



Återkoppling och förslag – Ersättning till förtroendevalda

Motion 22

Ersättning när förbundet kallar till möten

Bakgrund

Till kongressen 2020 lämnade Ledarna inom räddningstjänsten in en motion angående ersättning till förtroendevalda när förbundet kallar till möte. Kongressen beslutade

att Ledarna utreder frågan om ersättningar för förtroendevalda

samt

att förbundsstyrelsen återkommer med ett förslag till kongressen 2022.

Stora delar av den här frågan har tidigare hanterats i Ledarna efter en motion från Ledarna inom processindustrin till kongressen 2016. Resultatet av motion 19 från kongressen 2016 redovisades på kongressen 2018.

Frågeställningar

Frågan om ersättning till Ledarnas förtroendevalda täcker egentligen fyra delområden.

1. Fackliga uppdrag på semester- eller kompdag eller annan ledig dag.

Grundproblematiken i motionen från Ledarna inom räddningstjänsten är ganska specifik och handlar om hanteringen av ersättning när den förtroendevalde har uppdrag för Ledarna på komp- eller semesterdag. Räddningstjänsten har beskrivit problemet som med att de tjänar in väldigt mycket komptid i sitt arbete. Om de skulle begära ledigt för fackligt arbete dessutom så skulle de sällan vara på jobbet och därför missa för mycket i sitt yrke. Då komptiden är intjänad och därför kan ses som en individuellt intjänad tillgång, menar Räddningstjänsten att Ledarna borde ersätta den tid som individen lägger på att arbeta för Ledarna. Samma resonemang används ibland om den förtroendevalde tar ut betald semester och arbetar för Ledarna.

2. Ersättningsprincipen

Ett annat område handlar om den principiella grundfrågan **om uppdrag inom Ledarna ska medföra större ersättning än ersättning för ett eventuellt inkomstbortfall och ersättning för eventuella utlägg** (ersättningsbortfallsprincipen eller principen om ersättning för utfört uppdrag). Ledarna liksom merparten av arbetsmarknadens organisationer har traditionellt tillämpat inkomstbortfallsprincipen. Det vill säga att när förtroendevalda har

arbetat för organisationen på olika sätt så har man ersatt bortfall av inkomst, utlägg och merkostnader. Man har däremot inte fått något ytterligare betalt för att exempelvis gå på ett förbundsråd eller delta i en förhandlingsdelegation. Den här frågan om att få betalt för utförda uppdrag utöver ersättningar för utlägg och inkomstbortfall har blivit vanligare de senaste åren.

3. Intjänande av pension och semester

Det har från tid till annan även förts diskussioner om hur det fackliga engagemanget påverkar andra villkor och förmåner så som semester, pension. Det handlar om bortfall av sådant som inte omedelbart syns i den förtroendevaldes plånbok, men som ändå medför ett bortfall annars intjänade rättigheter. Hur den enskilde förtroendevalde påverkas av detta är helt beroende av inom vilken organisation, sektor eller vilket avtalsområde det gäller. Helt klart är dock att om man är tjänstledig utan lön så påverkas i någon mån såväl antalet betalda semesterdagar som den intjänade tjänstepensionen.

4. Sjuklöne- och arbetslöshetsersättningsgrundande inkomst

Slutligen återstår frågan om **sjuklöne- och arbetslöshetsgrundande** inkomst. För den som i stor omfattning är tjänstledig för fackligt arbete och därefter söker sjuk- eller arbetslöshetsersättning så kommer ersättningen att baseras på den lägre inkomsten efter avdrag för tjänstledighet. Man kan alltså inte räkna in den ersättning man har fått från sitt fackförbund som grund för dessa ersättningar.

Hur gör andra fackliga organisationer?

