

6

Motioner och utlåtanden

Samtliga motioner och utlåtanden



Innehåll

A1	Stadgar.....	4
A2	Organisation	27
B	Ekonomi och försäkring.....	37
C	Studier, information och Sekotidningen	43
D	Lönepolitik och förhandling.....	53
F	Arbetsrätt och övrig lagstiftning.....	57
G	Försäkringar och pensioner enligt lag och avtal	68
H	Arbetsmiljö och miljö	77
I	Näringspolitik.....	80
K	Jämställdhet	85

Motion A1:1

Antirasistisk skrivning i Sekos Stadgar

I nuvarande stadgar står följande text §3 Organisationsområde:

”Mom 1: Förbundets organisationsområde.

Seko är en intresseorganisation för arbetstagare vilka enligt beslut av LO ska tillhöra förbundets organisationsområde.”

Seko ska vara ett antirasistiskt förbund och det ska det framgå i våra stadgar.

Vi föreslår med denna motion:

att innan ordet ”intresseorganisation” §3, mom 1, första meningen skriva in ordet ”antirasistisk”.

Seko Gävle-Dala

Motion A1:2

Feministisk skrivning i Sekos Stadgar

I nuvarande stadgar står följande text §3 Organisationsområde:

”Mom 1: Förbundets organisationsområde.

Seko är en intresseorganisation för arbetstagare vilka enligt beslut av LO ska tillhöra förbundets organisationsområde.”

Seko ska vara ett feministiskt förbund och därför ska det framgå i våra stadgar

Vi föreslår med denna motion:

att innan ordet ”intresseorganisation” §3, mom 1, första meningen skriva in ordet ”feministisk”.

Seko Gävle Dala

Motion A1:3

Förändra stadgarna §7 mom 1 Ordinarie medlemsavgift samt stadgeförslaget

Medlemsavgiften till förbundet bör vara så lika som möjligt för de enskilda medlemmarna och spegla Seko som ett förbund, där medlemmens lika värde är en värdegrund som vårt förbund vilar på, oberoende om de arbetar i

en rik eller fattig bransch. Förbunds och bransch kostnad ska finansieras gemensamt av kollektivet och ska inte vara kopplat till den enskilda branschens ekonomi och verksamhet, branschens ekonomi ska vara kopplat till den verksamhetsplan som tas fram och finansieras genom förbundsavgiften, klubbarnas verksamhet ska finansieras genom sin verksamhetsplan och klubbavgift. Vi finansierar idag ombudsmannaresurser med gemensamma medel utan att ta ut någon extra avgift från medlemmarna där det är svårt att organisera en lokal facklig verksamhet och har ett större behov av resurser än på andra områden, vi väljer istället att finansiera detta genom gemensamma resurser allt annat skulle ge en orimligt hög klubbavgift för vissa medlemsgrupper, det gäller så även för vissa branscher där det skulle generera orimligt höga avgifter för enskilda medlemmar inom vissa branscher, om branschen ska ha rätten att ta ut avgift.

Vi föreslår med denna motion:

att andra stycket ändras till "Medlemsavgiften består av förbundsavgift och klubbavgift. I förbundsavgiften ingår branschavgift och sektionsavgift enligt särskilda beräkningsgrunder"

att tredje stycket i stadgeförslaget §7 mom 1 tas bort.

Referenser Sekos stadgar §7 mom 1. Samt stadgeförslaget till §7 mom 1.

Seko FO Infranord

Motion A1:4

Finansiera Branschorganisationer via förbundsavgiften

Seko är ett förbund där medlemmar och lokala organisationer har skilda förutsättningar att bedriva facklig verksamhet. Klubbarna fastställer sin avgift utifrån de förutsättningar de har i fråga om konkurrens från andra förbund, möjligheter till finansiering via arbetsgivaren, lönelägen och omfattning av sin verksamhet. Att ytterligare differentiera avgifterna genom att möjliggöra för branschorganisationer att ta ut ytterligare avgifter och därmed få stora spann mellan avgifterna för olika medlemsgrupper främjar inte Sekos verksamhet eller medlemskapets lika värde. Vi finansierar idag de ombudsmannaresurser som behövs gemensamt via förbundsavgiften även om behovet skiljer sig markant beroende på vilka förutsättningar som finns för lokal facklig verksamhet. Ingen skulle komma på tanken att låta en del medlemmar betala mer för den skull. Förbundet måste också ha kontroll och ta ansvar för att verksamheten bedrivs i enlighet med fastställda mål och strategier. Risken är att vi uppfattas som ett splittrat förbund där medlemskapets värde skiljer sig markant mellan olika medlemsgrupper. Sättet att finansiera regionernas verksamhet i dag måste vara det som gäller även för branschorganisationerna. Verksamhetsplanering och en budgetdialog som slutligen fastställs av förbundsstyrelsen. Därför har vi följande yrkande:

Vi yrkar:

att branschavgift tas bort ur stadgeförslaget och istället ingår i förbundsavgiften

att stadgeförslagets §7 mom 1 tredje stycket ändras till att lyda: Medlemsavgiften består av förbundsavgift, klubbavgift eller Seko sektionsavgift. Dessa medlemsavgifter grundar sig på medlemmens fasta inkomster

att stadgeförslagets §26 mom 13 punkt 7 ändras till att lyda: Förslag till verksamhetsplan och budget som fastställs av förbundsstyrelsen.

