar så anser jag att jag ska ha ersättning för 45 min inte 30. Varför sa jag tvingas stanna kvar ytterligare 15 minuter för att få ersättning för min tid.

Min tid är lika viktig som ex en kollektivanställds (metall) som har 6 minuters intervall och det känns som ett bättre alternativ.

Förbundsstyrelsens yttrande:

Förbundsstyrelsen har mottagit din motion om omförhandling av beräkningen av övertidsersättning och har behandlat den vid sitt sammanträde den 13-14 december.

Idag gäller vid övertidsarbete enligt det kollektivavtal du omfattas av Motorbranschens Arbetsgivareförbund -att endast fullgjorda halvtimmar räknas. Om övertidsarbete utförs både före och efter den ordinarie arbetstiden viss dag så ska perioderna sammanräknas. Att endast fulla halvtimmar räknas är en skillnad mot t.ex. det avtal som t.ex. gäller för arbete inom Metalls område med intervall om sex minuter.

Motionen gäller behov av önskemål om förändring av ett av de centrala kollektivavtal som förbundet tecknar. Sådana förslag- avtalsmotioner behandlas vid förbundsråd inför varje avtalsrörelse. Då vi nyligen har träffat nya avtal för 2016-2017 och därefter vid förbundsråd i september behandlat avtalsmotioner inför 2017 års avtalsförhandlingar blir det därför först aktuellt inför den avtalsrörelse som kommer efter 2017.

Förbundsstyrelsen har ansett motionen besvarad.



Motion 15.

STEFAN OTTOSSON, STOCKHOLM

Utöka antal delegater i Branchdelegationen Kabin

Inom flygbranschen råder redan idag en rad olika kreativa anställnings- och bolagsformer och allokeringar av de samma.

Inom branschen finns regionalbolag, fullprisbolag, lågprisbolag, charterbolag, småbolag och anställningar både i form av anställningar hos dessa bolag, egenföretagare och visstidsanställningar och vikariatjänster.

Jag tror därför det är oerhört viktigt att Branschdelegationen Kabin är en kraftfull grupp med delegater som representerar hela denna flygbransch, för att efter bästa förmåga fånga upp och tillvarata intressen för Unionens alla medlemmar inom flygbranschen.

Jag förslår att Unionen och förbundsrådet utökar antalet delegater i Branchdelegationen Kabin

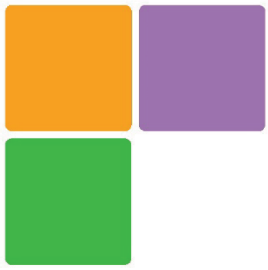
Jag förslår att Unionen och Förbundsrådet bifaller motionen

Förbundsstyrelsens yttrande:

Tack för din motion till förbundsstyrelsen. I din motion föreslår du att antalet ledamöter i branschdelegationen Kabin ska utökas. Anledningen till detta är att flygbranschen är utsatt för en stor och snabb förändring. Detta i och med att nya bolag tillkommer, gamla omorganiserar, slås ut eller skiftar inriktning, att anställningsformer förändras med egenföretagare, visstidsanställningar och vikariatjänster. För att möta detta föreslår du därför att branschdelegationen Kabin ska utökas med fler delegater.

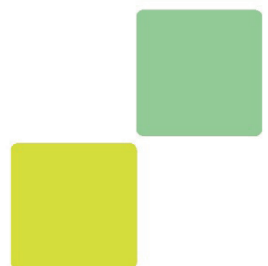
Vid extra förbundsråd i september 2016, som behandlade avtalsfrågor inför avtalsrörelsen 2017, behandlades två motioner där beslutet, efter förslag från förbundsstyrelsen, blev att det skulle tillsättas en arbetsgrupp som ska göra en översyn av delegationsindelningen, deras namn, antal ledamöter och arbetssätt i branschdelegationerna. Den översynen kommer att hanteras på nästa förbundsråd som har att behandla avtalsfrågor. Frågan om antal ledamöter i branschdelegationerna, deras arbetssätt, sammansättning etc är något förbundet arbetar aktivt med för att vi ska kunna vara en starkare kraft i avtalsrörelser.





