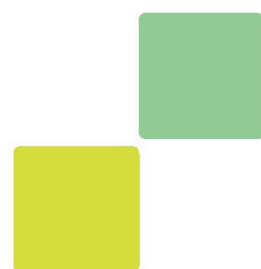




Redovisning av motioner till förbundsstyrelsen 2018



Motion FS-17.10.

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 VÄNERFORS, 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

Vegetarisk mat som standard när Unionen bjuder på mat

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 Mat-klimat-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 hälsovinster 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 eldbruk, 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 nivå 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.

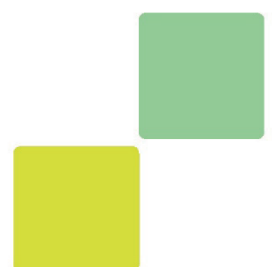
Värkning

Unionen satsar stort på att värva unga höskoleutbildade 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.

Källor

Naturvårdsverket s 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>

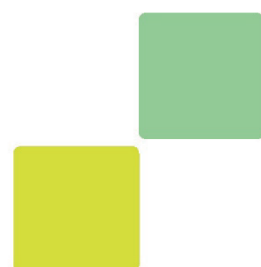
<http://www.wwf.se/press/pressrum/pressmeddelanden/1693440-klimatbarometern-2017-klimatet-viktigaste-samhallsfragan-for-unga>

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.

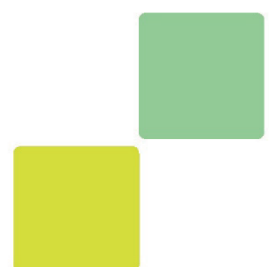
Sex områden har valts ut och prioriterats; transporter, energi, inköp och leverantörer, kompetens, avfall och medlemserbjudanden. Unionen har för avsikt att ytterligare intensifiera sitt arbete med att bidra till ett hållbart miljöarbete.

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 "veganorm" 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 avslöjer motion med motivering enligt ovan.





Motion FS-18.01.

PETER N LIEBERG, PELIMO

Egenföretagande och franchisetagare

Hej,

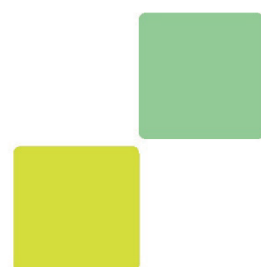
Människor som exempelvis har varit arbetslösa under en längre tid och vill komma ut i arbete igen väljer att försöka sig på att starta eget då arbetsförmedlingen inte tycks ha andra alternativ än att skicka människor på praktik som inte leder någonvart. Att bli egenföretagare är som att hoppa ut i det okända utan skyddsnät. Väljer man att bli franchisetagare (FT) så lurar faror och skojare till franchisegivare (FG) som är beredda att ljuga, stjäla och på många sätt lura av en ensam, oerfaren och ekonomiskt svag FT på allt dem äger och har.

Franchisetagare (FT) som driver enmansföretag är en utsatt grupp gällande att kunna hävda sin rätt gentemot en betydligt starkare motpart såsom franchisegivare (FG). Franchiseavtalen är hårt skrivna och inte så sällan på ett sätt som gör FT rättslösa och utan möjlighet att kunna driva en tvist mot en FG då det ofta finns en skiljedoms klausul i avtalen som hindrar en FT att gå till allmän domstol. Att driva ett ärende i skiljenämnd kostar minst 300 000 kr enbart för att tillsätta skiljemän. FG vet alltför väl att en ensam FT inte har ekonomisk kapacitet att driva ett ärende i skiljedomstol. Det finns ingen organisation som går in och stödjer en ensam FT på liknande sätt som exempelvis Unionen kan göra för en anställd i arbetsdomstolen. Ändå är vi enmansföretagare med i samma organisation och dessutom medlemmar i Unionen Egenföretagare.

Franchiseverksamheten i Sverige sysselsätter drygt 144 000 personer inom ca 680 franchisesystem. Drygt 24 000 franchisetagare omsätter tillsammans nära 277 miljarder kronor (källa: <http://sverigesfranchisetagare.se/franchising-i-sverige/>).

Jag känner att Unionen Egenföretagare inte har så stor kunskap om franchisebranschen och jag vet att många, i synnerhet mindre, FT far väldigt illa när oseriösa aktörer till FG godtyckligt styr och ställer över FT som om dem vore anställda men där FG inte tar arbetsgivaransvar och där inga arbetsmarknadslagar gäller och övrig svensk lag tycks kunna sättas ur spel. Inte så sällan innebär en franchisegivares godtycke och oseriösa affärsmetoder stora tragedier för enmansföretagande och småföretagande FT och deras familjer.

När sedan organisationen Svensk Franchise har en oseriös franchisegivare i sin styrelse samt oseriös ledamot i sin Etiska nämnd så har FT inom detta





franchisesystem inte en chans att få sina rättigheter prövade i denna franchisegivarorganisation som de facto FT själva är tvångsanslutna till, många gånger utan FTs vetskap. Ledamoten i styrelsen och ledamoten i Etiska nämnden agerar inte etiskt som FT och bedriver en ljusskygg verksamhet som skulle kallas brottslig i normala fall. Svensk Franchise utger sig själva för att verka för schyssta villkor för både FT och FG men håller samtidigt FG om ryggen som motverkar just schyssta villkor och även låter dem ha framskjutna positioner i föreningen. Svensk Franchise verkar ha påtagit sig rollen som franchisegivarnas huvudorganisation trots att dem inte organiserar så många franchisesystem. Dem är dock tillräckligt stora för att kunna köra över små försvarslösa FT. Det finns små intresseorganisationer såsom Sveriges Franchisetagare men ingen stor organisation som kan skapa mer balans i förhandlingar och stötta FT för schysstare villkor.

Unionen och Unionen Egenföretagare är en stark organisation som enbart med sitt namn skulle kunna gå in och få oseriösa FT att tänka till mer än en gång innan dessa avarter skrämmer FT till tystnad och förstör människors liv och ekonomi.

Jag föreslår:

- Att** Unionen och Unionen Egenföretagare inrättar tjänst (-er) med person (-er) som har rätt kompetens att vara rådgivande, stötta och stå upp för franchisetagares rättigheter och bistå FT vid förhandling och/eller tvist med franchisegivare.
- Att** Unionen och Unionen Egenföretagare går in med ekonomiskt bistånd på samma sätt som vid tvist i arbetsdomstol med motkravet att FT har en giltig rättsskyddsförsäkring.
- Att** Unionen och Unionen Egenföretagare inleder ett nära samarbete med exempelvis föreningen Sveriges Franchisetagare för att få spetskompetens samt agera som stark gemensam part för att få bort ljusskygga avarter från franchisebranschen och förhindra att nya tveksamma aktörer etablerar sig.
- Att** Unionen och Unionen Egenföretagare verkar för att bli legal förhandlingspart för franchisetagare som önskar driva frågor gemensamt genom förbundet.

Förbundsstyrelsens yttrande:

Hej Peter,

Förbundsstyrelsen behandlade din motion rörande franchiseföretagare som driver enmansföretag vid sitt möte den 22 mars 2018.



Motionen om franchisetagares utsatta situation lyfter fram viktiga frågor om makt- balansen i affärsrelationen mellan den enskilde företagaren och det större företaget eller organisationen där den senare oftast har större juridiska resurser. Motionen lyfter även fram utmaningen med att driva företag som ett sätt att komma in i sysselsättning efter en längre tids arbetslöshet.

Unionen stöttar våra medlemmar i den situation de befinner sig i. Det är av stor vikt för Unionen att myndigheter och regering inte ser företagande som en arbetsmarknadspolitisk åtgärd för att få ut långtidsarbetslösa i sysselsättning. En företagare skall ha rätt förutsättningar vid företagsstarten så att företaget kan bli framgångsrikt och därmed utgöra en bra försörjning för företagaren. Unionen startade Unionen Egen- företagare för 20 år sedan för att bistå egenföretagare utan anställda med verktyg så som affärsjuridisk rådgivning i syfte att egenföretagare bland annat skall få bättre förutsättningar att förstå och tolka affärsavtal. Unionens egenföretagarmedlemmar har många likheter med medlemmar som har en anställning i det att styrkeförhållandet inte alltid är jämt mellan egenföretagaren och en större motpart. Unionen möter ibland egenföretagare som från ett rättsligt perspektiv kan anses vara arbetstagare och då görs en genomlysning av de faktiska omständigheterna. Detta kan leda till en MBL-förhandling om personen skulle ha varit anställd istället för kontrakterad leverantör och i slutändan ibland till en tvist i domstol. Det skulle därmed i vissa fall kunna bli aktuellt att göra en liknande genomlysning för en franchisetagare gentemot en franchisegivare.

Unionen uppmärksammar problemet både för egenföretagarmedlemmar och för medlemmar som har en anställning med långa och juridisk svåra uppdrags- eller anställningsavtal. Av den anledningen erbjuder Unionen möjlighet till avtalsgranskning från första dagen som medlem. Medlemmar som har en anställning kan direkt få hjälp med granskning av tex ett anställningsavtal. På samma sätt kan egenföretagarmedlemmar få affärsjuridisk granskning av uppdragsavtal direkt efter inträde i Unionen Egenföretagare. Att fullt ut förstå innebörden och de risker som finns med ett anställningsavtal eller ett uppdragsavtal är en mycket viktig åtgärd för att förhindra att medlemmar skriver på avtal där de inte fullt ut är införstådda med eventuella risker, exempelvis med ett skiljedomsförfarande.

Unionen avråder generellt sett medlemmar som har en anställning att skriva på anställningsavtal med skiljedomsstolsförfarande om inte arbetsgivaren står för arbetstagarens juridiska kostnader vid ett sådant förfarande. För yrkesverksamma medlemmar kan Unionen under förutsättning att rättshjälp beviljas företräda medlemmen i skiljedomsstol för tvister som har samband med en anställning. I dessa situationer står Unionen för de ombudskostnader som kan uppstå. Däremot betalar inte Unionen de juridiska kostnaderna för själva skiljeförfarandet för anställda medlemmar som har tvister i



skiljedomstol. Den kostnaden får medlemmen själv betala. Unionen uppträder inte som ombud för egenföretagare utan avsikten är att den hjälpen ska kunna erhållas genom företagarförsäkringen. Av den anledningen satsar vi på att informera våra egenföretagarmedlemmar om vikten av att ha en småföretagarförsäkring med rättsskydd. Ytterligare en utmaning för en företagare är att skiljeklausuler generellt sett anses vara skäliga. Grunden för vårt rättssystem är att ingånget avtal skall hållas vilket gör att proaktiv hjälp vid avtalsskrivning är den effektivaste hjälp vi kan ge våra egenföretagarmedlemmar.

För att undvika att egenföretagarmedlemmar ingår affärsförhållanden utan skriftliga avtal har Unionen Egenföretagare köpt in tjänsten avtal²⁴ till alla Unionen Egenföretagarmedlemmar genom vilken vi erbjuder kostnadsfria affärsavtal via en interaktiv avtalsguide. På så sätt har egenföretagarmedlemmen möjlighet att ta fram ett juridiskt korrekt affärsavtal inför ingången av varje ny affärsrelation. Vi erbjuder även affärsjuridisk rådgivning vid upp till tio tillfällen per år om en timme per ärende. Syftet med den affärsjuridiska rådgivningen är att medlemmen inte skall chansa och skriva under ett avtal utan att vara fullt införstådd med de juridiska följderna av ett avtal. Den affärsjuridiska rådgivningen leder ibland till att medlemmar väljer att inte ingå affärsavtal efter att de har fått förståelse för avtalets innebörd.