Seko FO Infranord

Motion A1:5

Förändra avgiftsstegen

Medlemsantalet i Seko minskar.

För att minska konkurrensen ifrån andra förbund krävs vissa förändringar. Avgiftsstegen måste anpassas efter lönehöjningar. För att vi ska kunna behålla våra medlemmar med låg anställningsprocent behövs ett rättvisare avgiftssystem.

Inkomstintervallen på klass 2 och 3 ska höjas med 500 kr.

Det behövs också en översyn av förbundsavgiften i avgiftstrappan.

Jag yrkar:

att inkomstintervallen på avgiftsstegen justeras efter varje kongress

att förbundsavgiften justeras från klass 3 till 9 så att steget inte blir så stort mellan klass 2 och 3. Avgiftsstegen utökas samtidigt med ytterligare ett inkomstintervall.

Ulf Norman

Seko Västra Svealand har avstyrkt motionen.

Klass	Inkomstintervall	Klubbavgift	Förbundsavgift	A-kassa	Summa
1	Introduktion	?	50 kronor	140 kronor	190 kronor
2	0-11500 kr	?	50 kronor	140 kronor	190 kronor
3	11501-13999 kr	?	100 kronor	140 kronor	240 kronor
4	14000-16999 kr	?	210 kronor	140 kronor	350 kronor
5	17000-19999 kr	?	240 kronor	140 kronor	380 kronor
6	20000-22999 kr	?	260 kronor	140 kronor	400 kronor
7	23000-25999 kr	?	280 kronor	140 kronor	420 kronor
8	26000-29000 kr	?	290 kronor	140 kronor	430 kronor
9	29001-	?	300 kronor	140 kronor	440 kronor

Motion A1:6

Avgiftsuttag - branschorganisation finansieras genom förbundsavgiften

Branschavgiften består av 2 delar. En central avgift för särskilda behov i branschen fastställs av förbundsstyrelsen efter överenskommelse med branschorganisationen. Lokal avgift för branschorganisationens verksamhet som fastställs av branschorganisationens representantskap.

Vi anser dock att även den lokala avgiften ska fastställas av förbundsstyrelsen detta för att förhindra att en bransch tar ut orättfärdiga avgifter.

Vi yrkar:

att fastställande av BO avgift görs av förbundsstyrelsen.

Klubb Seko Trafikverket

Motion A1:7

Betalningsfri period

Medlem som av någon orsak inte betalar sin avgift till förbund och A-kassa riskerar att bli utesluten. Orsaken till bristande betalning kan bl.a. vara hälsorelaterade, personliga problem, ekonomiska mm. Risken finns att den skuld som uppstår leder till att medlem lämnar förbundet och i vissa fall även A-kassa. Konsekvenserna av detta kan bli katastrofala.

Vi yrkar:

att Sekos stadgar gällande avgifter kompletteras med ett moment som lyder: "Skuld till förbundet kan i särskilda fall avskrivas upp till ett belopp motsvarande tre månadsavgifter"

att förbundet kan betala medlemmens avgift till A-kassa under samma period.

Klubb Seko Trafikverket

Motion A1:8

Införande av riktlinjer/policy för anslagsfrågor samt tillägg/komplettering till stadgeförslaget §25 mom 13 punkt 2 samt ny punkt 8

I stadgeförslaget finns begreppet anslagsfrågor reglerat för klubb och branschorganisation, dock ej för förhandlingsorganisation. Stadgarna reglerar inte hur eller till vilket ändamål anslaget kan ges. Vi ser behovet av en förbundsgemensam policy och riktlinjer för dessa frågor samt att stadgarna håller en rak linje för klubb FO och BO. Mot bakgrund av tidigare händelser har ju skrivningarna om ekonomi och hur avgifter får användas förändrats bland annat §7 mom 4 där det fastslås att klubbavgiften är avsedd för facklig verksamhet i klubben och dess sektioner samt i moment 5 samma paragraf anges att avgift eller kapitalbehållning kan ej utan förbundsstyrelsens medgivande används för annat ändamål än vad som anges i moment 4. Vi ser även vikten av att representantskapen verkligen följer upp vad som åstadkommits under verksamhetsåret med avseende på fastställda mål i verksamhetsplanerna. Mot bakgrund av detta har vi nedanstående yrkanden.

Vi yrkar:

att förbundet fastställer riktlinjer/policy för anslagsfrågor

att stadgeförslaget §7 mom 4 ändras till: Avgiften är avsedd förfacklig verksamhet i klubben och dess sektioner samt av klubben beslutade anslag i enlighet med förbundets policy och riktlinjer

- att** nya §25 mom 13 punkt 8 införs med följande text: Anslagsfrågor med angivande av ändamål och mottagare enligt förbundets riktlinjer och policy
- att** komplettera tredje stycket §25 mom 13 punkt 2 med följande text: Representantskapets årsmöte ska behandla av styrelsen och revisorer framlagda verksamhetsberättelse och bokslut med avseende på förvaltning, verksamhetsmål och budget för föregående år, frågan om ansvarsfrihet för styrelsen
- att** motsvarande ändringar görs för klubb och branschorganisation.