Enligt Unionens stadgar fastställer förbundsråd som har att behandla avtalsfrågor förbundets mål och övergripande inriktning inför avtalsförhandlingar samt behandla avtalsmotioner med mera. Förbundsråd för behandling av avtalsfrågor beslutar även om antal branschdelegationer, sammansättningen av dessa och antalet ledamöter i respektive delegation. Förbundsråd för behandling av avtalsfrågor genomförs inför varje avtalsrörelse.

Vi i förbundsstyrelsen kommer i detta yttrande inte ta ställning till ditt förslag, utifrån skäl som redogörs för ovan, utan din motion hänskjuts till nästa förbundsråd som har att behandla avtalsfrågor. Förbundsstyrelsen kommer tillse att din motion skickas till och behandlas av nästa förbundsråd som har att behandla avtalsfrågor.



Motion 16.

LOLLO MODIG, STOCKHOLM

Önskemål om att utöka ledamöterna från SAS i Unionens Kabindelegation

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

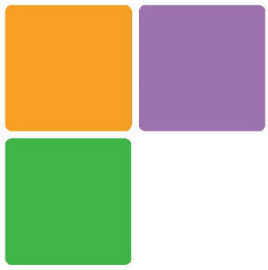
- **att** antalet ledamöter från SAS utökas från tre (3) till minst fyra (4) ledamöter i Unionens/SAS Kabindelegation

Förbundsstyrelsens yttrande:

Tack för din motion till förbundsstyrelsen. I din motion föreslår du att antalet ledamöter i branschdelegationen Kabin ska utökas med ledamöter från SAS. Anledningen till detta är att flygbranschen är utsatt för en stor och snabb förändring och att frågor behöver lyftas angående arbetssituation, gällande avtal och förändringar som kabinanställda möter i sitt dagliga arbete.

Vid extra förbundsråd i september 2016, som behandlade avtalsfrågor inför avtalsrörelsen 2017, behandlades två motioner där beslutet, efter förslag från förbundsstyrelsen, blev att det skulle tillsättas en arbetsgrupp som ska göra en översyn av delegationsindelningen, deras namn, antal ledamöter och arbetssätt i branschdelegationerna. Den översynen kommer presenteras på nästa förbundsråd som har att behandla avtalsfrågor. Frågan om antal ledamöter i branschdelegationerna, deras arbetssätt, sammansättning etc är något förbundet arbetar aktivt med för att vi ska kunna vara en starkare kraft i avtalsrörelser.

Enligt Unionens stadgar fastställer förbundsråd som har att behandla avtalsfrågor förbundets mål och övergripande inriktning inför avtalsförhandlingar samt behandla avtalsmotioner med mera. Förbundsråd för behandling av avtalsfrågor beslutar även om antal branschdelegationer, sammansättningen av



dessa och antalet ledamöter i respektive delegation. Förbundsråd för behandling av avtalsfrågor genomförs inför varje avtalsrörelse.

Vi i förbundsstyrelsen kommer i detta yttrande inte ta ställning till ditt förslag, utifrån skäl som redogörs för ovan, utan din motion hänskjuts till nästa förbundsråd som har att behandla avtalsfrågor. Förbundsstyrelsen kommer tillse att din motion skickas till och behandlas av nästa förbundsråd som har att behandla avtalsfrågor.



Motion 17.

INGEMAR RYTTER

Högskoleutbildade

Motion till Förbundsstyrelsen för UNIONEN

Unionen som förbund pratar ofta om hur man ska kunna knyta fler högskolestuderande till sig och man pratar om detsamma ute i förbundsstyrelserna hur man ska kunna göra.

Denna motion är ett förslag hur man ska göra för att långsiktigt knyta till sig fler högskolestuderande för att bredda medlemsbasen och kunna hävda att man speglar bredden på arbetsmarknaden.

Förslag:

Erbjud alla studenter på högskolorna (man kan välja urval på olika utbildningsinriktningar) att få gratis medlemskap under tex hela studietiden och första året efter utbildningen.

