

Starka kollektivavtal

Starka kollektivavtal

Innehåll

Inledning	3
En långsiktig stabil lönebildning	4
Våra kollektivavtal	5
Jämställda löner.....	8
Individuella lönesättningssystem	10
Anställningsformer	12
Arbetsmiljö	16

Inledning

Att ha ett arbete att gå till är viktigt. Det är viktigt av många skäl – som en inkomstkälla, som ett sätt att bidra till samhällets fortlevnad men också som ett sätt att förverkliga drömmar och få användning av sina talanger.

SEKOs vision är att alla ska ha en arbetsplats som ger en yrkesmässig och personlig utveckling. Arbetsförhållanden och arbetsmiljö ska vara sådana att yrkeslivet kan kombineras med god fysisk och psykisk hälsa. Vi vill ha arbetsplatser där arbetsorganisationen är anpassad efter människors individuella förutsättningar.

Inflytandet över den personliga arbetssituationen är ett viktigt mål. Det fackliga arbetet för att reglera löner och arbetsvillkor grundar sig på kollektivavtalet. Kollektivavtalet är vårt unika verktyg för rättvisa och trygga arbetsvillkor.

SEKOs målsättning är att alla medlemmar ska uppleva sin lön som rättvis och att alla har rätt till reallöneförbättringar. Vi ska vara ett förbund som tecknar de bästa kollektivavtalen och svarar upp mot medlemmarnas krav på löneutveckling och en rättvis lön.

Utvecklingen mot allt tuffare ekonomiska krav på såväl företag som myndigheter har inte avstannat. Inget pekar heller på någon väsentlig förändring inom en nära framtid. Arbetsgivarnas inriktning på kostnadsnedskrifningar och hög lönsamhet torde fortsätta att vara prioriterat till nackdel för lösningar på prioriterat fackliga områden. Det fackliga arbetet påverkas också av den instabilitet som privatiseringar, upphandlingar, ägarbyten och företagsavknoppningar medför.

Arbetsgivarpartens agerande påverkas starkt av dessa ”nygamla” förutsättningar och detta påverkar i sin tur våra möjligheter att fullfölja de egna fackliga ambitionerna med de verktyg och arbetssätt som står till buds.

Detta program tar upp ett antal viktiga frågor inom områdena lönebildning, anställningsformer och arbetsmiljö som SEKO behöver inrikta arbetet på under den kommande kongressperioden.

En långsiktig stabil lönebildning

Allt värde skapas av människors arbete. Det räcker inte med kapital och naturresurser utan det är människor som genom arbete och kunskap skapar värden. Varje arbetande människa skapar sitt eget bidrag till allt det värde av varor och tjänster som varje arbetstimme skapar. Därför kan det i någon mening vara korrekt att hävda, vilket arbetsgivarna gör, att ekonomin inte består av ett utan miljontals löneutrymmen. Problemet är att argumentet inte fungerar i den verkliga världen. För samhällsekonomin är det nödvändigt att i stället söka definiera ett samlat nationellt löneutrymme.

När ett långsiktigt stabilt löneutrymme ska bestämmas måste det ske med hänsyn till tre olika delar – rättvisa, inflation samt konkurrenskraft. Utmaningar för parterna i en avtalsförhandling är att finna lösningar som tar hänsyn till helheten. En stabil lönebildning är att löneökningarnas storlek och fördelning ryms inom hela ekonomins sociala och ekonomiska begränsningar. Avtalsrörelser måste därför genomföras så att inte grupper med en kortsiktigt stark ställning på arbetsmarknaden normerar löneökningstakten.

Rättvisa

Alla människor i samhället är mycket beroende av varandra. Att förskolepersonalen tar hand om småbarnen gör att föräldrarna kan arbeta och anställda inom kollektivtrafiken medverkar till att människor kan ta sig till och från arbetet. Alla människor är en del av en helhet. Därför är det också rättvist att alla i samhället delar på den samlade produktivitetsökningen i hela ekonomin.

Får marknadskrafterna bestämma sker fördelningen utifrån tillgång och efterfrågan samt utifrån köparens betalningsförmåga. Det kan leda till en fördelning som går emot människors förväntan och idé om rättvisa. Om marknaden fördelar löneökningarna kan löneökningstakten bli alldeles för kortsiktigt och stabiliteten på arbetsmarknaden kan komma att urholkas.

Det långsiktigt hållbara är därför att facket har som strategi i förhandlingarna att fördela mer löneökningar till de grupper som har en svagare ställning på arbetsmarknaden. Detta för att dessa grupper ska kunna upprätthålla en skälig levnadsstandard samt bibehålla sin position på marknaden. Det är även viktigt att de relativförändringar som sker, sker långsiktigt och på så sätt att de kan accepteras av alla på arbetsmarknaden.