Seko FO Infranord

Motion A1:9

Återremittera stadgeförslaget till en arbetsgrupp

Det nya stadgeförslaget innebär så stora organisationsförändringar att vi inte ser det genomförbart i nuvarande form. Seko som förbund innehåller en mängd delar som inte alltid är helt tydliga vad som är en bransch.

När man läser stadgeförslaget kan man ha t.ex. §28 klubbar: Geografisk klubb. Klubb kan omfatta förbundets medlemmar på flera företag inom olika branscher inom ett geografiskt område, då ställer man sig frågan vilken branchorganisationen ska de tillhöra och finansiera eller hur en sådan konstellation kan företräda medlemmen i förhandlingar med olika arbetsgivare?

Förhandlingsorganisationerna förlorar sitt demokratiska mandat i dessa nya stadgar och mycket av makt och beslut flyttas uppåt i organisationen. Det är en uppenbar risk att Seko blir en mer toppstyrd organisation istället för en gräsrotsrörelse. **Vilket fackföreningen ska vara.** Inriktningen måste istället vara att arbeta med att förändra arbetssätt, utveckla gemensamma värderingar, policys och riktlinjer.

När det kommer till att man vill ta bort regionerna så borde man först utvärdera de branschorganisationer som finns idag för att se hur de har fungerat och om det finns förutsättningar att ta emot fler och utökade uppgifter. Ser även en stor risk att enskilda branschorganisationer får så stor makt att det skapar en blockpolitik som blockerar nödvändiga beslut och utsätter demokratin för fara. I stadgarna står det även att branschorganisationen har rätt att kräva avgift från klubbarna vilket kan slå hårt på de arbetsplatser där Seko har konkurrerande fackförbund. Att införa regionråd som ska finansieras av branschorganisationerna driver ytterligare klubbarnas kostnader och känns som en krystad lösning för en regional närvaro från Seko.

Vi yrkar:

- att** kongressen återremittera stadgeförslagen i sin helhet.

Seko FO Infranord

Motion A1:10

Demokrati måste få kosta pengar

Enligt förslaget till nya stadgar vill man dra ner på antalet personer i verkställande utskott och i styrelsen. Detta tycker vi känns som ett steg tillbaka, när vi är en demokratisk organisation.

Därför tycker vi:

- att** förbundsstyrelsen ska bestå av 15st ledamöter samt 6st ersättare där samtliga kallas till förbundsstyrelsemötet
- att** verkställande utskott består av förbundsordförande, vice förbundsordförande, förbundssekreterare, förbundskassör och avtalssekreterare.

Seko Södra

Motion A1:11

Branschklubbarna stärker demokratin

Då det finns många små företag som är beroende av att det finns branschklubbar (för att känna någon tillhörighet). Och där det tyvärr är så att de stora företagen är överrepresenterade i styrelserna, vore det förödande för dagens klubbar att inte godkänna branschklubbarna.

Därför yrkar vi:

- att** branschklubbar godkänns enligt §29 Klubbar mom 1 enligt stadgar från 2014
- att** branschklubb kan omfatta förbundets medlemmar på flera företag inom samma bransch inom ett geografiskt område
- att** stycket nummer 2 i §16 mom 1 ska strykas och texten "Lokal facklig organisation ska uppfylla de förutsättningar som anges i §16 i dessa stadgar för att få delegerat förhandlingsmandat" läggas till.

Seko Södra

Motion A1:12

Ändring av förslag till §27 Regionråd, som ska gälla från 1/1 2019

Vi yrkar att:

§27 i förslaget till nya stadgar utökas enligt följande:

Förbundsstyrelsen beslutar om regionindelning. Regionråd ska verkställa de uppdrag och beslut som meddelas av förbundsstyrelsen.

Regionråd ska på branschorganisationens uppdrag:

- Samordna facklig politisk verksamhet
- Samordna studieverksamhet
- Samordna ungdomsverksamhet
- Ansvara för att ledamöter till LO-distrikt, LO-facken och ABF utses

Regionrådet ska bestå av en ledamot från varje inom regionen befintlig branschorganisation och geografisk klubb som sammanfattar medlemmar som jobbar på flera företag eller myndigheter inom olika branscher. Regionrådet utser inom sig ordförande och sekreterare. Vid regionrådets sammanträde ska mötesanteckningar föras.

Respektive branschorganisation svarar för sina kostnader i regionrådet.

Seko Södra

Motion A1:13

Stadgarnas §28 Regionråd

I förslag till nya stadgar §28 finns en ny organisation benämnt Regionråd som ska ersätta dagens regioner. Regionråd bygger på att det i alla branscher finns branschorganisationer som kan sköta detta regionråd. Fem branscher har ingen branschorganisation i dag och lär inte inrätta någon inom överskådlig tid. Regionrådet kan då inte heller bildas enligt det nya förslaget till stadgar.