Allt för att göra istället till Unionen så lågt som möjligt och till en så låg kostnad som möjligt för Unionen. På detta sätt skulle man vara med och få in Unionen som det naturligaste valet redan från början.

” – Man har lättare att se positivt på det man är uppväxt med”

Studerande medlemmar betalar redan en låg avgift varför detta alternativ är kostnadseffektivt sätt jämfört med att erbjuda 12 månader fritt för de som redan arbetar och som kan komma att kosta Unionen mycket pengar i händelse av arbetslöshet mm.

Unionen har som Wig att få fler högskoleutbildade anslutna och jag tror att med ovanstående förslag och ett strategiskt långsiktigt arbete så skulle detta ge avkastning och göra Unionen till det naturliga valet istället för text Sveriges Ingenjörer. Sveriges Ingenjörer är idag duktiga på att ta om hand studenter och vara proaktiva i skol-/utbildnings-miljön och detta initiativ måste Unionen återta.

Förbundsstyrelsens yttrande:

Hej Ingemar!

Tack för din motion om gratis medlemskap under hela studietiden och första året efter utbildningen. Förbundsstyrelsen behandlade motionen på sitt sammanträde den 21-23 februari.

Förbundsstyrelsen håller med om vikten av att strategiskt och långsiktigt arbeta för att Unionen ska vara det självklara valet för alla tjänstemän i det privata arbetslivet, oavsett utbildningsbakgrund. Det är vår organisationsidé och den idén är vår styrka. Eftersom andelen högskoleutbildade är lägre i Unionen idag än på den privata arbetsmarknaden i stort och eftersom de flesta nya jobb på vårt område kräver högskoleutbildning är det helt avgörande för vår organisationsgrad, representativitet och därmed fackliga styrka att vi förmår attrahera även högskoleutbildade. Det är också därför som Unionens prioriterade mål fram till 2019 är att välkomna 90 000 nya medlemmar med högskoleutbildning.

Förbundsstyrelsen håller också med om att en viktig framgångsfaktor i strategin att attrahera högskoleutbildade är möjligheten att gå med i Unionen redan under studietiden och på så vis bli ”uppväxt med” Unionen innan karriären. Som studentmedlem får du idag tillgång till stora delar av Unionens medlemskap, samt tjänster som intervjuträning och uppsatsstipendier, för bara 100 kronor i engångsavgift. Studentmedlemmar som sedan börjar jobba betalar bara 100 kronor i avgift under första året som yrkesverksam medlem, en rabatt på upp till 2 600 kronor. Förra året utnyttjade närmare 6 000 nyexaminerade studerande-medlemmar detta erbjudande.

Det är förbundsstyrelsens uppfattning att dagens låga engångsavgift och förmånliga rabatt första året som yrkesverksam redan gör studentmedlemskapet så ekonomiskt fördelaktigt att ett helt kostnadsfritt medlemskap inte skulle göra någon skillnad när det gäller antalet studentmedlemmar och i förlängningen yrkesverksamma medlemmar. Vi tror helt enkelt inte att högskolestuderande idag väljer bort ett studentmedlemskap i Unionen av kostnadsskäl. Tvärtom finns det risk, om ett så innehållsrikt och värdefullt medlemskap är helt gratis, att erbjudandet upplevs som ”för bra för att vara sant” vilket snarare gör studenterna mer misstänksamma och avvaktande. Redan idag är det ibland en utmaning i Unionens värvning på högskolorna att få studenterna att inse det inte finns någon hake med det faktum att den som blir studentmedlem för 100 kronor kan få upp till 3 200 kronor i ersättning för kurslitteratur och kåravgifter från Unionens Litteraturstipendium efter examen.

Förbundsstyrelsen konstaterar även att många av de Saco-förbund som i stor utsträckning vill attrahera samma grupper av högskoleutbildade som Unionen också har en mindre avgift i sina studentmedlemskap. Studentmedlemmar i Sveriges Ingenjörer betalar till exempel 180 kronor per år medan Jusek precis som Unionen har en engångsavgift på 100 kronor.

Förbundsstyrelsen beslutade därför att avslå motionen med motivering enligt ovan.