Det finns många olika sätt att driva företag. Franchise är en växande utförandeform, dock är den inte stor bland Unionen Egenföretagarmedlemmar. Merparten av Unionen Egenföretagares medlemmar har antingen ett aktiebolag eller enskild firma där de bedriver sitt företagande så som konsult, främst inom branscherna IT och finansiella tjänster. Det är få av våra medlemmar som bedriver franchiseföretagande. Våra medlemmars företagande spänner sig över hela det privata näringslivet vilket gör det till en utmaning att ha spetskompetens om alla branscher och utförandeformer. Att anställa personal med kompetens inom franchiseområdet skulle öka kostnaden för alla Unionen Egenföretagarmedlemmar. Om vi på samma sätt skulle anställa personal för att hjälpa medlemmar inom flera olika områden får vi en mycket högre kostnad för medlemskapet vilket skulle leda till att en stor del av våra medlemmar inte skulle ha råd med medlemskap i Unionen Egenföretagare. En sådan utveckling skulle inte vara till nytta för det stora medlemsskollektivet.

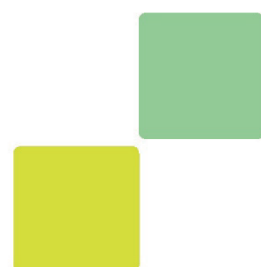
Det finns många olika organisationer som vill att vi engagerar oss i deras medlemmars situation. Unionen har valt att stötta den enskilda medlemmen i sitt företagande och att inte bedriva påverkansarbete genom olika intresseorganisationer. Denna typ av samarbeten skulle kunna leda till olika former av intressekonflikter, exempelvis om franchisetagarna skulle driva frågor om ett försvagat anställningsskydd. Det är ett problem med oseriösa





aktörer, Unionen angriper detta problem genom att hjälpa medlemmar genom avtalsgranskning och annan affärsjuridisk rådgivning. På samma sätt som det finns oseriösa organisatorer som anlitar egenföretagare finns det även oseriösa företag som anställer våra medlemmar.

Förbundsstyrelsen beslutade med anledning av detta att avslå motionen.





Motion FS-18.02

SAMVERKANSGRUPPEN FÖR EGENFÖRETAGARE I UNIONEN
HANS FRYKLUND, JOHAN SVÄLAS, CHRISTINA ANDERSSON,
BIRGITTA HOLMLUND

Pensionsinformation för egenföretagare

Unionen arrangerar regelbundet möten för pensionsinformation till medlemmar, vilket är bra och lovvärt.

Inte vid något tillfälle där någon av oss varit med har informationen anpassats till oss egenföretagare. Detsamma gäller flera andra egenföretagare vi talat med.

Då vi ställer frågor om våra pensionsvillkor blir vi uppmanade att komma fram efter föredragningen för att ställa dessa. Det känns inte acceptabelt då vi är 10 000 egenföretagare inom Unionen.

Mot bakgrund av ovanstående föreslår vi:

att Unionen genomför särskilda träffar om pensionsinformation för egenföretagare eller anpassar nuvarande träffar så att även egenföretagare har nytta av dem.

Förbundsstyrelsens yttrande:

Förbundsstyrelsen behandlade er motion rörande egenföretagare och pensionsinformation vid sitt möte den 25 – 26 april 2018.

Motionen om pensionsföreläsningar anpassade för medlemsgruppen egenföretagare lyfter fram vikten av att även egenföretagarmedlemmarna skall kunna ta del av målgruppsanpassad pensionsinformation så som Unionen ger till yrkesverksamma anställda medlemmar. Denna målgrupp har allt som oftast¹ inte tillgång till tjänstepension och är i än större grad i behov av rätt pensionsinformation.

Det har hållits enstaka pensionsföreläsningar anpassade för målgruppen egenföretagarmedlemmar under det senaste året. Den största utmaningen

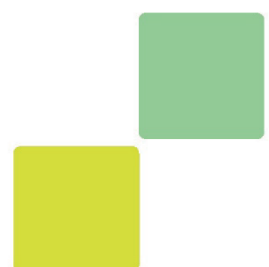
¹ Unionen Egenföretagare som har ett aktiebolag kan teckna hängavtal med Unionen för att ägaren skall kunna teckna tjänstepension via ITP. Idag har 169 av 9600 egenföretagare nyttjat denna möjlighet. Det är bara hälften av våra medlemmar som har aktiebolag och kan nyttja denna möjlighet.





vid dessa föreläsningar har varit att vi har fått in för få anmällda. Det behövs åtminstone tio anmällda för att hålla en föreläsning. Samordnaren för försäkrings- och pensionsinformation håller på att ta fram material för en standardiserad pensionsinformationsföreläsning till egenföretagare. Denna föreläsning kommer bli klar senare i vår. Under förutsättning att respektive regionkontor kan få tio anmällda för en pensionsföreläsning för egenföretagare så kommer denna föreläsning tidigast hösten 2018 kunna anropas av alla regionkontor. Förbundskontoret kommer också att undersöka möjligheten att ta fram digitala lösningar för information så som t ex. ett webinarie.

Förbundsstyrelsen beslutade i och med detta att motionen skulle anses vara beaktad.





Motion FS-18.03.

JONAS WEIGER, IKEA AB; PETER ALMQVIST, IKEA OF SWEDEN AB
UNIONENKLUBBEN IKEA/IKANO/INTER IKEA (RIKSKLUBB), ÄLMHULT

Utbildningar på engelska för förtroendevalda

Bakgrund

Bland Unionens 640 000 medlemmar verkar idag c:a 30 000 förtroendevalda med olika uppdrag.

Som en följd av en ökad internationalisering, där företag kan ha verksamhet i flera länder, väljer man ofta att ha annat språk än svenska som koncernspråk; inte sällan engelska. I takt med ökad globalisering har också rörligheten för medarbetarna ökat, där många svenskar idag väljer att arbeta utomlands. Samtidigt får vi också allt fler kollegor med annan bakgrund än svensk, både språkligt och kulturellt, på våra arbetsplatser i Sverige. Att Unionen välkomnar mångfald bland de förtroendevalda, slås fast redan i våra stadgars första paragraf:

§ 1.1 Förbundets värderingar

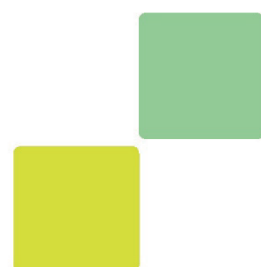
Mom 2 Förbundet strävar efter jämställdhet, jämlikhet och mångfald vid fördelning av förtroendeuppdrag. Det betyder att alla medlemmar, med beaktande av § 2, ska ha lika möjligheter vid val till förtroendeuppdrag och representation i förbundets alla demokratiska organ.

Globaliseringen skulle således kunna innebära ett gyllene tillfälle att ta tillvara dessa nya medlemsgruppers driv och engagemang även i det fackliga arbetet. Förhoppningsvis kan dessa kollegor dessutom ta med sig de fackliga lärdomarna när de återvänder till sina respektive hemländer, om de arbetar i Sverige endast under en begränsad tid. Då kan dessa kollegor även sägas delta i Unionens viktiga arbete att sprida kunskap om den svenska partsmodellen.

Problembeskrivning

Idag finns mycket lite av Unionens information på annat språk än svenska. Utan möjlighet att förstå det fulla innehållet i vår offert riskerar vi att tappa nya eller potentiella medlemmar.

Att sedan engagera icke-svensktalande medlemmar än djupare och få dem att representera sina kollegor som fackliga företrädare, blir näst intill omöjligt. Steget från medlemskap till rollen som förtroendevald försvåras främst





av att våra utbildningar, även de mest grundläggande, idag uteslutande ges på svenska. Inte ens Facklig grundkurs eller BAM (Bättre ArbetsMiljö) finns idag att tillgå på annat språk. Istället läggs ansvaret över på klubbarna att förklara innebörden i såväl uppdrag som lagar och avtal för den blivande förtroendevalde. Detta tar mycket tid i anspråk och risken är stor att den engelska, som annars räcker väl i det vardagliga arbetet, inte är tillräcklig för att förmedla korrekt information, varken innehållsmässigt eller språkligt.

Yrkande

Att rekrytera fackliga förtroendevalda bland medlemmar med annan bakgrund än svensk är enligt oss en framtidsfråga för Unionen – både lokalt och globalt. Att försitta möjligheten att utbilda engagerade medlemmar, vars enda kompetensbrist är kunskapsluckor i det svenska språket, är ett resursslöseri och ett nederlag i arbetet för mångfald i förtroendemannaleden.

Vi yrkar därför på

- att** Unionen tar fram grundläggande fackliga utbildningar på engelska för förtroendevalda.
- att** Unionen anordnar kurstillfällen med ovan nämnda utbildningar på engelska för förtroendevalda.

Förbundsstyrelsens yttrande:

Förbundsstyrelsen behandlade er motion rörande utbildningar på engelska för förtroendevalda vid sitt möte den 25 - 26 april 2018.

Förbundsstyrelsen delar er syn på att utvecklingen i näringslivet ställer nya krav på hur vi möter, rekryterar och stödjer förtroendevalda. Globaliseringen innebär en ökad efterfråga på såväl utbildning som stöd på engelska.

Unionen har redan påbörjat ett utvecklingsarbete med att översätta i första hand våra grundutbildningar men även grundläggande stödmaterial till engelska. Prevent håller precis på att utveckla en engelsk version av BAM, grundkursen Bättre arbetsmiljö, som kommer att erbjudas regionerna under året. Under våren 2018 översätter vi Unionens egna Fackliga grundkurs som kommer att pilotas av region Stockholm. Stödmaterial för klubbarbete översätts och kommer att finnas på de nya sidor på unionen.se där vi kommer att samla material och information man behöver för att utföra sitt fackliga uppdrag.

Även om behovet är stort är dock i dagsläget inte antalet klubbar, APO och AMO som berörs så stort. Det innebär att underlaget för kurserna för varje region inte är så stort, vilket i sin tur innebär att Unionen behöver utveckla system för hur vi på ett resurseffektivt sätt kan erbjuda utbildning och stöd

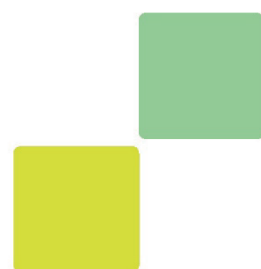




på engelska till dem som behöver, t ex genom att samköra kurserna med flera regioner samt möjliga digitala lösningar.

Det finns några utmaningar med att översätta kurser och material till engelska. Bland annat behöver förbundet noga analysera vilka material som ska översättas för att minimera risken att det byggs in oönskade tolkningar. Inför framtiden behöver förbundet också undersöka vilket behov som finns av engelskspråkiga ombudsmän och fackliga rådgivare som kan utbilda och ge råd och stöd på engelska.

Förbundsstyrelsen beslutade, att motionen i och med ovanstående yttrande, skulle anses vara beaktad.





Motion FS-18.04.

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

Kransdagar

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

Enligt semesterlagen har en arbetstagare, som regelbundet arbetar lördag eller söndag eller båda dessa dagar, vid semesterledighet som omfattar minst fem dagar rätt till ledighet motsvarande tid av veckoslut, dels under semesterledigheten, dels antingen omedelbart före eller omedelbart efter denna. Omfattar semesterledigheten minst nitton dagar har arbetstagaren rätt till ledighet motsvarande tid av veckoslut såväl omedelbart före som omedelbart efter ledigheten, om inte särskilda skäl talar emot detta.