Vi yrkar:

att förslaget om inrättande av regionråd i sin helhet stryks ur stadgarna.

Seko Skåne

Motion A1:14

Ändring av Seko:s stadgar

Seko Polisen anser inte att ändringar till branschorganisationer är bra och anser inte att klubb ska vara skyldig att ingå i en branschorganisation.

Vi yrkar:

- att** §28 Klubb mom 1 ska få en rad till: Nationell klubb (NK) kan omfatta förbundets medlemmar inom samma myndighet, inom samma arbetsplats, eller samma arbetsområde inom hela Sverige
- att** §28 Klubbar (förslag) mom 3 pkt 2 ”klubb är skyldig att ingå i branschorganisation enligt §27” ändras till: Nationell klubb kan ingå i branschorganisation men kan även vara nationell klubb eller företagsklubb.

Seko Södra

Motion A1:15

Branschorganisation som Lokal organisation

§5 Lokal organisation

I stadgeförslagets §5 Lokal organisation regleras att enbart klubbar kan fungera som lokal organisation.

Förbundsstyrelsens förslag

Klubb är lokal organisation (§28). Där det inte är möjligt att delegera förhandlingsrätt utgör förbundsstyrelsen lokal facklig organisation. Då fler än en lokal organisation finns inom företaget eller där koncernförhållande föreligger utgör, om sådan inrättats, klubbarnas förhandlingsorganisation (§25) lokal facklig organisation.

Vi förstår tanken med att alla medlemmar ska tillhöra en klubb utifrån den demokratiska aspekten att varje medlem ska ha en möjlighet att väljas till uppdrag i förbundet. Detta sker redan i Seko sjöfolk. Våra drygt 2 000 medlemmar som idag saknar klubb är organiserade direkt i region/BO sjöfolk och kan väljas till uppdrag i branschen eller i förbundet. Vi har t ex historiskt sett valt kongressledamöter som varit klubblösa.

§26 Branschorganisation

Förbundsstyrelsens förslag

Inrätta klubbar - Utgå

Seko sjöfolk menar att stadgarna bör klart uttala att branschorganisation kan utgöra lokal facklig organisation. Vi anser att inrättande av klubbar bör ske så nära verksamheten som möjligt och därmed bör branschorganisationen ha den möjligheten enligt stadgarna, alternativt kunna få den genom delegation från förbundsstyrelsen.

§16 Förhandlingar, avtalsrörelser

Förbundsstyrelsens förslag

Förhandlingsrätt och avtalsrätt kan efter beslut i förbundsstyrelsen, delegeras till lokal facklig organisation.

Då förbundsstyrelsens förslag bygger på att branschorganisation inte kan vara lokal facklig organisation kan inte heller förhandlingsrätten delegeras till branschorganisationen. Detta skulle gå att lösa enkelt om branschorganisationen kan vara lokal facklig organisation.

Seko sjöfolk yrkar:

att "§5 Lokal organisation" tillförs ett stycke med innebörden att där branschorganisation inrättats kan förbundsstyrelsen besluta utse bransch som lokal organisation

att där klubbar inte inrättats kan branschorganisation efter delegation från förbundsstyrelsen erhålla rätt att inrätta nya klubbar

att branschorganisation ges möjlighet att utse Seko ombud där det saknas förutsättningar att bilda klubb.

Seko sjöfolk

Motion A1:16

Förslaget till nya stadgar, §28 mom 5

I det nya stadgeförslaget som kongressen har att ta ställning till, finns i §28 mom 5 en formulering om att "Bland styrelsens ledamöter ska jämställdhetsansvarig utses". Det är ingen ny formulering, den har funnits i våra stadgar sedan flera kongressperioder tillbaka. Det är absolut nödvändigt att formuleringen finns kvar, eftersom jämställdheten måste ha stort fokus nu, och i framtiden.

Det som undertecknad motionär anser är en brist i förslaget till nya stadgar är:

Varför har inte facklig-politiskt ansvarig samma dignitet, att klubbarna ska utse en sådan? Att vi ska arbeta facklig-politiskt är en självklarhet, och facklig-politisk verksamhet är sedan flera år av förbundet en definierad och prioriterad verksamhet. Vi kan vara stolta över att vi i vårt förbund, har insett nödvändigheten av att finnas med i politiska sammanhang. Det är inte lika självklart inom alla LO-förbund.

Inom Seko Väst (och tidigare Seko Göteborg) har vi prioriterat facklig-politisk verksamhet. Under 15 år har klubbarna haft som uppgift att anmäla ansvariga.

Kontinuerligt under alla dessa år har träffar och aktiviteter genomförts. Att ha utsedda fackligpolitiska ansvariga i klubbar, har varit en stor tillgång i samband med valrörelser. Det vore en fördel om det i stadgarna fanns en skrivning om att klubbar har som uppgift att utse facklig-politiskt ansvariga.

Lika självklart som det är att det finns jämställdhetsansvariga i klubbar, lika självklart måste det vara att det finns facklig-politiskt ansvariga.

