



Tre frågor att lägga kraften på

Även om de flesta av oss trivs i arbetslivet och har bra villkor, är vi i Unionen övertygade om att det alltid finns saker som kan utvecklas och förändras. Allt kan bli bättre. Idag och imorgon precis som för hundra år sedan. Det vi har gemensamt är att vi alla är i förbättringsbranschen.

Vilka frågor som engagerar oss på jobbet varierar förstås men våra hjärtefrågor sammanfattar det som många av oss brinner för: Fler och bättre jobb. Balans i arbetslivet. Kompetens ger kraft.

Tre områden där våra medlemmar på över 60 000 arbetsplatser runt om i landet ger oss krafter att vara drivande och närvarande, kunna påverka och förbättra. På varje arbetsplats, genom avtalsrörelsen och i samhällsdebatten.

Unionen är Sveriges största fackförbund på den privata arbetsmarknaden och landets största tjänstemannaförbund. Vi är över en halv miljon medlemmar, varav ca 30 000 har ett fackligt uppdrag, på alltifrån stora internationella koncerner till ideella föreningar.

Vår vision är att Unionen ska vara den ledande kraften som skapar framgång, trygghet och glädje i arbetslivet. Genom att fokusera den gemensamma styrkan till våra hjärtefrågor kan vi utträtta stordåd i uppdraget att ta framtidens arbetsmarknad ett steg närmare visionen.

Tryck: 2018.2. Uppdrag: POD. Tryck: unionen.se 2014

UNIONEN

Olof Palmes gata 17
105 32 Stockholm
www.unionen.se

UNIONEN

Kompetens ger kraft



Näringslivet förändras ständigt. Företagens och samhällets förmåga att hantera denna strukturomvandling är avgörande för de anställdas trygghet och utveckling i arbetslivet. Investeringar i kompetensutveckling gör att förändringar blir till nya möjligheter, för både medarbetare, företag och samhälle.

Vi vill alla trivas, utvecklas och känna oss trygga i arbetslivet. Arbetsgivaren ansvarar för att ge möjligheter till utveckling i anställningen. Kompetensutveckling är inte en belöning för ett väl utfört jobb utan en investering för arbetsgivaren i den egna verksamheten.

Ofta är det kompetensen och inte anställningstiden som är avgörande vid uppsägningar. Tryggheten må kännas i magen men sitter snarare i huvudet. Kompetensutveckling stärker både den egna och företagets konkurrenskraft. Kontinuerlig kompetensutveckling skapar trygga tjänstemän som vill och vågar byta jobb. Det leder till ökad rörlighet och därmed flexibilitet på arbetsmarknaden.

Därför är det ett problem såväl för de anställda som för företagen och samhället att endast hälften av tjänstemännen genomför någon planerad årlig kompetensutveckling. Skälen brukar variera med konjunkturen: När det är goda tider saknas tiden att satsa på kompetensutveckling, i dåliga tider saknas pengarna. För att förbättra detta behöver fack, arbetsgivare och stat tillsammans utveckla en modell för att stödja och uppmuntra kompetensutveckling.

Den som förlorar jobbet kan behöva hjälp att ställa om och hitta ett nytt. För många privata tjänstemän har trygghetsorganisationen Trygghetsrådet (TRR), ägd av arbetsgivare och fack, en fungerande matchningsprocess: Nio av tio aktivt jobbsökande som får hjälp av TRR finner ny försörjning. Eftersom möjligheten att få stöd hänger på om arbetsplatsen har kollektivavtal eller inte, är det viktigt att så många som möjligt har avtal på sin arbetsplats.

Följande politiska förändringar vill Unionen se:

- Att en modell för kompetensutveckling med finansiering från stat, arbetsgivare och arbetstagare etableras.
- Att det ska vara skattemässigt fördelaktigt för företag att reservera medel till framtida kompetensutveckling, medel som kan används i tider med lägre produktionsaktivitet.
- Att studiemedelssystemet ska förändras så att komplettering av studier blir möjligt under hela arbetslivet.

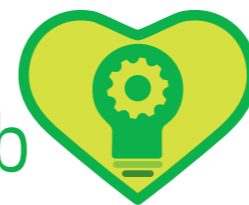
Det här gör vi i Unionen själva för medlemmarna:

- Erbjuder ersättning för studiematerial och avgifter för den som kompetensutvecklar sig med kurs/utbildning.
- Kompletterar a-kassans alltmer urholkade skydd vid arbetslöshet med en inkomstförsäkring som kan ge upp till 80 procent av hela lönen mellan jobb.
- Erbjuder coaching, karriärplanering och andra karriärtjänster för den som vill ta nästa steg i sin karriär.
- Ger råd och stöd inför de individuella utvecklingssamtalen på arbetsplatserna.

I våra avtalsrörelser arbetar vi för:

- Ett livslångt lärande i en utvecklande arbetsorganisation.
- Att fler omfattas av bättre omställningsstöd.

Fler och bättre jobb



Högre löner, bättre villkor, ökad välfärd: utrymmet för detta skapas genom ekonomisk tillväxt och globalt konkurrenskraftiga företag. När vi jobbar och Sverige växer blir det tillväxt även i plånboken.

För att uppnå det behövs kraftfulla investeringar i exempelvis infrastruktur, forskning och andra innovationsstödjande insatser samt kompetenta medarbetare. Dessutom behövs en ansvarsfull lönepolitik, så att Sverige fortsatt kan stärka sin konkurrenskraft. Exporten har gjort Sverige rikt och det är i exporten som vårt framtida välstånd ligger, svenska löneökningar ska inte äventyra vår konkurrenskraft.