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

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

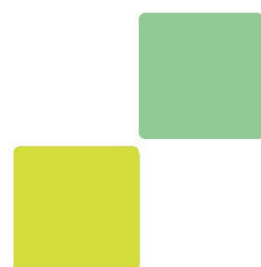
Därför yrkar vi

- att** Unionen arbetar för att få en ändring till stånd i våra kollektivavtal så att ingen anställd ska få löneavdrag för uttag av kransdagar.
- att** motionen skickas vidare till alla berörda branschdelegationer.
- att** Unionen arbetar för att få in ett förtydligande i semesterlagen för att ingen anställd ska få löneavdrag för uttag av kransdagar.

Förbundsstyrelsens yttrande:

Förbundsstyrelsen behandlade er motion vid förbundsstyrelsens möte den 22 maj.

Semesterlagen innehåller regler om ersättning under semesterledighet. På motsvarande sätt innehåller våra kollektivavtal regler om vilken ersättning som ska utgå under semesterledigheten. Kransledighet betraktas inte som en





del av semester-ledigheten. Därför innehåller varken semesterlagen eller våra kollektivavtal regler om ersättning för kransledighet. I förarbetena angavs att det är innehållet i det arbetsavtal som gäller mellan parterna som är avgörande för rätten till lön under kransledighet. Lagstiftaren valde att inte reglera hur ledigheten ska vara utformad för den som arbetar oregelbundet, beroende på att det ansågs för svårt med hänsyn till de stora variationer i arbetssätt som finns. Frågan hänvisades i stället till lösning genom förhandlingar. När semesterlagen och semesterreglerna i våra kollektivavtal infördes var regelbundet arbete på lördag och söndag ovanligt överlag och mycket lite förekommande bland tjänstemän. Sedan semesterreglerna infördes på 70-talet har oregelbundet arbete särskilt under helg ökat kraftigt och även ökat bland tjänstemän. Rätten till ersättning under kransledighet har prövats i ett antal rättsfall och i samtliga har utgången varit negativ för arbetstagarna.

Förbundsstyrelsen delar klubbens uppfattning att det vore önskvärt med rätt till betald kransledighet i anslutning till längre semesterledighet. För de flesta månadsavlönade medlemmar fungerar detta utan problem och lön utgår under såväl semesterledigheten som kransledigheten, även för dem som regelbundet arbetar lördag och/eller söndag. På några arbetsplatser har däremot medlemmar problem med att erhålla betald kransledighet. Förbundsstyrelsen har beslutat att överlämna första och andra att-satserna till nästa förbundsråd som har att behandla avtalsmotioner inför nästa avtalsrörelse.

När det gäller tredje att-satsen har lagstiftaren uttryckligen överlämnat åt parterna att närmare reglera semesterns förläggning och ersättning under kransledighet, eftersom frågan med hänsyn till de stora olikheterna mellan arbetstagarna ansågs för svår för att reglera lagstiftningsvägen. Det är även förbundets generella inställning att villkor och frågor i arbetslivet i första hand ska lösas av parterna. Det bedöms utifrån frågans komplexitet och att semesterlagen enbart reglerar ersättning för semesterledighet inte finnas förutsättningar för att få till stånd en ändring av semesterlagen. Förbundsstyrelsen har därför beslutat att avslå den tredje att-satsen.





Motion FS-18.05.

DANIEL LANDIN, IKEA AB
UNIONENKLUBBEN IKEA/IKANO/INTER IKEA

Uppräkning sjukpenninggrundande inkomst (SGI) i samband med lönerevision.

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

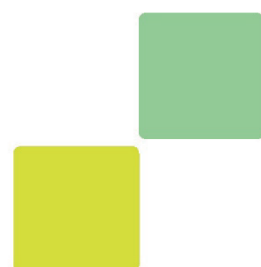
I statens direktiv till Försäkringskassan står det att den som har föräldrapenning har rätten att få sin SGI uppräknad ifrån det datum när ett löneavtal är tecknat. Försäkringskassan har valt att tolka detta som att löneavtal är tecknat då den Föräldralediges lokala löneförhandling är genomförd, alltså inte i samband med att de centrala parterna har tecknat avtal. Som i år (läs 2017) när vissa centrala förhandlingar har dragit ut på tiden så innebär det att de lokala parterna långt efter att de centrala avtalen är klara har hunnit förhandla lönerevisionen lokalt.

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

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

Skyddslagarna för föräldrar på arbetsmarknaden är stark men här brister det! Därför yrkar jag på:

- Att** Unionen driver opinion med målet att de Statliga direktiven till Försäkringskassan blir att uppräknningen av SGI ska ske ifrån samma datum som ny avtalsperiod påbörjas.
- Att** Unionen driver opinion med målet att den som uppbär inkomst ifrån Försäkringskassan ska retroaktivt få utbetalt den mellanskillnad personen gått miste om emellan det att ny avtalsperiod påbörjats och det lokala lönerevisionen är klar.



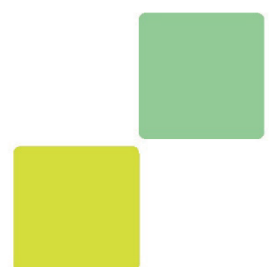


Förbundsstyrelsens yttrande:

Förbundsstyrelsen behandlade er motion rörande uppräknig av SGI i samband med lönerevision vid sitt möte 25 – 26 april 2018.

Förbundsstyrelsen konstaterade att det inkommit en motion på samma tema till det förbundsråd som kommer att äga rum den 28 – 29 maj i år. Förbundsstyrelsen vill inte förekomma det beslut som förbundsrådet kommer att ta vad gäller den motionen och hänvisar därför frågan till vad förbundsrådet kommer att besluta.

Förbundsstyrelsen beslutade att motionen, i och med ovanstående yttrande, skulle anses vara besvarad.





Motion FS-18.06:

NICKLAS RAMHÖJ, GÖTEBORG

Nej till inskränkningar i strejkrätten

Som medlem i förbundet blir jag besviken när jag läser att Unionen inte tydligare tar avstånd från regeringens förslag om att försvaga konflikträtten.

Det är min mening att ett sådant ställningstagande riskerar att skada löntagarkollektivets ställning på arbetsmarknaden på bl.a följande sätt.

Genom att sticka ut som ett av mycket få LO- och TCO-förbund som inte tar avstånd från utredningen skapar vi en splittrad bild av fackföreningsrörelsen. I stället bör vi stå enade mot en oroväckande utveckling där nu inte bara borgliga partier öppnar upp för att inskränka strejkrätten.

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

Jag önskar:

- att 1** instanser under förbundsstyrelsens mandat tar tydligt avstånd från alla lagändringar som riskerar att försvaga löntagarkollektivets rättigheter på arbetsmarknaden.
- att 2** förbundsstyrelsen ställer sig bakom motionen som sin egen då den behandlas av Kongressen.

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

Förbundsstyrelsens yttrande:

Hej Nicklas!

Förbundsstyrelsen har tagit del av din motion och behandlat den vid sitt sammanträde den 22 maj.

Rätten för anställda att organisera sig fackligt, att förhandla gemensamt och träffa kollektivavtal är grundläggande för den fackliga verksamheten. Förhandlingsrätten behöver också kompletteras med rimliga möjligheter för parterna att vidta stridsåtgärder - under intresseförhandlingar och när frågor är oreglerade - i syfte att öka förutsättningarna för att avtal träffas. Unionen





står upp för dessa rättigheter, kommer försvara dem och tillvarata tjänstemännens fackliga intressen i arbetslivet.

Du skriver dock att du vill se ett tydligare ställningstagande mot regeringens förslag till försvagad konflikträtt. Några sådana förslag finns ännu inte utan det som pågår är en utredning med en översyn över rätten att vidta stridsåtgärder. Den har tillsatts mot bakgrund av den situation som förelegat i Göteborgs Hamn där upprepade stridsåtgärder förekommit, såväl från arbetsgivarhåll som från fackligt håll trots att arbetsplatsen omfattas av ett rikstäckande kollektivavtal för branschen. Den utredningen ska lämna sitt betänkande under maj 2018, vilket dock inte skett innan vårt sammanträde. Unionen har inte motsatt sig en sådan utredning och konstaterar att frågan om stridsåtgärder har varit och sannolikt kommer vara föremål för en hård debatt och att det också från andra partier i riksdagen framförts ideer om ändringar i konfliktreglerna, ibland kring långtgående sådana som förbud mot sympatiåtgärder och möjlighet till s.k. proportionalitetsprövning.

Unionen står för en arbetsmarknadsmodell där parterna tar stort ansvar och många frågor regleras i branschavtal som tryggar villkoren för alla tjänstemän i en bransch och inte bara grupper som för tillfället har en stark position på arbetsmarknaden eller på vissa arbetsplatser. Möjligheten att fortsatt teckna bra sådana avtal, vilket visat sig framgångsrikt i Sverige, kan också förutsätta en fredsplikt som inte kan kringgås allt för lätt.

För Unionens del vore även i denna fråga en långsiktigt balanserad reglering med bred acceptans bland parterna och politiskt att föredra. Som ofta är situationen inte svart eller vit. Vi hanterar i det fackliga arbetet dagligen en förhandlingsmodell där vi väger intressen mot varandra för att skapa de långsiktigt bästa förutsättningarna för tjänstemännens fackliga arbete och villkor. En position om att alltid ta avstånd från varje förslag som riskerar att försvaga rättigheter är enligt förbundsstyrelsen inte den som mest framgångsrikt ger förutsättningar för de långsiktigt hållbara och bästa lösningarna för tjänstemännen. Förbundsstyrelsen har därför beslutat avslå motionen.

Vi vill dock ånyo betona att Unionen står upp för de fackliga rättigheterna, inte minst rätten till stridsåtgärder och kommer försvara och verka för regler som ger förutsättningar för fackligt arbete och goda villkor genom avtal.





Motion FS-18.07.

SARA ORTSÄTER, YRKESVERKSAM REGION UPPLAND

Bättre utbildning ger friskare medlemmar som blir attraktivare på arbetsmarknaden

”Hälsoskillnaderna mellan personer som har hög respektive låg utbildningsnivå fortsätter att vara stora i Sverige, visar en ny rapport från Folkhälsomyndigheten. Skillnaderna i hälsa bidrar till att personer med låg utbildning lever kortare liv, trots att mycket av ohälsan går att förebygga och åtgärda.” – Folkhälsomyndigheten 2017-04-20

Många människor känner att det är skrämmande att ta ledigt från sitt jobb för att studera och att ta ett studielån kan vara väldigt skrämmande och främmande när man har kommit upp i ålder.

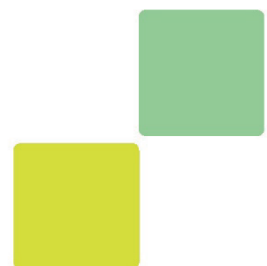
Att förebygga sjukdom samt att ge en bra grund och möjlighet till vidareutveckling är viktigt för att ge större möjligheter till att göra karriär, få en högre lön och därmed även få en högre pension.

Jag vill att: Unionen skall ge sina medlemmar bättre utbildning vilket skulle kunna leda till att medlemmen blir mer attraktiv på arbetsmarknaden samt bidra till en förbättrad hälsa.