Kollektivavtalet har i det här sammanhanget två syften. Det första är att garantera alla medlemmar reallöneökningar. Det andra är att åstadkomma en rättvis fördelning. För att uppnå dessa syften krävs det att avtalet innehåller höjningar av både utgående löner och avtalets lägstalöner. Om lägstalönerna höjs mindre än utgående leder det till att nyanställda får börja på en lön som konsekvent blir lägre och lägre i förhållande till de redan anställdas genomsnittslön. Resultatet blir att lönespridningen inom gruppen ökar.

Efter en tid kan det genomsnittliga löneläget, för svaga grupper på arbetsmarknaden, ha ökat mindre än summan av höjningarna av utgående löner, avtalet ”läcker i botten”. Det gör att lönekostnaderna för arbetsgivaren inte ökar i takt med löneökningarna (utgående löner). För

att garantera löneökningar till de med lägst lön har avtalets lägstalöner avgörande betydelse för löneläget långsiktigt inom avtalsområdet.

Rättvisa i lönebildningen handlar inte om att det ska vara lika lön oavsett arbete utan om att det ska vara lika lön för likvärdigt arbete. Även om lönerna i samhället ska vara sammanpressade ligger det en rättvisa i att det finns en viss lönedifferentiering på arbetsmarknaden. Hur lönedifferentieringen bör se ut ska inte diskuteras här men ett antal lönekriterier kan vara ålder, erfarenhet, utbildningsbakgrund, ansvar och arbetets svårighetsgrad.

Inflation

Den ekonomiska teori som dominerat i 20 år är att politikens första och viktigaste mål är att kontrollera inflationen. Det centrala i denna politik är instiftandet av en fristående Riksbank men ett inflationsmål. Riksbanken har som uppgift att höja eller sänka räntan och därmed dämpa eller stimulera efterfrågan och styra ekonomin och på så vis kontrollera inflationen.

Höjer riksbanken räntan blir det dyrare att låna, då minskar köpkraften och investeringarna. Effekten blir att arbetslösheten ökar, skatteinkomsterna sjunker och utgifterna för stat och kommun ökar. Den offentliga sektorn måste strama åt ytterligare och en neråtgående spiral är påbörjad.

Därför ligger det i löntagarnas intresse att tillsammans söka kontrollera de totala löneökningarna så att de inte stiger med mer än vad som är förenligt med riksdagens inflationsmål. På så vis garanteras alla medlemmar reallöneökningar.

Konkurrenskraft

Om löneökningarna i den konkurrensutsatta delen av ekonomin är större än vad produktiviteten och de internationella prisökningarna medger så riskerar det att slå ut svenska företag från de internationella marknaderna. Det ligger i hela samhällets intresse att behålla en stark och konkurrenskraftig exportsektor. Det är viktigt av tre anledningar, dels för att Sverige på lång sikt ska ha en bred skattebas som kan finansiera den generella välfärden och dels för att Sverige ska ha möjlighet att uppnå full sysselsättning. Men även för att ha möjlighet att bibehålla reala löneökningar.

Konkurrensläget i Sverige är mycket bra trots att löneökningarna har varit något större än i omvärlden. Det gynnsamma konkurrensläget bibehålls genom att produktivitetsökningen har varit hög i jämförelse med våra viktigaste konkurrent länder. Dock sprids tekniska framgångar allt fortare i omvärlden och en utjämning av produktivitet i världen kan komma att ske på sikt.

Våra kollektivavtal

SEKOs medlemmar har krav på en god reallöneutveckling och en rättvis lön. Det är den fackliga organisationens uppgift att med hjälp av kollektivavtal reglera löner, arbetsvillkor

och arbetstider. Kollektivavtalen är den fackliga organisationens verktyg för att inte arbetsgivaren ska kunna spela ut anställd mot anställd

SEKOs medlemmar har krav på att löneutvecklingen i förhållande till andra grupper på arbetsmarknaden skall vara rättvis. Rimligheten i den utveckling vi sett under ett antal år där tjänstemännens löner dragit ifrån de kollektivanställda måste starkt ifrågasättas.

Man kan ha olika modeller för vad som regleras lokalt på arbetsplatsen och vad som passar bättre att reglera i centrala avtal. Det centrala avtalet kan innehålla mer eller mindre beroende på hur mycket som anses bäst kunna regleras lokalt ute på arbetsplatserna. Var man lägger tyngdpunkten - i det centrala avtalet eller i det lokala avtalet - är avhängigt av de förhållanden som råder.

