



Starka kollektivavtal, rätt lön och god arbetsmiljö

Handlingsprogram om kollektivavtal, löner och arbetsmiljö. Antaget av SEKOs kongress 2006.

Vi vägrar
hålla tyst

Starka kollektivavtal, rätt lön och god arbetsmiljö

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 till exempel anställningsformer och arbetstider.

Det fackliga arbetet för att reglera löner och arbetsvillkor grundar sig på kollektivavtalet som är vårt unika verktyg för rättvisa och trygga villkor i arbetet.

SEKOs vision 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.

Framtidens utmaningar

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 kostnadsnedskärningar och hög lönsamhet torde fortsätta att vara prioriterat till nackdel för lösningar på väsentliga fackliga problemområden. Det fackliga arbetet påverkas också av den instabilitet som 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.

Rättvis lön

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.

SEKOs medlemmar ska kunna vara med och påverka sin lön. Det innebär också att det i SEKO ska finnas kunskap om och förståelse för lönebildningsprocessen.

Våra kollektivavtal

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 delar i avtalet kan hänsyn tas till lokala önskemål och förhållanden.

Omvänt, i tider med hög arbetslöshet, mindre trygghet och mer press finns det risk för att arbetsgivarna utnyttjar lokala överenskommelser till att försämrare 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 2006-2009 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:

- 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 belöningsystem 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 i Sverige 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.

Det kan gälla på arbetsplatsnivån där mans- och kvinnodominerade yrken inom samma arbetsplats och bransch avlönas olika. För att bland annat komma åt dessa löneskillnader har politikerna stiftat jämställdhetslagen och tillsatt en jämställdhetsombudsman. Arbetsgivaren är skyldig att – tillsammans med facken – värdera olika arbeten och ta itu med skevheter.

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.

Eftersom det här rör sig om olika arbetsgivare för de olika löntagargrupperna kan inte jämställdhetslagen användas. Parterna på arbetsmarknaden har dock möjlighet att gemensamt ta itu med detta. Inom LO-kollektivet har under de senaste avtalsrörelserna detta gjorts genom samordnade förhandlingar med särskilda låglönesatsningar som 2004 eller att som 2001 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 nu på sikt blir stora. Små löneskillnader per månad ger stora skillnader i livsinkomst vilket också har konsekvenser på till exempel pensionen.

Individuell lönesättning och föräldraledighet

Det finns motstridiga uppfattningar om vilka effekter på löneskillnaderna mellan kvinnor och män som den alltmest förekommande individuella lönesättningen har. Inget tyder på att det är ett särskilt bra instrument för löneutjämning.

Det man däremot vet är att till exempel föräldraledighet missgynnar löneutvecklingen för den anställde. Eftersom det är kvinnorna som står för det största uttaget av föräldrapenning kan man dra slutsatsen att följden är negativ för kvinnors löneutveckling. Detta är inte ödesbestämt utan beror i hög grad på hur man hanterar frågan lokalt.

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 förmodligen 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 den har som utför den. Osakliga löneskillnader skall naturligtvis rättas till genom att det görs kartläggningar och analyser av eventuella löneskillnader utifrån det krav som jämställdhetslagen har.

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.

Synen på vad som är rättvis lön

SEKOs ambition är att medlemmarna skall uppleva sin lön som rättvis. Lönesättningsystem med fler individuella inslag där bedömningar har större betydelse innebär oftast att löneskillnaderna ökar. Otydliga kriterier och slutna bedömningar tillsammans med ”hemliga löner” gör att föreställningar om orättvisa gärna frodas. Därför är det viktigt med rätt kunskap om lönenivåerna för olika yrken och branscher för att jämförelser ska bli rättvisande.

Inom staten innebär offentlighetsprincipen att de anställdas löner betraktas som offentliga handlingar, däremot finns inte samma öppenhet på det privata

området sedan statistikavtalen sades upp av arbetsgivarsidan. En partsgemensam lönestatistik skulle utgöra ett bra instrument för lönejämförelser och på den privata sidan en bättre metod än att kräva öppna lönelistor vilket tillsammans med rådande lagstiftning är komplicerat.

Från tvärreglerad till oreglerad lön – individuell, differentierad lönesättning

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 kronor eller procent till ett centralt framförhandlat utrymme ur vilket de individuella löneökningarna hämtas och fördelas. Utvecklingen har varit snabb framförallt inom offentlig sektor, däremot har det gått långsammare inom privat sektor.

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 en arbetsgivare kanske snarare ett system användbart till såväl belöning som bestraffning.

Individuella lönesättningssystem kommer av allt att döma att vara vanliga under överskådlig tid. Detta trots att osäkerheten om de positiva resultaten är stor och att röster hörs om att det kan finnas anledning att fundera över om det är värt kostnaden att fördela på millimetern.

Kraven på individuella lönesättningsystem

Det som den individuella lönesättningen har fört med sig för individen är 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.

SEKOs uppfattning är att individuell lönesättning kräver tydliga system. En lön får inte vara baserad på godtycke utan grunda sig på systematiserade värderingar eller rangordning av arbetsuppgifterna, utifrån främst arbetets krav och innehåll. Där så är lämpligt och möjligt kan de också bygga på individens förmåga att uppfylla dessa krav.