Jag föreslår att: Unionen ska sträva efter att samtliga utbildningar/kurser som ges av Unionen skall vara poänggrundande på högskolenivå – HP. Jag föreslår även att Unionen ser över möjligheten att lägga till kompletterande utbildningar för sina medlemmar. Jag föreslår även att Unionen i detta samarbetar med lokala universitet och olika arbetsplatser och därigenom kan erbjuda kortare och längre utbildningar/kurser på arbetsplatsen.

Förbundsstyrelsens yttrande:

Förbundsstyrelsen delar din syn på vikten av kompetensutveckling och att det finns en koppling mellan utbildning och hälsa. För Unionens medlemmar är det viktigt att kunna kompetensutvecklas genom hela arbetslivet och inte enbart såsom utbildningssystemet är utformat idag. Förändringarna i arbetslivet ställer högre krav på Unionens medlemmars kompetensutveckling under hela yrkeslivet. Idag arbetar Unionen med medlemmarnas kompetensutveckling på fler sätt. Dels genom politisk påverkan på makthavare i



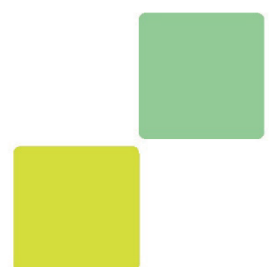


syfte att underlätta för yrkesverksamma att fortbilda sig under hela arbetslivet. Dels genom samarbeten med utbildningsanordnare för erbjudande av rabatterade kurser. Dels genom eget anordnade kurser och kompetenshöjande aktiviteter för olika medlemsgrupper i regionerna. Samt genom erbjudande av fackliga kurser för förtroendevald. Vidare har Unionen medlemsförmånen studiestöd som ger medlemmar ekonomiskt stöd till kursavgifter och kurslitteratur för sin kompetensutveckling. Det skapar små steg i rätt riktning men det är önskvärt med flera kompetensutvecklande insatser.

Frågan om Unionens roll i kompetensutvecklingsarbetet diskuteras just nu inom Unionen. De utbildningar som Unionen anordnar idag, varav några ger högskolepoäng, syftar i första hand till att stärka det fackliga arbetet och till viss mån att erbjuda medlemsförmåner. Huruvida Unionen själv ska anordna utbildningar eller i större omfattning erbjuda utbildning i samarbete med universitet diskuteras, men inga beslut är fattade än. Förbundsstyrelsen anser därför att denna motion ska ingå i det fortsatta kompetensutvecklingsarbetet.

Förbundsstyrelsen har därför beslutat

att motionen är beaktad.





Motion FS-18.08.

SARA ORTSÄTER, YRKESVERKSAM REGION UPPLAND

Tandvårdsförsäkring till alla medlemmar

”Med ökande ålder blir sambandet mellan mun- och allmänhälsa mer påtagligt. Sjukdom och medicinering påverkar munhälsan. Den som är skör eller har sviktande hälsa påverkas särskilt starkt både fysiskt och psykiskt av oral ohälsa.” - Sveriges Tandläkarförbund 2018

Många människor undviker att gå till tandläkaren av framförallt ekonomiska anledningar, men även andra anledningar. Problem med munhälsa kan leda till både följsjukdomar samt social isolering då man skäms över sina tänder.

Jag vill att: Unionen skall erbjuda sina medlemmar en tandvårdsförsäkring som kostar lika mycket för alla oavsett ”riskgrupp”.

Jag föreslår att: Unionen samarbetar med i första hand privatägda tandläkare detta för att även bidra till att stärka den egna företagaren, kanske till och med unionen anslutna tandläkare kan ha förtur.

Förbundsstyrelsens yttrande:

Unionen har ett pågående arbete med att se över Unionens erbjudanden för att få ett tydligt ramverk om vilka förmåner som förbundet ska erbjuda och varför. Unionen vet sedan tidigare att förbundets medlemmar har ett intresse av förmåner kring tandhälsa, bland annat från medlemsundersökningar med inriktning på förmåner.

Frågan har tidigare utretts inom förbundet kring en eventuell tandvårdsförsäkring. Till skillnad från andra personförsäkringar så beror en stor del av ärendena inte på plötsliga oförutsägbara händelser utan på personens egen tandhälsa och beteende. Därmed lämpar sig detta inte detta område för en försäkringslösning då det finns stora utmaningar att räkna fram en (risk)premie och att det finns stor risk att premien skulle bli för hög för de allra flesta medlemmar.

Innan ett beslut om en tandvårdsförmån tas behöver Unionen fastställa sitt ramverk kring sitt medlemserbjudande i stort. Om det faller inom ramverket är det relevant för Unionen att under nästa kongressperiod se över möjligheterna att få fram ett förmånligt erbjudande inom detta område.



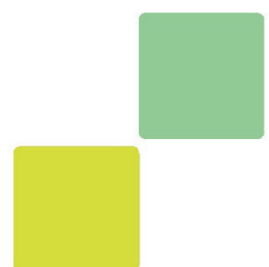


Unionen är en medlemsorganisation och ska först och främst se till medlemmarnas intressen. Därmed bör inte arbetet med att ta fram förmåner begränsas till enskilda aktörer inom en bransch.

Förbundsstyrelsen har därför beslutat

att motionens första att-sats anses besvarad

att motionens andra att-sats avslås.





Motion FS-18.09.

SARA ORTSÄTER, YRKESVERKSAM REGION UPPLAND

Nya och fina tänder till medlemmarna

Många människor undviker att gå till tandläkaren av framförallt ekonomiska anledningar men även andra anledningar. Problem med sneda ”fula” eller kanske till och med tappade tänder kan leda till social isolering då man skäms över sina tänder.

Jag vill att: Unionen skall erbjuda tandreglering och förskönande tandvård

Jag föreslår att: Unionen samarbetar med i första hand privatägda tandläkare detta för att även bidra till att stärka den egna företagaren, kanske till och med unionen anslutna tandläkare kan ha förtur. Kanske kan det läggas upp som en form av tandvårdsförsäkring eller som ett tillägg på tandvårdsförsäkring. Se motion **Tandvårdsförsäkring till alla medlemmar.**

Förbundsstyrelsens yttrande:

Unionen har ett pågående arbete med att se över medlemserbjudanden för att få ett tydligt ramverk om vilka förmåner som förbundet ska erbjuda och varför. Vi vet sedan tidigare att förbundets medlemmar har ett intresse av förmåner kring tandhälsa, bland annat från medlemsundersökningar med inriktning på förmåner. Innan ett beslut om en tandvårdsförmån tas behöver Unionen fastställa sitt ramverk kring sitt medlemserbjudande i stort vilket är ett arbete som pågår just nu. Om det faller inom ramverket är det relevant för Unionen att under nästa kongressperiod se över möjligheterna att få fram ett förmånligt erbjudande inom detta område.

Unionen är en medlemsorganisation och ska först och främst se till medlemmarnas intressen. Därmed bör inte arbetet med att ta fram förmåner begränsas till enskilda aktörer inom en bransch.

Förbundsstyrelsen har därför beslutat

att motionens första att-sats anses besvarad

att motionens andra att-sats avslås.





Motion FS-18.10.

RS SKARABORG/VÄST, (JESSICA STRANDBERG)

Verka för mer material på engelska via Prevent

I dag är fler och fler företag internationella och många av dessa har engelska som gemensamt språk. Många företag har också chefer som pratar andra språk då de ibland är stationerade utomlands eller har ett korttidskontrakt i Sverige. Arbetsmiljöarbetet bedrivs så gott det går enligt svensk lagar och regler men materialet både från arbetsmiljöverket och Prevent hänger inte med i språkbehovet. Visst material finns översatt hos arbetsmiljöverket men obetydligt material hos Prevent. Då vi som facklig organisation är en part i PTK, bör vi ta vårt ansvar att se till att mer material blir översatt till engelska. I synnerhet de stödmaterial och mallar som finns till hjälp i det dagliga systematiska arbetsmiljöarbetet.

En stor del i det dagliga arbetet för oss som jobbar i ett internationellt företag, som styrs från ett annat land, är förståelsefrågor för det svenska systemet och vad som behöver göras. I många fall är det fråga om att lösa uppgiften en gång för alla istället för systematiskt enligt AFS 2001:1.

Vi har hittat gammalt material på Prevents hemsida genom sökning på Google, det går inte att hitta om man klickar på hemsidan. I samtal med Prevent har de ingen avsikt att översätta aktuellt material till engelska i dagsläget.

Vi förslår att Förbundsstyrelsen genom sina kanaler och representanter i PTK snarast ser till:

Att engelska blir en naturlig del i Prevents verksamhet.

Att material blir översatt till engelska i samband med att det tas fram.

Förbundsstyrelsens yttrande:

Förbundsstyrelsen har tagit emot er motion om att via PTK påverka Prevent att översätta mer material till engelska. Förbundsstyrelsen behandlade motionen vid sitt möte den 20 september.

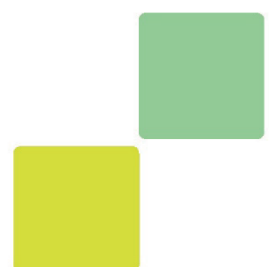
Förbundsstyrelsen ser att det finns ett behov av ha allt mer stödmaterial på engelska då, precis som ni skriver, behovet ökar runt om på våra arbetsplatser. Redan idag översätter Prevent delar av sitt material och har även utarbe-





tat arbetsmiljö- utbildningar för både förtroendevalda och chefer på engelska. Men mer behövs och styrelsen är positiv till att utnyttja det inflytande Unionen har för att verka för att engelska ska vara en naturlig del av Prevents verksamhet och att material ska översättas till engelska. Däremot ligger det inte inom Unionens inflytandecirkel att se till att allt material översätts då Prevent är en fristående organisation.

Därmed anser förbundsstyrelsen att motionen är beaktad.





Motion FS-18.11.

UNIONENKLUBBEN PÅ SANDVIK SECO TOOLS I FAGERSTA
MONICA ANDERSSON

Kompetensbank

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 kompetenshöjande yrkesutbildning.

Förbundsstyrelsens yttrande:

Förbundsstyrelsen har mottagit er motion och behandlat den vid sitt sammanträde den 20 september 2018.





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 i 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.

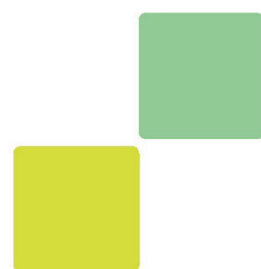
Av det avtalspolitiska programmet framgår också att det, utöver den kompetensutveckling som faller inom arbetsgivarens ansvar, även finns ett stort och växande behov av egeninitierad yrkesinriktad kompetensutveckling som individen själv förfogar över.

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 kol-





lektivavtalsstiftelse för finansiering av yrkesverksammas kompetensutveckling. I anslutning till förhandlingarna fördes även diskussioner med regeringen om behovet av förändringar i studiemedelssystemet, varav vissa nu har genomförts och andra återstår att driva igenom.