Det beror i hög grad på hur styrke- och maktförhållandena mellan parterna är. Stabilt låg arbetslöshet och bra grundtrygghet i arbetsvillkoren för de anställda innebär att det blir lättare för facket att göra centrala avtal dispositiva. Genom att överlåta åt lokala parter att avgöra om delar i avtalet kan hänsyn tas till lokala önskemål och förhållanden.

Omvänt, i tider som idag med hög arbetslöshet, mindre trygghet och mer press finns det risk för att arbetsgivarna utnyttjar lokala överenskommelser till att försämma villkoren. För mycket dispositiva inslag i de centrala kollektivavtalen blir då en nackdel.

Vid en given tidpunkt är styrkeförhållandena annorlunda i de olika branscherna. I branscher där upphandlingar, entreprenader eller ägarbyten av andra skäl är vanligt förekommande krävs mer centralt reglerade villkor än om branschen innehåller långsiktigt företagande.

Alltför lokalt anpassade avtal baserade på centrala avtal där få frågor regleras, kan vid ett byte av ägare innebära att det lokala facket får svårigheter att behålla värdet av det tidigare lokala avtalet och de anställda riskerar att mista viktiga förmåner och villkor.

De ursprungliga intentionerna i de centrala avtalskonstruktionerna inom vissa avtalsområden var att ge de lokala parterna större möjligheter att reglera de egna frågorna och anpassa avtalen till arbetsplatsens förutsättningar och behov. Den bistra erfarenheten är att arbetsgivarparten numera tenderar att uppfatta dessa centrala avtal som helt tillräckliga. Att utveckla avtalen lokalt ser man som onödigt, man tar sig helt enkelt makten att utan för mycket inblandning från den fackliga parten kunna bestämma i olika frågor.

Den slutsats som vi från den fackliga sidan måste dra är att det är nödvändigt att fler gemensamma viktiga frågor ska regleras i de centrala avtalen.

Kongressperioden 2014-2017 innehåller minst en avtalsrörelse. SEKO kommer även i fortsättningen att rikta uppmärksamheten på lägstalöner och ingångslöner. Erfarenheterna visar att det finns en uppenbar risk att arbetsgivaren missbrukar låga ingångslöner vid nyanställningar.

Kongressperiodens arbete ska inriktas på att:

- Verka för att stärka de centrala bestämmelserna om lägstalönernas nivåer

- Driva att kollektivavtalen inom en och samma bransch ska innehålla likvärdiga villkor, oavsett vilken ägare en verksamhet har.
- Driva frågan att stärka de centrala kollektivavtalen med fler gemensamma viktiga frågor.
- Kräva att ett lägsta löneökningstrymme fastställs i riksavtalsförhandlingarna inom våra olika branscher.
- Kräva höjda ingångslöner.

Jämställda löner

Trots att kvinnor i det moderna Sverige har ett nästan lika högt arbetskraftsdeltagande som män, lika lång arbetslivserfarenhet, minst lika bra utbildning och formellt sett samma rättigheter i arbetslivet som män misslyckas det uppenbart på ett område – lönen.

Lönerelationerna mellan kvinnor och män envisas att vara till kvinnornas nackdel. Det tycks råda olika belöningssystem för kvinnor och män på den svenska arbetsmarknaden.

Det finns en mängd förklaringar till detta – kvinnor och män arbetar inom olika yrken och samhällssektorer och har (fortfarande) olika ansvar för barn och familjeliv vilket har konsekvenser för lönen – negativa sådana för kvinnorna. Varför det blir så brukar förklaras i termer av olika typer av lönediskriminering.

På en så tydligt könssegregerad arbetsmarknad som den svenska får det som kallas värdediskriminering stort genomslag. Med detta menas att yrken som i huvudsak innehas av kvinnor värderas och betalas lägre än jobb med liknande kvalifikationskrav som i huvudsak innehas av män.

Den vanligaste och svåraste formen av värdediskriminering att komma åt handlar om de värderingar som förorsakar att lönen för typiska mansdominerade yrken är annorlunda (läs högre!) än för typiska kvinnodominerade yrken. Eller där lönen mellan mans- och kvinnodominerade branscher och sektorer är olika.

Parterna på arbetsmarknaden har möjlighet att gemensamt ta itu med detta. Inom LO-kollektivet har under de senaste avtalsrörelserna detta gjorts genom samordnade förhandlingar med särskilda låglönesatsningar eller att genom att låta de kvinnodominerade förbunden få en större del av kakan.