Med vad som ovan anförts yrkas:

att stadgarna i §28 mom 5 kompletteras med en formulering om att klubbar ska utse fackligpolitisk ansvarig.

Seko Väst

Motion A1:17

Placeringsreglemente

Förbundsstyrelsens förslag

§11 Ekonomisk förvaltning

Moment 2 Placering av förbundets tillgångar.

Lokal organisation ska följa de anvisningar om förvaltning som anges i förbundets placeringsreglemente. Undantag från detta kan endast medges av förbundsstyrelsen.

§26 Branschorganisation

Moment 8 Medelsplacering

Placering av branschorganisationens tillgångar och förvaring av värdehandlingar ska ske enligt förbundets allmänna riktlinjer som fastställs i placeringsreglementet. Se §11 mom 2.

Enligt § 11 framgår i förslag till nya stadgar att för lokal organisation kan förbundsstyrelsen medge undantag från att följa förbundets placeringsreglemente. Om inte bransch utgör lokal organisation finns inte denna möjlighet till undantag. Samma lydelse om undantag bör tillföras § 26 mom 8. Om branschorganisation kan vara lokal organisation så faller detta yrkande.

Seko sjöfolk yrkar:

att undantag från §26 mom 8 Medelsplacering kan beviljas av förbundsstyrelsen.

Seko sjöfolk

Motion A1:18

Kongress, representantskap, förbundsstyrelse och verkställande utskott

Förbundsstyrelsens förslag

§18 Kongressen

Mom 14 Val av förbundsstyrelse

Kongressen väljer förbundsordförande, förste vice förbundsordförande och andre vice förbundsordförande. Kongressen väljer också övriga ledamöter i förbundsstyrelsen samt ersättare för dessa. Mandatperioden för förbundsstyrelsens ledamöter är fyra år.

§21 Verkställande utskottet

Mom 1 Sammansättning

Förbundsstyrelsens verkställande utskott består av förbundsordförande, förste vice förbundsordförande och andre vice förbundsordförande.

§20 Förbundsstyrelsen

Förbundsstyrelsen består av 11 ledamöter

Sekos medlemmar tillhör många olika branscher med helt olika förutsättningar. Detta skiljer oss som förbund mot

många övriga förbund. För att om möjligt ge fler branscher inom förbundet möjlighet att finnas representerade i VU och förbundsstyrelsen så anser vi att antalet ledamöter inte bör minskas. Snarare tvärtom när det gäller förbundsstyrelsen så att samtliga branscher kan vara representerade, alternativt att varje bransch representeras i förbundsstyrelsen.

Vi noterar att med ett mindre VU så minskas den demokratiska påverkan och styrningen av förbundet och flera befattningar antas bli tillsatta chefer. Detta har en tendens till att öka tjänstemannastyret samtidigt som den demokratiska styrningen blir mindre.

Vi anser därför att Seko bör bibehålla 5 personer i VU, men med fördelningen förbundsordförande, förste vice förbundsordförande, andre vice förbundsordförande, förbundssekreterare och avtalssekreterare.

Seko sjöfolk yrkar:

- att** kongressen väljer förbundsordförande, förste vice förbundsordförande, andre vice förbundsordförande, förbundssekreterare och avtalssekreterare
- att** förbundsstyrelsens verkställande utskott består av förbundsordförande, förste vice förbundsordförande, andre vice förbundsordförande, förbundssekreterare och avtalssekreterare
- att** förbundsstyrelsen består av minst 15 ledamöter inklusive VU
- att** övriga förslag till ändrade stadgar angående VUs sammansättning och förbundsstyrelsens sammansättning ska utgå eller konsekvensändras utifrån detta beslut och om möjligt fortsatt erhålla likalydande text som i de nuvarande stadgarna.

Seko sjöfolk

Motion A1:19

Sammansättning och mandattid i branschorganisation och klubbstyrelse

Förbundsstyrelsens förslag

§26 Branschorganisation

Mom 3 Sammansättning

Branschorganisationens styrelse ska bestå av ordförande, kassör, sekreterare, samt övriga ledamöter och ersättare till det antal branschorganisationen beslutar.

§28 Klubbbar

Mom 4 Styrelsens sammansättning

Klubbs styrelse ska bestå av ordförande, kassör, sekreterare, samt övriga ledamöter och ersättare till det antal klubben beslutar.

En liten men väl återkommande fråga är hur många personer det måste vara för att bilda en styrelse. I normala

föreningsstadgar anges att styrelsen ska bestå av minst ett visst antal och ibland även ett tak på maximalt antal ledamöter. Utifrån det anser vi att det bör framgå av stadgarna att det krävs minst 3 personer i en klubbstyrelse och minst 5 personer i en branschstyrelse.

Mandattid har i nuvarande stadgar varit likalydande för bransch- och klubbstyrelser. Nu har förbundsstyrelsen föreslagit ändrad mandattid för branschstyrelsen, men inte klubbstyrelsen. Seko sjöfolk ser ingen anledning att ha olika lydelse för dessa två organisationer inom förbundet.