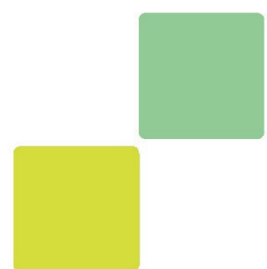
Förbundsstyrelsen anser att det är angeläget att förbundet i första hand prioriterar en kollektivavtalad lösning som ger individen ökade möjligheter att finansiera upphållet i samband med egeninitierad kompetensutveckling som stärker anställningsbarheten på arbetsmarknaden. Även om det är svårt att närmare förutse när förutsättningar för att inleda nya förhandlingar uppstår är förbundsstyrelsen övertygad om att en central överenskommelse, som täcker in hela näringslivet, är den lösning som bäst skulle möta yrkesverksammas behov.

Förbundsstyrelsen konstaterar också yrkesverksammas förutsättningar för kompetensutveckling och studiefinansiering under senare tid har kommit att bli en allt mer framträdande fråga både på den politiska agendan och i samhällsdebatten, delvis till följd av det påverkansarbete Unionen bedrivit.

Utöver målsättningen att nå en trepartsöverenskommelse mellan parterna och staten för finansiering av yrkesverksammas kompetensutveckling pågår även en process i förbundet under namnet "Framtidskompetens" som syftar till att Unionen ska kunna stötta medlemmarnas kompetensutveckling på ett sätt som kompletterar arbetsgivarnas ansvar.

Unionen driver också ett bredare politiskt påverkansarbete för att samhället bättre ska möta yrkesverksammas behov av återkommande utbildning och omställning. En framgång är att regeringen tydligt lyft de ökade utbildningsbehoven i arbetslivet i direktiven till den pågående utredningen om ett nytt styr- och resurstilldelningssystem för universitet och högskolor. Unionen har en ledamot i den statliga valideringsdelegationen som nyligen lagt ett delbetänkande om validering i högskolan, där konkreta förslag ges för att fler yrkesverksamma ska kunna förkorta studietiden genom att tillgodoräkna den kompetens de utvecklat i arbetslivet. Ett annat exempel är att regeringen, till stor del som en följd av Unionens påverkansarbete, 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 FS-18.12.

UNIONENKLUBBEN PÅ SANDVIK SECO TOOLS I FAGERSTA
MONICA ANDERSSON

Pensionsmål – 80 % av slutlönen

En konsekvens av att vi lever allt längre är att nivån på den allmänna pensionen sjunker hastigt. För att klara en konstant pensionsnivå skulle varje årskull behöva senarelägga sin pension med 3 till 4 månader jämfört med föregående årskull. Med en bibehållen pensionsnorm på 65 år beräknas personer födda på 1990-talet få en allmän pension på cirka 40 procent av slutlönen.

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

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

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

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

Redan nu kan statsmakterna återställa ålderspensionsavgiften till avgiftens ursprungliga nivå på 18,5 procent vilket skulle höja pensionen med 1 400 kr/månaden för en genomsnitts-löntagare. Genom att kvitta ålderspensionsavgiften mot en sänkning av allmän löneavgift höjs inte lönekostnaden för arbetsgivarna.

Vi föreslår:

att: Unionen verkar för en pensionsnivå på cirka 80 procent av slutlönen.

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





- att:** Unionen verkar för att tjänstepensionssystemet ses över för att ge en högre pension.
- att:** Unionen verkar för att rätten till avdrag för privat pensionssparande återinförs och att kapitalskatten på privata pensionsförsäkringar sänks kraftigt.
- att:** Unionen verkar för att ålderspensionsavgiften återställs till nivån på 18,5 procent.

Förbundsstyrelsens yttrande:

Hej!

Förbundsstyrelsen behandlade er motion vid sitt möte den 20 september.

Vi vill inleda med att konstatera att styrelsen delar bilden av utmaningarna för pensionerna framöver. Vi kommer i genomsnitt behöva ha längre arbetsliv framöver och behöver förutsättningar för att kunna ha det och klara av det. Sannolikt kommer vi också se mer varierande åldrar då olika personer väljer att "gå i pension". Ett "val att gå" vid 65 kommer sannolikt kräva eget sparande/särskilda lösningar motsvarande vad som tidigare gällt vid tidigare pensionsavgång än 65.

Utgångspunkten är att pension är uppskjuten lön. Avsättningarna till såväl allmän pension som tjänstepensioner behöver stärkas. Unionen är i flera olika sammanhang drivande kring detta, inte minst genom de viktiga kompletterande pensionsavsättningar som gjorts till s.k. flexpension sedan 2013.

Nedan försöker vi i korthet beskriva hittillsvarande arbete och vår syn på det fortsatt arbetet utifrån era respektive förslag. Förbundsstyrelsen har i och med detta också beslutat att därmed anse motionen besvarad.

– en pensionsnivå på cirka 80 procent av slutlönen.

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

Med detta sagt så blir storleken på pensionsavsättningarna viktiga och i fokus. Nuvarande avgiftsnivåer kommer att behöva höjas om de framtida





pensionsnivåerna ska kunna hamna på en rimlig nivå. Unionen arbetar för att avsättningen till både tjänstepensionen och den allmänna pensionen ska höjas i syfte att ge en högre pensionsnivå. Unionen arbetar med att höja avsättningen inom tjänstepensionen genom bl.a. arbetet med flexpension (se mer under punkt 3 nedan) och i den allmänna pensionen (se pkt 5). När det gäller den allmänna pensionen så pågår även arbete inom Riksdagens Pensionsgrupp. De har i sin överenskommelse från december 2017 bl.a. lyft fram behoven av en reformering av premiepensionssystemet. Arbetet med översynen har påbörjats och kommer att fortgå under en längre tid. Unionen kommer via TCO och PTK lämna synpunkter och påverka förslagen.

– arbete med att finna lösningar för omställningar mitt i arbetslivet och en förbättrad arbetsmiljö.

Den s.k. LAS-åldern föreslås i enlighet med Pensionsgruppens överenskommelse höjas. Ids 2018:28 som skickades ut på remiss i slutet av juni 2018 föreslås en konstruktion och en höjning i två steg, till 68 år 2020 och till 69 år 2023.

Unionen har tidigare inom ramen för den s.k. "avsiktsförklaringen" 2016 ställt sig bakom att ett längre arbetsliv kommer behövas och att det då är naturligt att stärka rätten att kvarstå i anställning. I samband med detta har också tydligt konstaterats att ett längre arbetsliv samtidigt ställer krav på möjlighet till kompetensutveckling och omställning under arbetslivet samt på en arbetsmiljö som gör det möjligt att arbeta längre. Frågor som Unionen driver.

Reglerna i socialförsäkringar och arbetslöshetsförsäkring måste också anpassas till ett längre arbetsliv. I Pensionsgruppens överenskommelse uttalas att socialförsäkringarna ska följa den s.k. riktålder som avses införas i det allmänna pensionssystemet. Ytterligare förslag kring detta har ännu inte kommit.

– verkar för att tjänstepensionssystemet ses över för att ge en högre pension.

Tjänstepensionen behöver ses över, bl.a. med anledning av att vi lever längre, och Unionen har sedan 2013 drivit frågan om flexpension i avtalsrörelserna. Sedan 2017 finns denna inom princip alla Unionens avtalsområden. Avsättningarna till flexpensionen behöver öka under kommande avtalsperioder för att tjänstepensionsavtalen ska kunna ge en högre pension. Unionen arbetar även inom ramen för PTK med att se över villkoren i pensionsavtalen. Under våren 2018 avslutades en ny upphandling av valbara bolag inom ITP för perioden 2018-2023. Resultatet av upphandlingen innebär bl.a. att avgifterna som de anställda betalar till försäkringsbolagen har sänkts ytterligare vilket innebär mer pension.



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

Ett system för privat pensionssparande behöver återinföras och sedan avdragsrätten för privat pensionssparande togs bort har inget fungerande system funnits då pensions- sparande numera dubbelbeskattas. Unionen deltar i pågående arbete inom TCO. En del i det arbetet är att verka för att få ett nytt system för privat pensionssparande på plats.

– verkar för att ålderspensionsavgiften återställs till nivån på 18,5 procent.

Den allmänna pensionen behöver stärkas och Unionen deltar i arbete rörande pensioner som pågår inom både PTK och TCO. Inom båda organisationerna finns frågan om att stärka den allmänna pensionen med. Som exempel skrev PTK, TCO och OFR (Offentliganställdas förhandlingsråd) den 30 juni 2018 en gemensam debattartikel i Dagens Samhälle med krav kring att avgiften till den allmänna pensionen höjs. PTK presenterade också en rapport i Almedalen i vilken lyfts att den allmänna pensionen behöver stärkas - och att ett första steg för att förbättra den allmänna pensionen är att höja avsättningen till 18,5% procent av hela inkomsten upp till 7,5 inkomstbasbelopp.



Motion FS-18.13.

REGIONSTYRELSEN UNIONEN UPPLAND

Förbättrad arbetsskadeförsäkring

De flesta arbetsgivare har tecknat arbetsskadeförsäkringen TFA via AFA försäkring som en del av kollektivavtalen. Det är generellt en bra arbetsskadeförsäkring men den har sina brister i försäkringsskyddet.

Det vi erfar är att TFA är bristfällig i skyddet vid annan arbetsplats än på de anställdas ordinarie arbetsplatser, t.ex. när vi utför arbete i våra hem.

Ett exempel. Vi utför arbete på kontoret. Du går för att ta en kopp kaffe, halkar på vägen till kaffemaskinen och slår dig så illa att du behöver läkarvård samt ev. sjukskrivning. TFA gäller.

Samma situation fast du utför arbete hemma där du sitter med din eller arbetsgivarens bärbara dator och arbetar åt arbetsgivaren. Går till ditt eget kök för att ta en kopp kaffe, halkar på vägen till köket och slår dig så illa att du behöver läkarvård samt ev. sjukskrivning. Vad vi erfar gäller inte TFA i den situationen trots att du skadade dig på arbetstiden när du utförde arbete åt din arbetsgivare.

Utdrag ur TFA-villkoren:

Villkor för TFA från 2017-01-01

§5 Arbetsskada som drabbat hemarbetare ger rätt till ersättning endast om skadan kvarstår sedan 180 dagar har passerat från den dag då skadan visade sig och förklarats vara arbetsskada enligt SFB. Ett ytterligare villkor är att skadan ska ha ett direkt samband med användning av arbetsmaskiner eller arbetsmaterial som tillhandahållits av arbetsgivaren eller uppenbarligen uppkommit vid utförandet av arbetsmoment i hemarbetet.*

**SFB = socialförsäkringsbalken*

Därför föreslår vi

Att Förbundsstyrelsen verkar för att arbetsgivarna säkerställer ett fullgott försäkringsskydd för de anställda i samband med arbete åt arbetsgivaren även när arbetet utförs i arbetstagarens hem.

Förbundsstyrelsens yttrande:

Vi har tagit del av er motion och behandlat den vid vårt möte den 19 december.





Ni belyser att TFA-försäkringen ger ett sämre skydd när arbete utförs i hemmet jämfört med när det utförs på arbetsplatsen. Förbundsstyrelsen tolkar motionen som att ni önskar att Unionen verkar för en villkorsändring i TFA-villkoren så att försäkringen gäller fullt ut vid arbete i hemmet, d.v.s. även under rast och paus. Förbundsstyrelsen välkomnar att ni lyfter denna viktiga fråga och vi uppskattar ert engagemang.