För att svenska företag ska vara framgångsrika på en global marknad krävs förutom en ansvarsfull lönepolitik också en god innovationsförmåga och en ständig förbättring av varor och tjänster. En viktig förutsättning för företagets långsiktiga konkurrenskraft är investeringar i forskning och utveckling. Lika viktigt är att skapa kreativa arbetsplatser där medarbetarna stimuleras till idéutveckling och där idéer tas tillvara och utvecklas.

Företagens investeringar räcker bara delvis för att långsiktigt skapa god konkurrensförmåga. Samhällets underhåll och nyinvesteringar för att stärka landets infrastruktur i form av vägar, järnvägar, flygplatser, hamnar, energiförsörjning och digitala nät är också mycket viktiga.

Ska företag kunna utvecklas och stanna i Sverige behövs tillgång till kompetens, vilket i stor och ökande utsträckning handlar om tjänstemännens kompetens för produkt-, tjänste- och affärsutveckling. Även en väl utbyggd högre utbildning i världsklass och ett bättre samarbete mellan universitet, högskolor och näringsliv krävs.

Följande politiska förändringar vill Unionen se:

- Att de statliga forskningsanslagen i större utsträckning inriktas mot behovsmotiverad forskning för att bli relevant för jobbskapandet.
- Att Industriforskningsinstitutet får en starkare roll som länk mellan den akademiska forskningen och företagen, inte minst viktigt för de små företagen som inte bedriver egen forskning.
- Att antalet platser i högskola och universitet hålls uppe och att antalet platser i yrkeshögskolan ökas.
- Att staten bidrar med resurser till samverkan mellan akademi och näringsliv genom att låta samverkan bli en kvalitetsaspekt vid tilldelning av medel till lärosätena.

Det här gör vi i Unionen själva för medlemmarna:

- Erbjuder löne- och karriärcoaching där medlemmarna kan planera för sin karriär och sin löneutveckling.
- Förbättrar och utvecklar arbetsplatsernas verksamhet och villkor genom våra klubbar och ombud.

I våra avtalsrörelser arbetar vi för:

- Löneavtal som ger reallöneökning.
- Bra löneprocesser där lönesamtal ingår och individuell löneutveckling för alla.
- Lägstlöneökningar som minst motsvarar avtalets nivåhöjning.

Balans i arbetslivet



De flesta tjänstemän trivs på sina arbeten, de har arbetsuppgifter som är intressanta och leder till en personlig utveckling, men många är stressade på grund av jobbet. För en del tjänstemän har arbetslivet blivit allt mer gränslöst, de tidigare gränsdrawingarna mellan arbete och fritid, och mellan arbetsplatsen och hemmet, har luckrats upp. För andra har utvecklingen lett till att arbetstiderna har blivit mer uppstyckade och inflytandet över dem har minskat. Unionen vill att alla ska må bra på och av jobbet, och då är det viktigt att sätta arbetstidsfrågorna i första rum.

Det gränslösa arbetslivet som teknikutvecklingen möjliggjort ger många tjänstemän frihet att bestämma själva hur de vill lägga upp sin arbetsdag. Dock finns också en baksida av utvecklingen. Övertid, högt tempo i arbetslivet och en ständig tillgänglighet gör att fritiden minskar eller tappar i kvalitet. Ett högt arbetstempo behöver i sig inte vara farligt, så länge det finns tid för återhämtning och vila. Men de gränslösa tjänstemännen upplever att de småjobbar efter arbetsdagens slut, svarar på e-post på mobilen, förbereder morgondagens möte eller skriver på en rapport när barnen har gått och lagt sig. När den ständiga tillgängligheten tar tid från återhämtning ökar risken för stress.

Samtidigt ökar antalet tjänstemän som har ohälsosamma, oförutsägbara, oregelbundna och osociala arbetstider i omfattning. De får en hårdare reglering av sin arbetstid med scheman förlagda över dygnets och veckans alla tider, ofta med små påverkansmöjligheter för den enskilde.

För att tjänstemännen ska orka hålla hela vägen till pensionen krävs särskilda satsningar och deras arbetssituation behöver diskuteras i högre grad än idag. Insatserna ska vara välgrundade och baserade på samlad arbetsmiljöforskning.

Följande politiska förändringar vill Unionen se:

- Att resurserna till Arbetsmiljöverket och arbetsmiljöforskningen för arbetet med tjänstemännens psykosociala arbetsmiljö ökar.
- Att ett nationellt centrum startas för att driva på och sprida resultat från arbetsmiljöforskning och utveckling.
- Att det tydliggörs i Arbetsmiljöverkets uppdrag att arbetstidsfrågan är en arbetsmiljöfråga.

Det här gör vi i Unionen själva för medlemmarna:

- Opinionsbildar om balans mellan arbete och fritid för att öka kännedomen om det gränslösa arbetslivet.
- Ger råd och stöd gällande stress, arbetstider och andra arbetsmiljöfrågor genom våra arbetsmiljöombud som samverkar med arbetsgivarna på arbetsplatserna.

I våra avtalsrörelser arbetar vi för:

- Bra förutsättningar för flexibelt arbete med en rimlig arbetsbelastning
- Stärkta sanktionsmöjligheter mot arbetsgivare som inte följer lag och avtal inom arbetsmiljöområdet
- Stärkta skrivningar kring bortförhandlad övertidsersättning