Seko sjöfolk yrkar:

- att** kongressen beslutar att det ska vara minst 5 personer inklusive ordförande, kassör och sekreterare samt övriga ledamöter och ersättare till det antal branschorganisationen beslutar
- att** klubbs styrelse ska bestå av minst 3 ledamöter med ordförande, kassör, sekreterare och övriga ledamöter och ersättare till det antal klubben beslutar
- att** mandattiden är likalydande för branschstyrelse respektive klubbstyrelse om minst ett år och högst två år.

Seko sjöfolk

Motion A1:20

Förbättrad samverkan mellan förbundsstyrelsen och den centrala ungdomskommittén

I och med att förbundsstyrelsen antog riktlinjerna för förbundets ungdomsverksamhet, bildades den centrala ungdomskommittén bestående av regionernas respektive ungdomsansvariga.

För att ungdomsarbetet ska fortsätta utvecklas i rätt riktning, menar vi att den centrala ungdomskommitténs ordförande ska adjungeras till förbundsstyrelsen. På det sättet säkerställer vi att unga får ett ökat inflytande över förbundets utveckling och verksamhet. Samtidigt ges då förbundsstyrelsen möjlighet att tydligare använda sig av den centrala ungdomskommittén som en referenspunkt i sitt arbete.

Samtidigt bör den ungdomsansvarige ombudsmannen på förbundet utses till den centrala ungdomskommitténs sekreterare, för att även omvänt garantera en tydlig koppling mellan förbundsstyrelsen och den centrala ungdomskommittén.

Vi yrkar:

- att** I stadgarnas paragraf 20, moment 2, första stycket, görs följande tillägg: den centrala ungdomskommittén utser inom sig en ordförande som i sin tur adjungeras till förbundsstyrelsen.

Seko Skåne

Motion A1:21

Förbättrad samverkan mellan förbundsstyrelsen och den centrala ungdomskommittén

I och med att förbundsstyrelsen antog riktlinjerna för förbundets ungdomsverksamhet, bildades den centrala ungdomskommittén bestående av regionernas respektive ungdomsansvariga. För att ungdomsarbetet ska fortsätta utvecklas i rätt riktning, menar vi att en av personerna i den centrala ungdomskommittén ska adjungeras till förbundsstyrelsen. På det sättet säkerställer vi att unga får ett ökat inflytande över förbundets utveckling och verksamhet. Samtidigt ges förbundsstyrelsen möjlighet att tydligare använda sig av den centrala ungdomskommittén som en referenspunkt i sitt arbete.

Vi anser även att den ungdomsansvarige ombudsmannen på förbundet utses till den centrala ungdomskommitténs sekreterare, för att även omvänt garantera en tydlig koppling mellan förbundsstyrelsen och den centrala ungdomskommittén.

Därför yrkar vi:

att I stadgarnas paragraf 20, moment 2, första stycket, göra följande tillägg: den centrala ungdomskommittén utser inom sig en person som adjungeras till förbundsstyrelsen.

Seko Väst

Motion A1:22

Förhandlingsorganisationer, stadgeförslagets §25 mom 2 uppgifter

Stadgeförslaget anger uppgifter för en förhandlingsorganisation. Texten är i stort lik skrivningen i nuvarande stadgar §26 mom 2 med ett undantag. Meningen har kortast och förslaget innebär att det inte längre ingår i förhandlingsorganisationsuppgifter att informera, opinionsbilda eller delta i det näringspolitiska arbetet.

Vi finner det mycket förvånande att en arbetsgrupp har kommit fram till att detta behöver förändras på de områdena!

Vi yrkar:

att de nuvarande stadgarnas text om förhandlingsorganisations uppgifter kvarstår oförändrade.

Seko FO Infranord

Motion A1:23

Tillägg till syftesparagrafen i stadgarna (§2)

Dom bruna högerkrafterna i form av fascism och högerpopulism är på frammarsch på ett sätt som vi inte skådat sedan 1930- och 40-talen. Segern för Donald Trump i det amerikanska presidentvalet, som föregåtts av en valkampanj präglad av vit nationalism, antisemitism och hat mot muslimer och flyktingar, är ett allvarligt tecken i tiden. Så även framgångar för Front National, som i många opinionsundersökningar ser ut att kunna vinna det franska presidentvalet 2017. Också på hemmaplan har Sverigedemokraterna vunnit framgångar genom att kanalisera och förstärka en reaktionär opinion, och de har med framgång kunnat flytta fram positionerna för en i alla delar bakåtsträvande, främlingsfientlig dagordning. Framgångarna för de främlingsfientliga högerpopulisterna stärker även renodlat fascistiska krafter, som med våld och terror vill avskaffa de demokratiska fri- och rättigheter arbetarrörelsen tidigare tillkämpat sig i allians med progressiva krafter.

Det fascistiska hotet måste tas på allvar, och arbetarrörelsen kommer för lång tid framöver att behöva prioritera den antifascistiska kampen, både i förhållande till mobiliseringar i val till politiska församlingar, i opinionsbildningen, på våra arbetsplatser och på gator och torg.