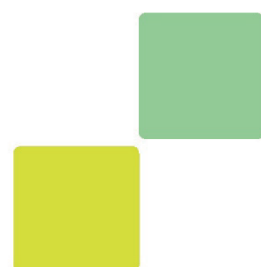
Arbetslivet förändras i en snabb takt och dagens teknik gör att arbetsuppgifterna för tjänstemän numera många gånger kan utföras och också utförs från andra platser än i arbetsgivarens lokaler. Det är inte ovanligt att den anställda med arbetsgivarens goda minne arbetar hemifrån eller från andra platser. Det försäkringsrättsligaskyddet vid ett gränslöst arbetsliv är en viktig fråga för Unionen vilket också framgår av vårt avtalspolitiska program. Där ingår t.ex. att kollektivavtalen bör ge ett väl utvecklat skydd för trygghet vid sjukdom och arbetsskada under hela arbetslivet och för allt arbete, oavsett var det utförs.

Nuvarande lagstiftning och praxis inom arbetsskadeförsäkringen härrör från en tid där arbetet mestadels utfördes på arbetsplatsen. Det finns därför idag en begränsad rättspraxis när det gäller skador som uppkommit vid utförande av arbete inom ramen för det gränslösa arbetslivet, däribland hemarbete. Vi vill inledningsvis ge en kort redogörelse för det försäkringsrättsligaskyddet idag vid olycksfall i arbete.

Allmänt om olycksfallsbegreppet inom arbetsskadeförsäkringen

TFA-försäkringen tillämpar samma olycksfallsbegrepp som den statliga, lagstadgade arbetsskadeförsäkringen. Vad som utgör ett olycksfall i arbetet har definierats genom

rättspraxis. Försäkringsskyddet vid olycksfall och andra arbetsskador syftar till att täcka de skaderisker som arbetet innebär. För att ett olycksfall ska ge rätt till ersättning krävs att det föreligger ett samband mellan omständigheterna kring olycksfallet och den försäkrades arbetsuppgifter eller arbetsförhållanden. Ett olycksfall som inträffar på själva arbetsplatsen eller i dess omedelbara närhet, räknas vanligtvis som ett olycksfall i arbetet. Det gäller i normalfallet oavsett om den försäkrade vid olycksfallet var sysselsatt med sitt egentliga arbete eller inte. En person är försäkrad för arbetsskada på sin arbetsplats även om orsaken till olycksfallet tillhör det dagliga livets faror. Ett exempel på dagliga livets faror är att en person snubblar på väg till arbetsplatsens kaffeautomat. Det finns således en slags presumtion för att ett olycksfall som inträffar inom arbetsområdet är ett olycksfall i arbetet. Olycksfall på arbetsplatsen under rast och paus utgör därmed normalt olycksfall i arbetet under förutsättning att det sker på betald arbetstid. Olycksfall som sker utanför betald arbetstid, exempelvis under lunchrasten,





utgör däremot inte olycksfall i arbetet även om lunchen intas i arbetsgivarens lokaler.

Även vissa olycksfall som inträffar utanför arbetsplatsen exempelvis under tjänsteresa, utbildning eller konferens anses normalt också som olycksfall i arbetet under förutsättning att den anställda vid olyckstillfället var "stadd i arbetsgivarens ärende". Med andra ord krävs att den anställda, vid olycksfallet, utfört något som legat i arbetsgivarens intresse.

Arbete utanför den ordinarie arbetsplatsen

Så som ni skriver i er motion är skyddet vid olycksfall svagare vid arbete i hemmet. Om en anställd utför arbete för sin arbetsgivare i hemmet och råkar ut för ett olycksfall omfattas denne visserligen av arbetsskadeförsäkringen men till skillnad från arbete på arbetsplatsen krävs vid arbete i hemmet att olycksfallet står i påtagligt och i direkt samband med det förvärvsarbete som utförs. Det finns alltså inte någon presumtion för att alla olycksfall i hemmet under arbetstid har samband med arbetet. Att det ställs högre krav beror på att försäkringen ska täcka just olycksfall som beror på arbetet och inte på olycksfall som beror på livets dagliga faror i hemmet (prop. 1954:60 s. 109). För att omfattas av försäkringen måste den försäkrade därför kunna visa att olycksfallet skedde i samband med utförandet av arbetsuppgifterna. Om den anställda exempelvis skadar sig på arbetsmaterialet torde ett försäkrings-skydd föreligga. Om skadan däremot sker till följd av något annat som räknas till det dagliga livets faror, så som exempelvis att den anställda halkar och slår sig på väg till kaffebyggaren föreligger inget försäkringsskydd.

Det är dock långt ifrån självklart vilka skador och händelser som kan bedömas som arbetsolycksfall vid arbete utanför den ordinarie arbetsplatsen. Idag finns en begränsad rättspraxis, vilket skapar osäkerhet för både den anställda och för arbetsgivaren om i vilken omfattning försäkringen gäller. Det är exempelvis oklart om den anställda kan anses vara i arbete om denne, under arbetstid, snubblar i hemmet i samband med ett jobbsamtal och om försäkringen därmed gäller eller inte.

Avseende motionen

Förbundsstyrelsen delar er syn på den problematik som ni beskriver. Vi upplever även att både anställda och arbetsgivare kan uppfatta att såväl TFA-försäkringen som den lagstadgade arbetsskadeförsäkringen gäller utanför arbetsplatsen under samma förhållanden som på arbetsplatsen och det därför kan bli en obehaglig överraskning när de blir medvetna om att så inte är fallet.

Det skulle dock vara ett stort steg att verka för en villkors- eller praxisändring som innebär att alla olyckshändelser som sker under hemarbete presumeras vara orsakade av arbetet.



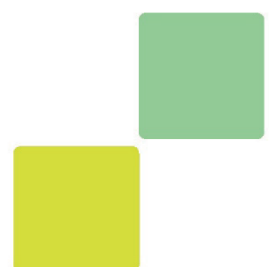


Om arbetsskadeförsäkringen skulle inkludera alla skador som sker under rast och paus vid arbete i hemmet skulle det innebära ett inkluderande av sådana privata skaderisker som har sin grund i livets dagliga faror. Mot bakgrund av att det grundläggande syftet bakom försäkringsskyddet är att ge ersättning för de skaderisker som kan uppstå i samband med arbetet skulle en sådan inkludering innebära en kraftig utvidgning och förändring av försäkringen. Vad som ytterligare talar mot en sådan förändring är det faktum att det är svårt för arbetsgivaren att svara för arbetsmiljöns utformning vid arbete i hemmet och att det i praktiken därför snarare blir den anställde som gör det. Arbetsgivaren har därmed svårt att kunna förebygga arbetsolycksfall genom ett systematiskt arbetsmiljöarbete och det kan därför bli svårt att få gehör från motparten för en sådan utvidgning.

Det är dock viktigt att värna om en följsam arbetsskadeförsäkring som tar hänsyn till ett mer flexibelt och modernt arbetsliv. Förbundsstyrelsen anser därför att det behöver tydliggöras när och under vilka förutsättningar de anställda är skyddade av arbetsskadeförsäkringen vid utförande av arbete inom ramen för det gränslösa arbetslivet däribland hemarbete, då rättspraxis är mycket begränsad i detta hänseende. Unionens försäkringsrättsjurister driver därför redan idag medlemsärenden mot såväl AFA- försäkring som Försäkringskassan avseende arbetsskadeskyddet vid arbete utanför den ordinarie arbetsplatsen, däribland arbete i hemmet. Det väsentliga blir i detta sammanhang att få mer klarlagt vilka aktiviteter som kan härledas till arbetet och inte, liksom vilka risker som kan föras till arbetet och in te. Unionen kommer att fortsätta driva lämpliga ärenden hos APA-försäkring och i förvaltningsdomstolar i syfte att det i rättspraxis ska klargöras var gränserna går. En tydligare rättspraxis och tillämpning skulle minska osäkerheten för både arbetsgivare och anställda om när försäkringen gäller.

Förbundsstyrelsen kommer därmed givetvis att följa hur praxis utvecklas och om den blir alltför restriktiv ur den anställdes synvinkel så bör nödvändigheten av att verka för en villkorsändring övervägas.

Förbundsstyrelsen har beslutat att anse motionen besvarad.





Motion FS-18.14.

MEDLEMMAR I UNIONEN: ROSE-MARIE LILJA, JITKA RUMIN, JESSICA MIKKILÄ, MERITA DAJAKU, LENA KRANTZ JOHANSSON, SONNY KARLSSON, JOHAN KROHN, EVA ANDERSSON, SANDRA BROMER

Inkomstförsäkring vid arbetsskada

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

Många andra fackföreningar har en inkomstförsäkring som även gäller vid sjukskrivning pga arbetsskada.

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

Att få en extra peng vid sjukskrivning via inkomstförsäkringen ska vara en självklarhet även för oss tjänstemän.

Unionen föreslås besluta:

Att inkomstförsäkring ska gälla både vid arbetslöshet och vid sjukskrivning pga arbetsskada. Ersättningen ska vara så som den är idag, dvs ersättning upp till 80% av lönen, både vid arbetslöshet och vid sjukskrivning.

Förbundsstyrelsens yttrande:

Förbundsstyrelsen har tagit del av er motion och behandlade den vid sitt möte den 20 februari 2019.

Ni anger ett önskemål om att Unionens inkomstförsäkring ska gälla både vid arbetslöshet och vid sjukskrivning på grund av arbetsskada och att ersättning ska utgå med 80 procent av lönen vid såväl arbetslöshet som vid sjukskrivning. Vi välkomnar frågeställningen och Unionen ser det som självklart att våra medlemmar ska ha en ekonomisk trygghet vid sjukdom och arbetsskada.

Unionens inkomstförsäkring

I medlemskapet i Unionen ingår en inkomstförsäkring som kompletterar a-kassan på så sätt att medlem vid arbetslöshet kan få upp till 80 procent av tidigare inkomst. Försäkringen gäller för inkomster upp till 60 000 kr/mån och





betalas ut under 150 dagar. Det finns möjlighet att teckna en tilläggsförsäkring för högre inkomst (upp till 150 000 kr/mån) eller fler ersättningsdagar (200 dagar). Syftet med Unionens inkomstförsäkring är att ersätta inkomstbortfall som uppstår i samband med arbetslöshet. Försäkringen är därmed inte tänkt att ersätta inkomstbortfall som uppstår i samband med sjukdom. Förbundsstyrelsen känner inte heller till att något annat fackförbund har en inkomstförsäkring som lämnar ersättning för annat än arbetslöshet. Däremot har de flesta fackförbund andra medlemsförsäkringar där ersättning kan lämnas vid exempelvis sjukskrivning. Inom vissa förbund så ingår dessa medlemsförsäkringar obligatoriskt i medlemsavgiften medan andra förbund, som Unionen, istället erbjuder medlemsförsäkringar till de som önskar.

Kompletterande ersättning genom kollektivavtal

Vid arbetsplatser som omfattas av ITP har arbetstagare ett kompletterande ekonomisk skydd vid sjukdom och arbetsskada genom kollektivavtalet. Skyddet innebär att arbetsgivaren fram till sjukskrivningsdag dag 90 ger kompletterande ersättning på så sätt att arbetstagarna tillsammans med sjukpenning får 90 procent av sin månadslön i ersättning. Från och med dag 91 kompletteras sjukpenningen med ITP:s sjukpension, som betalas ut av Alecta. Under sjukpenningdag 91-360 är sjukpensionen 10% av månadslönen upp till 31 000 kr. För lönedelar mellan 31 000 – 107 000 kr lämnas ersättning med 65% och mellan 107 000 till 161 000 kr/mån är ersättningen 32,5%. Från och med sjukpenningdag 361 lämnas ersättning om lönen överstiger 31 000 kr. Vid sjukskrivning som har sin grund i ett olycksfall i arbetet har arbetstagare som omfattas av kollektivavtal utöver sjuklön och sjukpension även rätt till kompletterande ersättning från TFA (Trygghetsförsäkring vid arbetsskada) för resterande inkomstförlust. Sådan ersättning utgår dock inte om olycksfallet sker vid färd till eller från arbetet.