Lika lön för likvärdigt arbete är en självklar utgångspunkt för förbundets lönepolitik. Vissa framsteg har gjorts men tempot är för långsamt. Utöver det rent principiella kravet om lika lön måste man inse att även små skillnader i lön på sikt blir stora. Små löneskillnader per månad ger stora skillnader i livsinkomst vilket också har konsekvenser på till exempel pensionen.

Vad göra?

I internationell jämförelse är löneskillnaden relativt liten på den svenska arbetsmarknaden. De mest verkningsfulla verktygen att åtgärda osakliga skillnader finns hos parterna i samband med avtalsrörelserna och ute på arbetsplatserna.

För att komma till rätta med skeva lönerelationer mellan kvinno- och mansdominerade branscher är det nödvändigt med en omfördelning av resurserna till kvinnornas förmån i avtalsrörelsen. Vilket innebär fortsatta låglönesatsningar i samordnade förhandlingar. För acceptans hos alla grupper måste dock den uttalade ambitionen och helst också resultatet vara att garantera alla reallöneförbättringar.

På arbetsplatserna måste detta stödjas med arbetsvärderingar som på ett rättvisande sätt värderar arbetsuppgifter utifrån vad de kräver och inte vilket kön personen har som utför den. Osakliga löneskillnader skall naturligtvis rättas till genom att det görs kartläggningar och analyser av eventuella löneskillnader.

Kongressperiodens arbete ska inriktas på att:

- Fortsätta låglönesatsningarna för att minska löneskillnaderna mellan kvinnor och män.
- Insistera på kartläggning och analys av skillnader i mäns och kvinnors löner på arbetsplatserna, för att kunna komma tillrätta med osakliga löneskillnader.
- Fortsätta med det påbörjade arbetet för att öka antalet kvinnliga löneförhandlare
- Kräva att föräldralediga och sjukskrivna inte ska diskrimineras vid löneförhandlingar utan få sin berättigade del vid varje förhandlingstillfälle.

Individuella lönesättningssystem

Individuell lönesättning har blivit den förhärskande modellen inom i princip alla samhällssektorer. Lokala och till viss del individuella löneuppgörelser har trängt undan centralt uppgjorda och generella löneavtal. Modellerna på arbetsmarknaden varierar från helt sifferlösa avtal utan generella löneökningar i krontal eller procent till ett centralt framförhandlat utrymme ur vilket de individuella löneökningarna hämtas och fördelas. Utvecklingen har varit snabb.

Vanligen beskrivs fördelen med en modell med stort utrymme för individuella faktorer som befrämjande för arbetsmotivation och engagemang. Likaledes anses den vara produktivitets- och effektivitetshöjande, vilket gynnar verksamheten och dess utveckling.

Det har knutits förväntningar om de goda effekterna av individuell lönesättning. Dock är kunskapen om modellens lönsamhet för individen, företaget, myndigheten och samhället knapphändig. Många gånger handlar det mer om tro än vetande.

Förväntningarna på vad som kan åstadkommas genom individuell lönesättning skiljer sig sannolikt åt mellan arbetsgivaren och de anställda och deras fackliga organisationer. Där vi från den fackliga organisationen ser ett system som skulle kunna tillförsäkra de anställda möjligheter till såväl utveckling i arbetet som högre lön utifrån tydliga kriterier ser vissa arbetsgivare kanske snarare ett system användbart till såväl belöning som bestraffning.

För individen har mer individuella lönesystem fört med sig att man utsätts mer för bedömningar av såväl kunskaper, prestationer och personliga egenskaper. Vad som bedöms, hur det bedöms och vem som bedömer bestämmer vem det är som har makten över lönesättningen.

För att SEKO ska vara positiva till individuella lönesättningssystem måste det finnas tydliga, relevanta och förutsägbara bedömningssystem som lönesättningen ska grundas på. En lön får inte vara baserad på godtycke utan grunda sig på systematiserade värderingar eller rangordningar av arbetsuppgifterna, utifrån främst arbetets krav och innehåll.

För att undvika godtycke i systemet måste SEKO kräva att de lokala parterna deltar i det grundläggande arbetet med att ta fram kriterier för lönehöjningar, eller med att värdera arbetsuppgifter. Ska man introducera individuella inslag baserat på värderingar av arbetstagarens prestationer och förmåga, är det oerhört viktigt att detta är väl förankrat.