Efter motionen från kongressen 2016 gjordes en rundringning bland några av de fackliga parterna. Ingen var särskilt pigg på att dela med sig utav hela bilden när man blev kontaktad, men till kongressen 2018 redovisades att man inte kunde se någon enhetlig lösning bland de organisationer som Ledarna kontaktat. Några upplevde sig inte ha några problem alls, medan andra har rutiner för åtminstone delar av problematiken. Här följer några exempel på hur frågan hanteras:

- a) Schablonersättning/dagtraktamente för centrala uppdrag utöver ersättning för förlorad arbetsinkomst, vare sig man har annat bortfall eller ej.
- b) Ingen hantering alls, utöver förlorad arbetsinkomst. Inget upplevt problem.
- c) Särskild anmälan till Collectum i varje enskilt fall (ITP). Collectum fakturerar sedan förbundet.
- d) Genom att de flesta centrala evenemang läggs på helgerna uppstår inte problemet i nämnvärd omfattning.
- e) Bortfall av betald semester ersätts om det finns ett tydligt intyg från arbetsgivaren.
- f) Ersätter det som kommer in på reseräkningen och kan verifieras.

Ledarnas branschföreningar

Våren 2021 frågades föreningarna vilka former av ersättning de tillämpar.

De fasta årsarvodena för föreningsordförandena sträckte sig vid den här tidpunkten från noll kronor till 40 000 kr per år. Den förening som tillämpade noll kronor i ersättning var Ledarna inom kriminalvården. Detta berodde framför allt på att föreningens ordförande arbetade fackligt på heltid. Föreningen är nu ombildad till Ledarna inom staten och tillämpar nu ett

arvode på 16 000 kr per år för föreningsordföranden. Det lägsta årsarvodet till en föreningsordförande är nu i stället 10 000 kr per år.

Mötesarvoden varierar från noll för flertalet av föreningarna till 2 400 kr per tillfälle i Ledarna inom offentlig sektor.

Tillämpningen av mötesarvoden skiljer sig dessutom mycket. För de allra flesta föreningar som tillämpar mötesarvoden handlar detta om ett arvode per styrelsemötestillfälle (samt i några fall vissa andra typer av föreningsaktiviteter).

Endast fyra föreningar betalar därtill ut mötesarvoden när Ledarna centralt kallar till möten, exempelvis förbundsråd, kongress eller arbete i förhandlingsdelegation.

Resonemang och slutsatser

1. Ersättning vid fackligt arbete på komp- semester- eller annan ledig dag

Eftersom Ledarna hittills har tillämpat principen att ersätta bortfall och utlägg, så erhåller inte de förtroendevalda som deltar på Ledarnas aktiviteter någon ersättning utöver just inkomstbortfall och olika typer av utlägg. För att erhålla ersättning krävs datumspecifikt intyg på inkomstbortfall eller verifikat/kvitto från utlägg.

Ledarna inom räddningstjänstens motion till Ledarnas kongress 2020 utgår ifrån att de menar att de för att kunna delta i Ledarnas arrangemang (förbundsråd, delegationer osv) måste ta ut kompdagar för att kunna närvara. De menar att det visserligen vore möjligt att ta tjänstledigt, men att de i så fall aldrig skulle vara på jobbet och därmed missa för mycket. Eftersom den intjänade kompdagen är en intjänad tillgång för individen så menar Räddningstjänsten att Ledarna borde ersätta den.

Problemet med Räddningstjänstens resonemang är att individen inte har något bortfall av inkomst. Kompdagen är en betald dag. Därmed kan den förtroendevalde inte heller presentera något intyg på förlorad arbetsinkomst.

Det betyder att för att lösa det problem som Räddningstjänsten beskriver skulle Ledarna behöva införa en generell ersättning utöver inkomstbortfallet till alla förtroendevalda som deltar i aktiviteter som Ledarna kallar till. Det skulle innebära att helt byta ersättningsprincip från inkomstbortfallsprincipen till att betala förtroendevalda för den tid de lägger ner.

För Ledarna skulle en sådan ny princip innebära ökad administration och framför allt ökade kostnader. Med ett dagsarvode på 1 500 kr skulle ett förbundsråd på två dagar med tre deltagare från respektive förening bli omkring 250 000 kr dyrare. En kongress på tre dagar skulle bli omkring 700 000 kr dyrare.