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

Unionens medlemsförsäkringar

Unionen har upphandlat ett antal förmånliga medlemsförsäkringar som alla medlemmar erbjuds att teckna. Bland dessa försäkringar finns en sjukförsäkring som ger extra skydd vid sjukdom. Sjukförsäkringen innebär att man vid långvarig sjukdom (från sjukdag 90) kan få ett månatligt belopp som kompletterar ersättningen från Försäkringskassan. Ersättningen kan betalas ut som längst i 42 månader och de skattefria beloppen ligger på mellan 1600 till 5000 kr/mån. För de medlemmar som vill ha ett extra skydd vid sjukdom



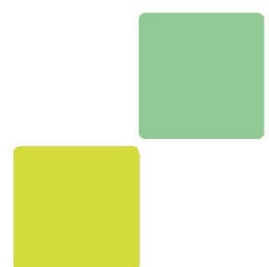


(t.ex. de som inte omfattas av ett kompletterande skydd via kollektivavtal) finns alltså en möjlighet att teckna en sådan sjukförsäkring.

Förbundsstyrelsens övervägande

Syftet med Unionens inkomstförsäkring är att lämna kompletterande ersättning vid arbetslöshet, inte vid sjukdom. Unionens huvudstrategi för att få så många av våra medlemmar som möjligt att omfattas av bra villkor under arbetslivet är att arbeta med att teckna fler kollektivavtal. Mot bakgrund av det befintliga kollektivavtalade skyddet vid sjukdom anser förbundsstyrelsen att nuvarande strategi med att teckna fler kollektivavtal i kombination med nuvarande erbjudande om frivillig sjukförsäkring via medlems-försäkringarna är att föredra framför att erbjuda utökade kompletterande försäkringar via medlemskapet.

Förbundsstyrelsen har därför beslutat att avslå motionen.





Motion FS-18.15.

TOMAS BEDÖ

Unionens resepolicy

På senaste tiden har det framkommit att personer i ledande befattning rest på ett sätt som kan strida mot förbundets värderingar. Vi som medlemmar kan givetvis inte avgöra om detta är sant eller inte eftersom detta för tillfället enbart är skrivelser i media och vi inte har fakta på bordet.

Undertecknad yrkar därför

att 1. Förbundet offentliggör uppgifter om de resor som det skrivits om

att 2. Förbundet offentliggör resepolicy mm så vi medlemmar har en möjlighet att avgöra om fel begåtts eller inte

Vill också påpeka att jag inte är en del av media-pöbeln som jagar rubriker. Jag tycker Unionen gör ett bra arbete och att det finns tillfällen då Business Class är befogat. Däremot anser jag att oftast gynnar det alla parter om det råder öppenhet.

Förbundsstyrelsens yttrande:

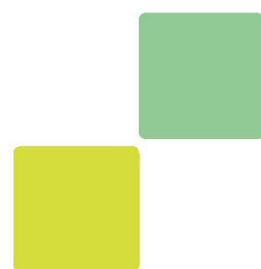
Förbundsstyrelsen har tagit emot din motion angående Unionens resepolicy. Förbundsstyrelsen behandlade motionen vid sitt sammanträde den 19-20 december.

Vi berättar gärna om våra resor, hur många som åker och vad syftet med dem är.

Vi är också transparenta och berättar om vi åkt business. Däremot har vi aldrig lämnat ut kostnader till media, varken i den här granskningen eller i tidigare granskningar. Vi har inget uppsåt att dölja våra internationella resor, tvärtom berättar vi gärna om vart vi åker och varför vi är på olika platser och på vilket sätt det gynnar våra medlemmar. Men vi tycker inte att det är befogat att lämna ut kostnader för enskilda medarbetare.

I samband med Aftonbladets granskning och den upprörda debatt som förts bland medlemmar och förtroendevalda har vi dock beslutat att anlita en extern revisionsbyrå som ska granska förbundets internationella resor sedan 2014. Vi kommer att vara transparenta kring revisionsbyråns slutsatser, ytterst handlar det om att värna och bibehålla medlemmarnas förtroende.

Redan innan Aftonbladets granskning pågick ett arbete med att revidera resepolicyen och denna fastställdes av förbundsstyrelsen i december. Vi har





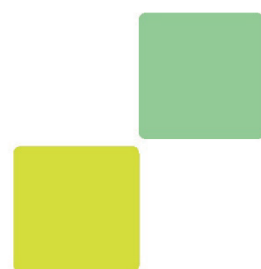
bland annat reviderat policyn gällande resor i businessklass. Enligt Unionens uppdaterade resepolicy ska nu bokning av flygresor göras i ekonomiklass. Tidigare skrivning gav möjlighet att boka businessklass vid längre kontinentala resor. De som tidigare har rest i businessklass har alltså följt vår policy. Policyn finns att läsa på Unionen.se.

Avslutningsvis vill vi säga att vi som demokratisk organisation också har egna revisorer som granskar oss. De säkerställer att vi följer våra policies och att vi handskas med medlemmarnas pengar och förtroende på tryggt sätt.

Förbundsstyrelsen beslöt

att 1:a att-satsen är beaktad,

att 2:a att-satsen är besvarad.





Motion FS-18.16.

JENNY BALOTIS, MATILDA KARLSSON, CAJSA UNNBOM, PIA HAMMAR SEGURA, TERESA TOT, ZABINA LUNDSTEDT, SHADĒ JALALI, MADELEINE BJÖRK, ANTONIO FARINA, LISELOTT MAXE, JERRY ADBO, MAX DALÉN, ASGEIR LINDHOLM, ERICA LÖNNERHOLM, DANIEL JOHANSSON, KARL-JOHAN ELO, ANN OSKARSSON, RITA JOKELA, CECILIA BJÖRK, LAURA VINKLERE, MIKAEL BÄCKSTRÖM, HELENA MYRMAN, SHARI SABEL STRANDMARK, MIRJAM OLSSON, TINA ENOCKSSON, ERICA DENNERHEIM, EMELIE DEGERMAN BLOMQVIST, MALIN A NORDLUND, NATALIE HERRON, STEFAN NORELL, KENNETH REHBINDER, KRISTOFFER LUNDAVIK, SARAH SVEDIN, IDA LÖWGREN, ANNA ENGVALL, HANNA NELSON, ZLATA MUSIC, THOMAS EDVARDSSON, INNA FLOHR, CHRISTIN SVEBECK, VICTOR BERNHARDTZ, ANNAHITA YAZDI, PER HOLFVE, GABRIELLA WESTBERG

Vegetarisk mat som standard när Unionen bjuder på mat

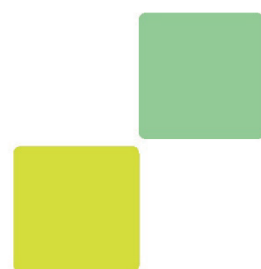
Unionen har som vision att både som arbetsgivare och fackförbund vara en ledande kraft på arbetsmarknaden. Våra ledord är professionell, utvecklande och omtänksam. Ett sätt att minska Unionens avtryck på miljön och bidra till att Unionen uppfattas som en ännu mer hållbar, utvecklande och omtänksam arbetsgivare är att införa vegetarisk mat som standard när Unionen betalar. Det innebär att vegetarisk mat är utgångspunkten samt att kött serveras till dem som aktivt väljer det.

Miljöskäl

Unionen har genom sitt miljöledningssystem och miljöpolicy med tillhörande sex prioriteringsområden visat att miljön är en viktig aspekt. Genom att införa vegetarisk mat som standard visar Unionen att det är möjligt att som arbetsgivare verka för en bättre miljö och 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 starkt bidragande faktor till det är kosthållningen. Kött- och mejeriprodukter påverkar klimatet lika mycket som världens alla bilar, bussar, båtar och flygplan tillsammans, enligt Naturskyddsföreningen.

Den klart mest effektiva lösningen för att komma tillrätta med matens klimatpåverkan är att byta ut köttet mot vegetariska alternativ. Mycket pekar på att det i en nära framtid kommer vara norm att äta vegetariskt i hemmet och





på arbetsplatsen. Genom att ta ställning i frågan redan nu visar Unionen att vi är i framkant och inspirerar andra att aktivt ta ställning för en bättre miljö.

Att införa vegetarisk mat som standard ligger även i linje med det miljöåtgärdande som Unionen har i och med vår miljöcertifiering enligt Svensk Miljöbas.

Vi kan även se att detta bidrar till Unionens hållbarhetsarbete. Där ingår miljö som en del och genom att ställa om till vegetarisk mat som norm när vi äter för medlemmarnas pengar leder det till ökad hållbarhet.

Värkning

Unionen satsar stort på att värva unga högstskoleutbildade och att införa vegetarisk mat som standard är ytterligare ett sätt att attrahera den gruppen, som vi vet är mycket klimatmedveten.

I år gick även 20 000 franska studenter ut med ett manifest om att de kommer att välja bort arbetsgivare och organisationer som inte tar miljömässig hållbarhet på allvar, och svenska högstskolestudenter har skrivit ett eget upprop om samma sak. Att byta köttnorm mot vegonorm är en tydlig signal till dessa unga högstskoleutbildade att Unionen är ett modernt fackförbund som tar konkreta steg för att minska sitt klimatavtryck.

Det visades bland annat i en Novus-undersökning att hela åtta av tio svenskar tycker att det är

viktigt att de varumärken de konsumerar tar ett miljöansvar, enligt den. Extra viktigt är det för universitetsutbildade.

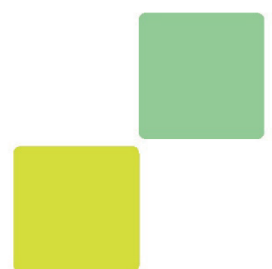
Klimatförändringarna är den fråga som flest svenskar är oroliga för, enligt den senaste SOM-undersökningen. Det är också den viktigaste samhällsfrågan för unga mellan 16 och 25 år. Sex av tio tänker på klimatförändringen minst en gång i veckan och oroar sig över klimatets påverkan på framtiden. Var femte ung kvinna är vegetarian av klimatskäl. Det visar Klimatbarometern 2017 som gjorts av Sifo på uppdrag av WWF.

Kostnadsmedvetenhet

Generellt så är vegetarisk kost billigare än animalisk, därför har vegetarisk mat som standard potential att bidra till Unionens mål kring kostnadsmedvetenhet med medlemmarnas pengar och minska matkostnaderna.

Hälsoskäl

Världshälsoorganisationen WHO:s nya rapport visar ett samband mellan rött kött, charkprodukter och cancer. Både WHO och Världscancerfonden uppmanar därför till en kraftfullt minskad köttkonsumtion för folkhälsans skull. I sina nya kostråd betonar Livsmedelsverket hälsovinster med en växtbaserad kost.





Unionen visar genom att ta ställning i frågan en omtänksamhet i linje med våra ledord då det bidrar till en bättre hälsa för anställda, förtroendevalda och medlemmar. Genom att ha vegetarisk kost som standard kan Unionen inspirera till ett friskare, och potentiellt längre, arbetsliv.