Kongressperiodens arbete ska inriktas på att:

- Verka för att principer för lönesättning och lönesystem ska vara väl kända för medlemmarna och för att lönenivåer ska redovisas öppet i företagen
- Kräva öppenhet för att motverka ”hemliga löner” och missbruk av lönesättning med subjektiva värderingar

- Öka kunskapen hos och utbilda medlemmar och förtroendevalda i lönesystem och arbetsvärdering

Anställningsformer

Sedan krisen i början av 1990-talet har en trendmässig ökning av andelen tidsbegränsade anställningar synts i Sverige. År 1990 utgjorde de tidsbegränsade anställningarna 9,4 procent av arbetskraften och år 2011 14,5 procent.

Den ökade användningen av tidsbegränsade anställningar drabbar olika arbetstagargrupper olika. Rent generellt är det fler arbetare än tjänstemän som har en tidsbegränsad anställning, 19 procent för arbetare och 11 procent för tjänstemän år 2011. Inom LO-förbundet finns det också stora skillnader i hur vanligt det är med olika former av tidsbegränsade anställningar.

Denna utveckling till trots är det svårt att hitta stöd i undersökningar att människor själva önskar lösare band till arbetsmarknaden. Praktiskt taget alla önskar fasta anställningar med den ekonomiska och sociala trygghet som det innebär. Bland SEKOs medlemmar anger nio av tio att de hellre skulle vilja ha en fast anställning.

Utifrån de medlemsundersökningar förbundet genomfört inom Post, tele och spårtrafik anser dock de flesta unga (<30år) det vara acceptabelt med en otryggare situation under en tid, medan de etablerar sig på arbetsmarknaden och lär sig arbetet.

De tillfrågade anser samtidigt att arbetsgivarna utnyttjar möjligheten i att endast ge dem visstidsanställning under många år. Mer än hälften av de tillfrågade visstidsanställda inom posten, tele och spårtrafik anger att de arbetat hos sin nuvarande arbetsgivare i mer än två år. Drygt tio procent har varit visstidsanställda hos samma arbetsgivare i mer än tre år.

Otrygga anställningsformer påverkar arbetstagaren på flera sätt. Främst gäller det oron för ekonomin och att inte kunna betala sina räkningar eller att bli av med arbetet. Det finns också en ängslan över bli sjuk eller att inte kunna prestera tillräckligt bra. Intervjuade SEKO-medlemmar vittnar om att de aldrig kan slappna av, att de känner sig pressade över att alltid prestera max, annars riskerar de att inte få korttidskontraktet. Bland SEKOs medlemmar svarar fyra av tio att anställningsformen påverkar deras relation till sin chef och till sina kollegor. De otryggt anställda vet att de tillhör arbetsgivarens reserv och att de kommer få gå först om företaget måste säga upp folk.

”när jag känner att jag gör ett bra jobb och att jag är uppskattad, känns det tryggt. Om jag känner att den här månaden eller det här kvartalet har det gått jättedåligt för mig och jag känner att jag inte riktigt räcker till då kan jag känna mig lite orolig. Har man en bra relation med sina arbetskamrater och sin chef, ja alla på jobbet egentligen, så tycker jag det känns tryggare. Då har man ingen oro för att lämna heller.”

Utöver en osäker inkomst generellt har de timanställda inte samma förmåner som de tillsvidareanställda. Ingen betald semester, inga subventionerade gymkort, läkarbesök eller luncher. En SEKO-medlem beskriver att även om hen har rätt till betald semester så kräver hen inte det eftersom det placerar personen längre fram i kön om att få kontraktet förlängt.

Utan tillsvidareanställning försvåras möjligheten att få ett eget hyreskontrakt eller låna pengar till bostad eftersom både fastighetsägare och banker kräver tillsvidareanställning.

Som tidsbegränsat anställd är det inte alltid du vet vilka arbetstider som gäller för nästa dag eller vecka. Det påverkar fritiden och gör individen betydligt mindre fri. En fjärdedel av kommunals visstidsanställda medlemmar får veta sina arbetstider samma dag och 37 procent får besked mindre än en vecka innan. Bland tillfrågade SEKO-medlemmar vet 27 procent sina arbetstider dagen innan och 35 procent veckan innan.

”Jag hatar det. Man måste vänta vid telefonen hela tiden. Om de är snälla och ropar så är det positivt.”

Osäkerheten om en tillräcklig inkomst tillsammans med oregelbundna (och inte i förväg kända) arbetstider gör att många väntar med att skaffa barn tills de har fått ett arbete med månadslön och fastare arbetstider. Bland SEKOs visstidsanställda medlemmar under 35 år svarar hela 62 procent att deras anställningsform påverkat deras beslut att skaffa barn.

”Man känner sig ju inte trygg när man går som timanställd och om man nu i framtiden vill bilda familj och så vidare. Det är ju svårt att få lån och så.”