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 i de centrala bestämmelserna överlåta rätten för de lokala parterna att själva avgöra vilken lönesmodell som man kan komma överens om.
- Kräva tydliga överenskomna system för att individuell lönesättning skall gälla.
- Verka för att principer för lönesystem och lönesättning, allt från tariffsystem till individuella system, ska vara väl kända för medlemmarna och lönenivåerna ska redovisas öppet i företaget.
- Kräva öppenhet för att motverka ”hemliga löner” och missbruk av lönesättning med subjektiva värderingar.
- Teckna statistikavtal.
- Öka kunskapen hos och utbilda medlemmar och förtroendevalda i lönesystem och arbetsvärdering.

Anställningsformer

Ungefär en halv miljon personer eller drygt 14 procent av samtliga anställda i Sverige hade i början på 2005 någon form av tidsbegränsad anställning – det kan innebära vikariat, behovsanställning, objekt/projektanställning eller provanställning. Detta är en ökning sedan 1990 med 14,1 procent. Samtidigt har de fasta anställningarna minskat med cirka 12 procent under samma period. Bland SEKOs medlemmar har andelen med tidsbegränsade anställningar stigit – från 5 procent till 11 procent 2005 sedan 1990.

Allra mest ökar den form som innebär den allra största otryggheten vilket är behovsanställningar. Utvecklingen är tydligast bland kvinnliga arbetare och i LO-förbund som Hotell och Restaurang men även Transport, Handels och Kommunal.¹

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.

Rätten till heltid

Under de senaste två åren har antalet anställda som av arbetsmarknads-skäl arbetade mindre än vad de själva önskade återigen ökat till, 250 000 personer, efter en minskning åren runt sekelskiftet. Sammanlagt uppgår de som arbetar deltid – av eget val eller ofrivilligt – till närmare 950 000 personer. En stor andel av dessa är unga och LO-kvinnor. Den ofrivilliga deltiden bland SEKOs medlemmar ligger lägre än för LO som helhet, samma sak gäller andelen deltidsarbetande.

Nästan en kvarts miljon personer vill således öka sin arbetstid och nästan en miljon skulle kunna öka sin arbetstid. Fasta anställningar och heltidsanställningar står fortfarande högt på önskelistan.

¹Alla sifferuppgifter är hämtade från LOs undersökning Anställningsformer och arbetstid 2005.

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.

Detta är bakgrunden till förslagen i betänkandet från Heltidsutredningen om Stärkt rätt till heltidsanställning (SOU 2005:105). Kortfattat innebär utredningens förslag att heltid skall vara huvudregeln i ett anställningsavtal och att en deltidsanställd ska ha rätt till heltid om förutsättningar finns. Avsteg ska kunna göras men förutsätter att det finns avtal om detta.

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. Grundtanken i Heltidsutredningen är att en arbetsgivare skall tillgodose arbetstagarens önskan om heltid när lediga arbetsuppgifter finns som arbetstagaren är kvalificerad för. Görs inte det inom en rimlig tidsperiod skall saken kunna prövas i domstol.

Den försvagning av anställningsformerna som skett under 90-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 trygga anställningar.
- Driva frågan om heltid som en rättighet, deltid en möjlighet.

Arbetsmiljö

Samverkan

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 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. Skyddsombuden måste ges de bästa förutsättningarna att spela en aktiv roll för att värna medlemmarnas arbetsmiljö. 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.

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. I avtalsrörelsen 2004 var kraven på överenskommelser

för att motverka ohälsa, stress och hög belastning i arbetet prioriterade. Flera arbetsmiljöavtal slöts där till exempel partsgemensam arbetsmiljöutbildning, förbättrad rehabilitering och företagshälsovård ingår.

Försämringar av arbetsskadeförsäkringen och sjukersättningen, en nedrustad företagshälsovård tillsammans med höga sjukskrivningstal innebär i slutänden stora kostnader för såväl samhället som företagen och individerna. De skärpta krav som uppställs i arbetsmiljölagen i olika omgångar förutsätter en väl utbyggd företagshälsovård och lokala arbetsmiljöavtal

Det är nödvändigt att ta fram arbetsmiljöavtal som garanterar såväl det förebyggande arbetet som rättigheterna till rehabilitering. Några av SEKOs branscher har slutit arbetsmiljöavtal till exempel energi och spårtrafik. Inom andra områden har processen påbörjats. Arbetsmiljöavtalet mellan EFA och SEKO reglerar frågor om till exempel representationen i skyddskommittén, utbildning i arbetsmiljöfrågor, företagshälsovård och förhandlingsordning.

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 och våld

Inom framförallt 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, kollektivtrafiken och kassaservicen.

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.

Hantering av kontanter utgör alltid en risk för hot och våld. Detta får SEKOs medlemmar inom Svensk Kassaservice alltför ofta uppleva. Kassaservicekontoren utsätts gång på gång för rån eller rånförsök – mellan 2004 och 2005 fördubblades antalet rån och rånförsök. Ensamarbete är direkt olämpligt med tanke på de stora värden som kassörerna hanterar.

Lika olämpligt 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 utsätts 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.

Kongressperiodens arbete ska inriktas på att:

- SEKOs medlemmar skall tillförsäkras en trygg och säker arbetsmiljö.
- Driva en utökning av lagskyddet 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.
- Fortsätta att driva kampanjer om olika frågor som påverkar medlemmarnas arbetsmiljö såsom nolltolerans mot hot och våld, bibehållna villkor i samband med privatisering och upphandling med mera.



Facket för Service och Kommunikation

Box 1105, 111 81 Stockholm Besöksadress Barnhusgatan 6

Telefon 08-791 41 00 Fax 08-21 89 53

www.seko.se seko@seko.se