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. 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 gör ett aktivt val i förväg. Alla förtroendevalda, medlemmar och anställda som vill äta kött i den fackliga verksamheten kommer även i fortsättningen att kunna välja kött – på så vis påverkas inte individens valmöjlighet av ett bifall av denna motion. Dock kommer fler att välja vegetarisk mat när de inte behöver göra ett aktivt val i förväg. Unionen skulle inte vara först inom fackförbundsbranschen med att ha vegetarisk kost som standard, då bl. a. vårt systerförbund Vision haft vegonorm sedan 2014, men vi skulle tillhöra toppen av fackförbunden som tänker utvecklande, omtänksam och med framtidsfokus.

Med ett bifall av förslaget tydliggörs att Unionen tar sitt miljöställningstagande/arbete på allvar, och att man även i matinköp är professionell, utvecklande och omtänksam.

Motionärerna föreslår att mötet bifaller:

Att Förbundsstyrelsen ställer sig bakom motionen och verkar för att Unionen inför vegetarisk mat som standard för verksamhet där mat betalas av Unionen och serveras till fackligt anställda, förtroendevalda och på medlemsmöten.

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>

Naturskyddsföreningen om köttets klimatpåverkan

<https://www.naturskyddsforeningen.se/vad-vi-gor/klimat/faqvego>

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>

Klimatet viktig fråga för unga och högskoleutbildade

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

<https://www.dn.se/debatt/vi-kraver-klimatansvar-av-vara-framtida-arbetsgivare/>

Klimatet viktig fråga för svenskar

SOM-undersökningen: Svenskarna oroar sig mest för klimatet och miljön

<http://effektmagasin.se/klimatforandringar-och-miljoforstoring-oroar-svenskarna-mest/>

Svenskarnas tydliga krav till företagen: Ta ansvar för miljön

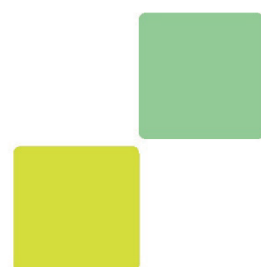
https://www.aktuellhallbarhet.se/svenskarnas-tydliga-krav-till-foretagen-ta-ansvar-miljon/?utm_campaign=AktuellH%C3%A5llbarhet-veckobrev_180427_Username&utm_medium=email&utm_source=Eloqua&elqTrackId=b250569771c34403b2458f31727e8a8c&elq=088743f615c248f087aeceaaaa899374&elqaid=16149&elqat=1&elqCampaignId=11323

Förbundsstyrelsens yttrande:

Förbundsstyrelsen behandlade er motion om vegetarisk mat som standard vid sitt möte den 19 & 21 mars. Ni lyfter i motionen behovet av att minska Unionens avtryck på miljön, och uppfattas som en ännu mer hållbar, utvecklande och omtänksam arbetsgivare. Ett sätt att bidra till detta är enligt förslaget i motionen att införa vegetarisk mat som standard när Unionen betalar.

Förbundsstyrelsen delar er syn på vikten av att Unionen som organisation tar ett ansvar för att minska vår negativa påverkan på miljö och klimat. Vi har också definierat mat och kost som ett av de påverkansområden som Unionen behöver utveckla arbetet med, för att minska vår negativa påverkan.

Hållbarhetsarbetet, inklusive miljöarbetet i Unionen har under 2018 utvecklats, och som en del i den utvecklingen pågår ett arbete med att fördjupa analysen av vår egen påverkan och utveckla mer aktiva åtgärder. Inför 2019 års arbete har en handlingsplan tagits fram för miljöarbetet inom förbundet, som beslutats av Unionens ledningsgrupp. I handlingsplanen har vi konstaterat att vi behöver identifiera nya områden för oss att jobba med vad gäller vår miljöpåverkan och ta fram nyckeltal och överväga förändringar på nya områden där det finns negativ miljöpåverkan. Där har vi specifikt lyft upp förtäring i samband med konferenser som ett sådant område där vi behöver



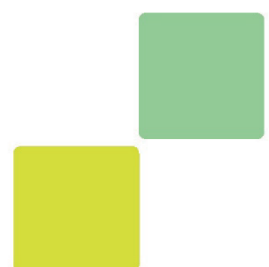


fördjupa vår analys och hitta åtgärder. Vi har också formulerat ett mål om att utveckla en modell för miljökonsekvensanalys i samband med att man fattar beslut, som också skulle kunna påverka den här typen av beslut.

Vår bedömning är att arbetet inom kommande år ska resultera i åtgärder som kommer att minska våra utsläpp, och att vi därigenom minskar vår negativa klimatpåverkan. Redan idag ser vi initiativ inom delar av verksamheten för att bidra i denna riktning, bland annat beslutade Finfo (försäkringsinformationsverksamheten) under 2018 att enbart servera vegetariska smörgåsar i samband med sina aktiviteter.

Vi ser också att det är av vikt att den här typen av åtgärder och reglering följs av ett aktivt kulturarbete. Där tror vi att implementering och spridning av den hållbarhetspolicy som förbundsstyrelsen nyligen beslutade om att anta, och det arbete som under 2019 kommer att ske med att revidera vår miljöpolicy, kommer att vara viktiga pusselbitar för att driva även kulturarbetet framåt. Vi ser stora möjligheter att ta kliv framåt för att både reglera, men också inspirera i dessa frågor under kommande år.

Förbundsstyrelsens bedömning utifrån ovanstående är att anse motionen beaktad.





Motion FS-18.17.

STEN ALFVENHJELM, UNIONEN VOLVO SVERIGE

Värvande app

Motionsframställan:

Att Unionen Sverige utvecklar en mobil applikation där det skall ta maximalt ca 10 min att bli medlem i Unionen och där man kan underteckna med sitt registrerade Mobila Bank ID vilket i övriga Sverige ju fungerar som underskrift rent juridiskt.

Denna mobil app kan sedan användas som en informationskanal med hög hastighet ut till alla medlemmar såväl som förtroendevalda både på riksnivå och på regional och lokal nivå beroende på tillhörighet och uppdrag.

Orsaken:

Jag har som förtroendevald inom Unionen Volvo GTO-P, när jag hjälpt presumtiva medlemmar om hur tillvägagångssättet är för att bli medlem i Unionen själv reagerat på hur ålderdomlig och förlegad denna process är i dagsläget jämfört med exempelvis deklarationsprocessen som vi ju alla råkar ut för vart år och som ju går att utföra med skatteverkets app och är strikt juridiskt bindande, andra exempel på juridiskt bindande processer som utförs med appar och mobilt bank ID som dagens ungdomar dagligen hanterar och mer eller mindre är uppvuxna med vilka dessutom de äldre anammat allt mer sista åren är ju de appar som är kopplade till dina bankkonton samt swish appen där du i stället för att hantera/beordra och manuellt måste skriva under en massa pappersdokument på några fåtal sekunder dagligen kan göra stora och små pengatransaktioner vilka anses vara juridiskt bindande och gångbara i vårt samhälle i dag.

Nu och i framtiden:

Då jag redan i dag fått och får indikationer från i första hand de yngre, men också från äldre Unionare att vårt system för informationsspridning behöver uppgraderas samt att Unionen Sverige i första hand från de yngre tappar presumtiva medlemmar på grund av den omständliga och rigida anslutningsproceduren, samt att de inte är hjälpta av eller känner sig stressade av massutskick via post eller mail utan vill välja själva vilken info de vill ha till sig och ta del av på riks, regional eller lokal nivå, när de själva har tid, i en alltmer digitaliserad och upphaussad arbetsmiljö.



**Vad tjänar vi på detta som fackförbund anser jag:**

1. Blir det enklare att ansluta sig till Unionen med en app enligt ovan, kommer vi sannolikt öka medlemsantalet betydligt då det inte blir så krångligt att ansluta sig och färre individer så att säga snubblar på målsnöret i sin ansökningsprocedur samtidigt som Unionen ju vad jag förstått blir först ut med denna anslutningsprocedur vilket ju är en konkurrensfördel.
2. Vi visar våra medlemmar att vi som fackförbund tar ett aktivt ansvar för och arbetar enligt AFS 2015:4, det vill säga att i stället för att bombardera medlemmarna med massutskick högt och lågt sänker den psykosociala stressen hos våra medlemmar genom att tillhandahålla information som de när de känner sig mottagliga eller blir intresserade lätt kan hämta och sova i.
3. Kan vi i en framtid sluta med massutskicken kommer vi i längden spara på både pengar och resurser inom Unionen vilket stärker vår position ytterligare anser jag, då mer tid och energi kan läggas på det fackliga arbetet.

Styrelsen Unionen Volvo yttrande:

Inom A-kassan pågår det ett arbete med att anpassa webbsidorna så att alla funktioner fungerar på alla sorters enheter och webbläsare. Dock finns ingen planering för att ta fram en app i nuläget. Inloggning med mobilt bank id finns redan men kanske inte fungerar fullt ut på alla delar än. Det är möjligt att en app kan vara smidigare och snabbare om nu det är avgörande om man ska gå med eller ej.

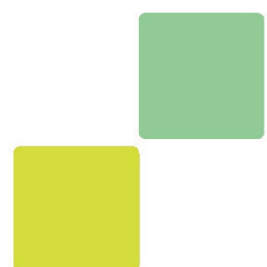
Med detta anser styrelsen motionen besvarad.

Årsmötet föreslås besluta:

- Att** beakta motionärens förslag att Unionen centralt utvecklar en mobil applikation där det skall gå smidigt att bli medlem i Unionen samt Unionens Arbetslöshetskassa och där man kan underteckna med sitt Mobila Bank ID.
- Att** Unionen Volvo skickar motionen till Unionens Förbundsstyrelse.
- Att** Unionen Volvo formulerar en önskan om app för smidig medlemsansökan till styrelsen för Unionens Arbetslöshetskassa.

Förbundsstyrelsens yttrande:

Förbundsstyrelsen har tagit emot er motion angående att utveckla en mobil applikation för smidigt medlemsinträde. Förbundsstyrelsen behandlade motionen vid sitt sammanträde den 19 och 21 mars 2019.





Förslaget är i grunden väldigt bra. Att tillgänggöra Unionen genom en Bank-Id säkrad mobil-applikation stärker den upplevda närheten, möjligheterna att snabbt kommunicera med medlemmar och skulle även kunna vara en enkel plats för att förenkla relationen för förtroendevalda med nya potentiella medlemmar.

Vi tror att en applikation är ett naturligt steg att ta i den digitaliseringsresa Unionen nu genomgår. Därmed håller vi med om att en applikation riktad mot både medlemmar och icke medlemmar i grunden är ett positivt initiativ.

Utmaningen med att använda en mobil applikation för medlemsvärvning är att man, som potentiell ny medlem, måste gå igenom en rad extra steg för att kunna ansöka om medlemskap. Först måste man veta att appen existerar, sedan måste man ladda ner appen för att till slut ansöka om medlemskap. Kan man däremot utforma appen mot förtroendevalda och designa den med syftet att förenkla för förtroendevalda att värva genom en applikation skulle det underlätta. Dessutom skulle Unionen upplevas ligga mer i framkant och ge ett förbättrat stöd till anställda och förtroendevalda på arbetsplatserna. Därför önskar vi att fortsätta utreda frågan och inkorporera idén i den fortsatta digitala omställningen för värvning, medlemsnytta och stöd till förtroendevalda och anställda i Unionen.

Förbundsstyrelsen har därför beslutat

att motionen ska beaktas.