Åtta av tio tillfrågade SEKO-medlemmar vill stanna kvar de närmaste två åren på sin nuvarande arbetsplats. De hoppas få en fast anställning och möjlighet att utveckla sig inom företaget. De som svarar nej är i huvudsak under 25 eller över 56 år. Bland de yngsta, under 25 år, tror var tredje att de kommer att studera om de inte får stanna kvar. Drömmen för de flesta är att utvecklas både kompetensmässigt och socialt. Att ha fasta rutiner, kunna försörja sig själv och att bidra till samhället genom sitt arbete.

”Ja, om jag får drömma så har jag en fast anställning på något annat kundtjänstföretag. Skulle stanna där jag var om det fanns möjlighet till fast anställning.”

Rätten till heltid

Att vara tvungen till ett deltidsarbete utgör ett problem för individen men även för samhället i form av outnyttjade resurser och behov av stöd. Ofrivillig deltid påverkar inkomst- och försörjningsmöjligheter vilket också medför lägre pensioner och ersättningar. Man har sämre möjligheter till utveckling och karriärmöjligheter på jobbet. Dessutom är det ett uttalat jämställdhetsproblem.

Rätten till heltid handlar om makt, om arbetsgivarnas makt att bestämma när och hur mycket en anställd får jobba. Utvecklingen mot färre heltidsanställningar och fler tidsbegränsade anställningar som vi sett under senare år, visar tydligt på att arbetsgivarna också utnyttjar den makten. En reservarmé bestående av deltidare och behovsanställda, beroende av chefen och konkurrerande med arbetskamrater för att få sina timmar är naturligtvis kostnadssänkande för en enskild arbetsgivare. Men förödande för de anställda.

Det här är problem som måste lösas med avtal eller om avtal inte finns med lag.

För deltidsarbetslösa införde den borgerliga regeringen även en begränsning i form av att det enbart gick att få ersättning i 75 dagar. Detta utan att på något sätt begränsa arbetsgivarnas rätt att anställa på deltid. Något som gör att de arbetslösa får ta konsekvensen för att deltidsanställningarna ökar. Att kraftigt försämma villkoren för deltidsarbetslösa gör att många tvingas säga upp sina deltidsanställningar för att vara arbetslösa på heltid.

Nya sätt att skapa otrygghet

Något som i större utsträckning påverkar anställningstryggheten är den allt vanligare förekomsten av offentlig upphandling. Genom kontrakt erhåller privata utförare att genomföra offentligt finansierade tjänster. Då offentlig upphandling sker genom kontrakt som enbart löper över ett antal år finns det risker i att personalen inte får någon som helst utveckling i arbetet. Företag som inte vet om verksamheten fortsätter vill inte investera i de anställda.

Dessutom blir anställningsförhållandena mer osäkra då personalen inte vet om de får fortsätta vid byte av utförare. Det finns exempel på där hela personalstyrkan blivit uppsagd vid varje ny upphandling. Således finns risker i att allt fler på arbetsmarknaden går från trygg till otrygg anställning.

Förbundet har även uppmärksammats på att 12 månaders regel vid verksamhetsövergångar, det vill säga regeln om att arbetstagarnas anställningsvillkor från tidigare arbetsgivare ska gälla i minst 12 månader, missbrukas på ett sätt som inte varit lagstiftarens syfte. Istället för att förhandla och komma överens i ”inrangeringsförhandlingar” väntar i vissa fall arbetsgivaren ut tiden. Vid övertagande av verksamhet har arbetsgivaren helt enkelt kalkylerat med att arbetstagarnas villkor endast gäller i 12 månader. Detta medför inte bara att fackets inflytande i processen minimeras utan det riskerar även leda till att arbetstagarnas villkor försämmas.

Nya erfarenheter visar också att företag försöker kringgå turordningsreglerna i LAS genom att använda sig av omplaceringar. Genom att erbjuda arbetstagare nya uppgifter på företaget kan arbetsgivaren ”skapa” nya turordningslistor.

Den försvagning av anställningsformerna som skett under 90- och 00-talet genom färre fasta och fler lösare former måste motverkas. Vi måste långsiktigt förstärka och förbättra våra medlemmars ställning på arbetsmarknaden. Detta kan och ska vi göra genom att försvara, vårda och förbättra våra kollektivavtal.