Orsaken till att de fascistiska och främlingsfientliga krafterna kan växa är flera, men helt avgörande är givetvis samhällsutvecklingen, som de senaste decennierna gått mot allt djupare klassklyftor, tilltagande miljöförstöring och fattigdom. Ett uttryck för detta på arbetsmarknaden är den allt hårdare konkurrensen mellan arbetare, i sig ett resultat av kapitalets framåtflyttade positioner (med bl.a. försvagade kollektivavtal i många branscher).

För att vända samhällsutvecklingen krävs dessutom att arbetarrörelsen formulerar ett hoppfullt alternativ till den alltmer ohållbara kapitalismen med dess återkommande krig, kriser och miljöförstöring. För detta krävs en tydligt uttalad vision om en socialism, anpassad till 2000-talets förutsättningar, som ger konkreta lösningar på samhällsproblemen, och som bygger på involvering och demokratiskt deltagande från arbetstagarna – från samhällets stora majoritet.

Med anledning av ovanstående yrkar Seko Stockholm på bifall till tillägg i förhållande till de två sista punkterna i stadgarnas syftes-paragraf (de som handlar om att främja integration mot diskriminering och om strävandet efter en samhällsutveckling med ökad jämlikhet på grundval av politisk, social, kulturell och ekonomisk demokrati).

Vi yrkar på:

att den näst sista punkten omformuleras så att den lyder:

”främja integration, allas lika värde och motverka diskriminering i arbetsliv och samhälle. Seko ska som en del av detta arbete verka för framväxten av en antifascistisk rörelse och i detta söka samarbete med progressiva demokratiska krafter”

att den sista punkten omformuleras så att den lyder:

”i den fackliga verksamheten och i övrigt gagna en demokratiskt socialistisk samhällsutveckling som avskaffar klassamhället genom ökad jämlikhet på grundval av politisk, social, kulturell och ekonomisk demokrati

Seko Stockholm

Motion A1:24

Nolltolerans på att bjuda på alkohol

Då vi nu har gått ut med riktlinjer, där det är förbjudet att bjuda på alkohol, är det på tiden att detta också införs i våra stadgar. Detta gäller inte måltidsdryck, till exempel lättöl och lätt cider med alkoholhalt likvärdig med lättöl.

Vi yrkar på:

att nolltolerans på alkohol införs i våra stadgar.

Seko Södra

Motion A1:25

Förtroendeuppdrag ska ha stöd från primärorganisation

I §14 moment 5 i förslag till nya stadgar står det. ”Medlem som innehar uppdrag i förbundet är skyldig att omedelbart lämna samtliga sådana uppdrag, då anknytning till organisationsområdet varaktigt har upphört”

Detta borde därmed även gälla val till uppdrag. Förutom att man har anknytning till organisationsområdet borde man även vara nominerad av den egna klubben för att komma i fråga för val till uppdrag i förbundet. Det är inte rimligt att man väljs in till uppdrag i förbundet utan att ha stöd från den egna organisationen.

Hur styrelsesammansättningarna ser ut skickar en tydlig signal om vad man värderar i en organisation. Förändringar kommer inte av sig själv. Man måste arbeta aktivt med frågan.

Jämställda styrelser ger bredare perspektiv, en bättre förmåga att analysera omvärlden och bättre resultat. Mångfald ger en ökad kompetens- och erfarenhetsbas att grunda sina beslut på. Mångfald ökar en organisations förmåga att ta in och tolka medlemmarnas önskemål och behov. Det är nog inte många som skulle uttrycka rekryteringsbasen så snävt som till vita medelålders män.

Det är så lätt att plocka in likatänkande, det blir enklare så. Men bidrar det till verksamhetsutveckling eller till stagnation? Nej, en förutsättning för utveckling är att olika perspektiv får brytas mot varandra.

Argument som att t.ex. kvinnor ofta tackar nej till uppdrag riskerar att bli en självuppfyllande profetia. Det finns en mängd existerande ”sanningar” idag som sätter käppar i hjulet för en ökad öppenhet och mångfald. Ska organisationen förbli livskraftig och relevant i framtiden måste vi utmana dessa ”sanningar”.

Det behövs aktiva riktade åtgärder för att påskynda en förändring.

Vi yrkar:

att §14 mom 5 kompletteras med ”Medlem ska för att kunna väljas till uppdrag i förbundet ha anknytning till organisationsområdet samt ha en nominering från den klubb där medlemmen har sin organisatoriska tillhörighet

att §14 mom 5 kompletteras med ”Uppdrag i förbundet ska i sin fördelning avspegla samhället i stort. Uppdrag ska vara jämnt fördelade mellan män och kvinnor (40/60 %).

Seko Trafikverket

Motion A1:26

En sammanhållen järnvägsbransch

Av alla problem avregleringen av järnvägen lett till är fragmentiseringen av verksamheten det övergripande problemet som i sin tur lett till fler problem.