2. Ersättning för pensions- och semesterbortfall

Den som är tjänstledig upp till tio dagar under ett år förlorar inte betalda semesterdagar. Elva eller fler ger däremot succesivt ett lägre intjänande av betalda dagar. En schablonberäkning som brukar användas är att om du är tjänstledig en hel månad så tappar du ca två betalda semesterdagar.

När det gäller pensionsinbetalningarna är det svårt att beskriva generellt. Det är helt beroende på vilket företag/verksamhet man arbetar på och vilket pensionsavtal som

gäller. Men tjänstledighet utan lön ger förr eller senare ett visst bortfall av pensionsinbetalningar. Det är dock inte fråga om några stora summor om inte tjänstledigheten är väldigt omfattande. Den organisation i Ledarnas rundringning som hade reglerat detta genom en formell och individuell hantering via Collectum avrådde själva från den lösningen – ”alltför mycket administration för alldeles för lite pengar”.

3. Sjuklöne- och arbetslöshetsgrundande inkomst

Detta är sedan länge ett känt problem i fackföreningsvärlden. Även om fallen är ganska ovanliga så kan det i vissa fall drabba individen hårt när det väl inträffar. Det är inte känt att vi skulle ha haft några fall inom Ledarna. Några förtroendevalda inom LO har dock hamnat i kläm på grund av dessa regler. Många fackliga organisationer har genom åren försökt påverka dessa regler för att få dem ändrade.

Frågan, om den ska drivas, behöver drivas i samarbete med andra organisationer inom till exempel PTK.

4. Rekommendationer till Ledarnas föreningar

Ledarnas föreningar är väldigt olika. De skiljer sig åt i såväl storlek som verksamhetens omfattning och art. De är dessutom egna autonoma juridiska personer. Det här gör att det är svårt att komma med generella rekommendationer för föreningarnas avgifter.

Svaren på de frågor som ställdes till föreningarna under våren 2021 utgör dock en bra karta och fingervisning som kan användas som vägledning.

Det bör även påpekas att föreningarnas och förbundets avgifter är kommunicerande kär. Om den ena parten höjer avgiften så påverkar det den andra och så vidare. Det kan även vara bra att ta med i beräkningarna att den totala avgiften för många av Ledarnas medlemmar numera vid en jämförelse med andra organisationer kan anses vara relativt hög.

Att i samtliga delar hålla förtroendevalda skadelösa vore naturligtvis önskvärt. Det skulle dock innebära en omfattande och detaljerad administration och högre kostnader.

Om man ska lösa den här situationen så blir administrationen väldigt olika omfattande beroende på vilken metod man använder. Med en schablonlösning blir administrationen betydligt mindre än med en lösning som ska beräkna faktiskt bortfall i varje enskild situation (om det ens är möjligt). En form av schablonlösning är de arvoden som redan idag finns kopplade till många av de centrala uppdragen.

Kostnaderna blir högre, men betydligt mer förutsägbara och överblickbara med en schablonlösning än med en mer rörlig lösning. Däremot är en lösning med ersättning för faktiska, beräknade bortfall bättre på det sätt att dessa i så fall måste bygga på verifikat i form av intyg från arbetsgivaren i varje enskild situation. Möjligen skulle det även upplevas som mer rättvist än en lika-för-alla-schablon.

Med utgångspunkt i ovanstående resonemang kan man konstatera att de lösningar som står till buds i hög utsträckning skulle leda till en omfattande och detaljerad administration och/eller betydande kostnadsökningar. Förbundsstyrelsens inriktning är därför att

vidmakthålla principen att Ledarna ersätter inkomstbortfall och utlägg samt principen att eventuella andra bortfall bör täckas av föreningsarvode eller andra förmåner.

Förbundsstyrelsen föreslår att kongressen beslutar

att godkänna rapporten och förbundsstyrelsens inriktning