Kongressperiodens arbete ska inriktas på att:

- Driva frågan om begränsning av tiden i visstidsanställning. Det ska inte vara möjligt att stapla olika anställningsformer på varandra under orimligt långa tider
- Driva frågan om heltid som en rättighet, deltid som en möjlighet

- Driva frågan om att fler upphandlingar och verksamhetsåtertaganden ska betraktas som verksamhetsövergång enligt 6 b § LAS samt verka för att arbetstagarnas möjligheter att behålla anställningsvillkor hos tidigare arbetsgivare vid verksamhetsövergång stärks

Arbetsmiljö

Arbetsmiljöarbetets viktigaste arena finns ute på arbetsplatserna. Arbetsgivare och det lokala facket förväntas bedriva ett systematiskt och konstruktivt arbetsmiljöarbete i god samverkan. Arbetsgivarens yttersta ansvar för arbetsmiljön och kravet på samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagarnas representanter är fastslaget i Arbetsmiljölagen. Skyddsombudets ställning och befogenheter att företräda de anställda i frågor om arbetsmiljö likaså.

Ute på arbetsplatserna bevakas arbetsmiljöfrågor av skyddsombudet eller av utsedda skyddskommittéer. Där varken skyddsombud eller kommitté finns, till exempel på små arbetsplatser, är det de regionala skyddsombuden som står till förfogande.

Arbetsmiljöfrågorna kan också vara en av de frågor som behandlas i samverkan under de former som ett samverkansavtal bestämmer. I det senare fallet behandlas arbetsmiljöfrågorna tillsammans med andra gemensamt viktiga frågor i ett samverkansforum. Samverkan sker på olika sätt i SEKOs branscher. Inom vissa branscher finns såväl centrala som lokala arbetsmiljöavtal medan andra baserar sitt arbetsmiljöarbete enbart utifrån lagstiftningen.

Den alltmer ekonomiskt pressade situationen på arbetsplatserna har inneburit allt större svårigheter för den fackliga organisationens möjligheter att driva arbetsmiljöfrågor. Täta ägarbyten, upphandlingar och organisationsförändringar med uppsplittrade företag som resultat underlättar heller inte kontinuiteten i arbetsmiljöarbetet.

Erfarenheten visar att arbetsgivarnas prioritering och intresse – och ibland även kompetens – av ett systematiskt arbetsmiljöarbete har växlats ned i takt med hårdare krav på minskade kostnader. Förutsättningarna att uppmärksamma och lösa viktiga arbetsmiljöproblem i samverkan, när en mängd andra problem också ska hanteras, är inte gynnsamma. Ett skyddsombud kan formellt ha stora befogenheter men i verkligheten möta hinder för att utöva dem.

Människors individuella förutsättningar skall vara utgångspunkten i SEKOs arbetsmiljöarbete. Emellertid är det fortfarande vanligt att ”mannen” utgör rådande norm för hur arbetsmiljön inrättas och anpassas, för hur arbetsredskap och hjälpmedel konstrueras. Konsekvensen är att kvinnor utsätts för onödiga risker och arbetsskador. Arbetsgivare, arbetstagare och fackliga företrädare måste bli mer medvetna och ta ett gemensamt ansvar för en säker och riskfri arbetsmiljö för såväl kvinnor som män.

Det är viktigt att arbetsmiljöfrågorna får en mer framträdande plats i parternas samverkan. Detta kräver intresse och kompetens såväl hos arbetsgivarparten som hos den fackliga parten. Fackföreningen måste ge skyddsombuden hjälp och stöd för att de på ett effektivt sätt ska kunna utföra sina uppdrag. Detta inbegriper de regionala skyddsombuden med de speciella villkor som gäller för deras uppdrag.

Kongressperiodens arbete ska inriktas på att:

- Driva arbetsmiljöfrågor ur ett fackligt helhetsperspektiv där jämställdhet, inflytande, arbetsorganisatoriska förändringar, arbetstidsförläggning, utbildningsfrågor liksom inte minst en tillräcklig bemanning betraktas som viktiga delar i en god arbetsmiljö.
- Arbetsmiljö, arbetsredskap och hjälpmedel skall anpassas utifrån individernas olika fysiska och psykiska förutsättningar för att passa både kvinnor och män.
- Utveckla samverkansformerna till förmån för prioritering av arbetsmiljöfrågorna.
- Lyfta fram och stärka skyddsombudens ställning på arbetsplatsen genom kompetenshöjning och ett aktivt stöd i arbetet.
- Driva frågan om förbättring av den statliga finansieringen av de regionala skyddsombuden.
- Aktivt arbeta för att kartlägga vilka av SEKOs områden som har behov av fler regionala skyddsombud samt se till att lämpliga åtgärder tas.

Arbetsmiljöavtal

En inte oväsentlig anledning till att arbetsmiljöarbetet på många företag har havererat var uppsägningen av de centrala och lokala arbetsmiljöavtalen i början på 90-talet.

De skärpta krav som uppställs i arbetslivet förutsätter en väl utbyggd företagshälsovård och lokala arbetsmiljöavtal kopplat till förbättringar i socialförsäkringssystemen.

Företagshälsovården måste dessutom vara kopplad till den faktiska verkligheten på arbetsplatsen, detta kan underlättas genom att SEKO i avtalen ställer krav på att få delta vid upphandlingsprocessen.

Det är nödvändigt att ta fram arbetsmiljöavtal som garanterar såväl det förebyggande arbetet som rättigheterna till rehabilitering. Några av SEKOs branscher har slutit arbetsmiljöavtal för att motverka ohälsa, stress och hög belastning i arbetet.

Kongressperiodens arbete ska inriktas på att:

- Alla medlemmar skall omfattas av arbetsmiljöavtal. Avtalet skall minst reglera arbetsmiljöutbildning, företagshälsovård och rehabilitering.
- Ta fram beställarkompetens och utbildning i företagshälsovårdsfrågor. Rehabiliteringskompetens kommer att bli en nödvändighet för skyddsombuden.
- Förbättra arbetsskade- och sjukförsäkringens ersättningsnivåer, innehåll och tillämpning.

Hot, våld och ensamarbete

Inom några av SEKOs områden utgör våld och hot om våld på jobbet ett mycket speciellt arbetsmiljöproblem. Det gäller framförallt de medlemmar som arbetar inom kriminalvården, behandlingshem och kollektivtrafiken.

Risken att råka ut för våld inom kollektivtrafiken har av de signaler som ges ökat. SEKOs medlemmar inom spårtrafiken (och Kommunals medlemmar inom busstrafiken) vittnar om dagligen förekommande våld, knivhot, okvädingsord och rasistiska angrepp. Rån eller rånförsök under arbetstid är inte ovanligt. Problemen med hot och våld förekommer i hela landet, inte bara i storstadstrafiken. Detta är en oacceptabel situation. Våra medlemmar måste tillförsäkras en trygg och säker arbetsmiljö.

Lika oacceptabelt är ensamarbete inom kriminalvården och behandlingshemmen där de anställda löper extra stor risk för hot och våld. Den dubbla uppgiften av bevakning och behandling ställer stora krav på tillräcklig bemanning och god beredskap att agera vid tillbud av olika slag. En väl fungerande arbetsorganisation är nödvändig för att minimera riskerna.

Det finns stora brister när det gäller omhändertagande av de anställda som utsätts. När en anställd trots allt utsätts för allvarligt hot eller våld är det viktigt att det finns en organisation för att bistå den som drabbas. Det skall finnas stöd så att den anställdes rättigheter tas till vara på bästa sätt. En anställd måste hållas helt ekonomiskt skadeslös till exempel i samband med sjukskrivning efter att utsatts för hot och våld.

SEKOs grundläggande inställning är att hot och våld inte får förekomma på våra arbetsplatser. Ingen ska utsättas för vare sig olycksfallsrisker eller våld i arbetet.

I februari år 2013 riktade arbetsmiljöverket förbud mot ensamarbete i el- och telestolpar. Förbudet har nu hävts, men SEKO måste fortsätta jobba för ett förbud emot ensamarbete även här, med tanke på att teknikerna kan vara långt ute i skogen och om de lyckas larma vid olycka kan det ta väldigt lång tid innan hjälpen kommer. Är man två kan den ene ge första hjälpen, något som kan vara skillnaden på liv och död.

SEKOs arbete för att undvika arbetsplatsolyckor får aldrig avta, varje olycka är en tragedi. När olyckan ändå är framme ser SEKO stora problem med dagens utformning av arbetsskadeförsäkringen. Bland annat finns det så kallade staketregler som innebär att nyanställda inte omfattas av försäkringen samt att vissa förlorar sin ersättning för att de blir utförsäkrade i sjukförsäkringssystemet. Att alla som har blivit skadade på grund av arbete ska ha rätt till ersättning är ett för SEKO principiellt viktigt ställningstagande.

Kongressperiodens arbete ska inriktas på att:

- SEKOs medlemmar skall tillförsäkras en trygg och säker arbetsmiljö.
- Arbeta för en mer omfattande Arbetsskadeförsäkring (Trygghet vid Arbetsskada, TFA) med färre staketregler och högre ersättningsnivåer.
- Driva en utökning av skyddet för personal som utsätts för hot och våld i arbetet till exempel ett förbud mot ensamarbete.

- Varje medlem som råkar ut för hot eller våld ska få särskild stöd, hjälp och ersättning som står i proportion till den skada man åsamkats.