Järnvägen är att betrakta som en processindustri som ska fungera dygnet runt och året runt där alla delar är beroende av varandra för att existera och fungera. Tågledning, verkstäder, lokförare, tågpersonal, växlingspersonal, administratörer, ban-, el-, signal- och teletekniker,

Alla dessa lever och arbetar i samma praktikgemenskap i ett integrerat system där alla är beroende av varandras arbete för sin säkerhet och arbetsmiljö. De påverkas av samma politiska beslut. Påverkas av samma vinstintressen. Påverkas av fragmentiseringen och avregleringen. Påverkas av att arbetstillfällena inom järnvägen blivit färre, anställningstryggheten styrs av kontraktstider och upphandlingar, visstids- och SMS-anställning. Andelen mer eller mindre seriösa uthyrare har ökat under flera år. Antalet anställda på underhållssidan har minskat i takt med att järnvägsunderhållet försämrats. Långa arbetspass, för korta vilotider, höga arbetstidsuttag som påverkar hälsan och säkerhet är vardag för många inom järnvägen.

Allt detta är väl känt, men vi lever inte som vi lär.

En sammanhållen järnvägsbransch i Seko

Förra kongressen motionerade Seko Stockholm och Seko Fo Infranord om en gemensam Bransch Järnväg i Seko. Tyvärr avslogs motionen och motiveringen var minst sagt förbryllande, den talade om att en brobyggare ena dagen kunde bygga en bro mellan Göteborg och Borås för att nästa dag renovera en järnvägsbro mellan Skövde och Falköping. Det skulle vara motivet till att medlemmarna inom järnvägsunderhåll skulle tillhöra Väg & Ban branschen och inte ingå i en sammanhållen järnvägsbransch. Såvitt vi vet så är brobyggare Byggnads avtalsområde sedan många år och arbetet utförs av Sekos medlemmar.

I samband med bildandet av en spårtrafikbransch är det dags att tänka till. Branschen skulle organisera verkstäder, järnvägstrafik, tunnelbanetrafik och växling men inte underhållsföretagen! Det rimmar illa med behovet av en sammanhållen järnväg och rimmar illa med förbundets ambition att vara ett starkt förbund när vi själva väljer att vara en del av fragmentiseringen. Tusentals medlemmar saknar trygga anställningar och saknar dessutom ett starkt fack som kan ta strid och med gemensam styrka jobba för att förhållandena inom järnvägen förändras till det bättre.

Vi yrkar:

att förbundet inrättar en järnvägsbransch där samtliga klubbar inom järnvägsbranschen ingår, inklusive underhållsföretagen såväl inom verkstad, service och spårunderhåll.

Seko FO Infranord

Motion A1:27

En sammanhållen järnvägsbransch

Av alla problem avregleringen av järnvägen lett till är fragmentiseringen av verksamheten det övergripande problemet som i sin tur lett till fler problem.

Järnvägen är att betrakta som en processindustri som ska fungera dygnet runt och året runt där alla delar är beroende av varandra för att existera och fungera. Tågledning, verkstäder, lokförare, tågpersonal, växlingspersonal, administratörer, ban-, el-, signal- och teletekniker,

Alla dessa lever och arbetar i samma praktikgemenskap ett integrerat system där alla är beroende av varandras arbete för sin säkerhet och arbetsmiljö. De påverkas av samma politiska beslut. Påverkas av samma vinstintressen. Påverkas av fragmentiseringen och avregleringen. Påverkas av att arbetstillfällena inom järnvägen blivit färre, anställningstryggheten styrs av kontraktstider och upphandlingar- visstids- och SMS anställning. Andelen mer eller mindre seriösa uthyrare har ökat under flera år. Antalet anställda på underhållssidan har minskat i takt med att järnvägsunderhållet försämrats. Långa arbetspass, för korta vilotider, höga arbetstidsuttag som påverkar hälsan och säkerhet är vardag för många inom järnvägen.

Allt detta är väl känt, men vi lever inte som vi lär.

En sammanhållen järnvägsbransch i Seko

Förra kongressen motionerade Seko Stockholm och Seko Fo Infranord om en gemensam Bransch Järnväg i Seko. Tyvärr avslogs motionen och motiveringen var minst sagt förbryllande, den talade om att en brobyggare ena dagen kunde bygga en bro mellan Göteborg och Borås för att nästa dag renovera en järnvägsbro mellan Skövde och Falköping. Det skulle vara motivet till att medlemmarna inom järnvägsunderhåll skulle tillhöra Väg & Ban branschen och inte ingå i en sammanhållen järnvägsbransch. Såvitt vi vet så är brobyggare Byggnads avtalsområde sedan många år och arbetet utförs av Sekos medlemmar.

I samband med bildandet av en spårtrafikbransch är det dags att tänka till. Branschen skulle organisera verkstäder, järnvägstrafik, tunnelbanetrafik och växling men inte underhållsföretagen! Det rimmar illa med behovet av en sammanhållen järnväg och rimmar illa med förbundets ambition att vara ett starkt förbund när vi själva väljer att vara en del av fragmentiseringen. Tusentals medlemmar saknar trygga anställningar och saknar dessutom ett starkt fack som kan ta strid och med gemensam styrka jobba för att förhållandena inom järnvägen förändras till det bättre.

Vi yrkar:

att förbundet inrättar en järnvägsbransch där samtliga klubbar inom järnvägsbranschen ingår, inklusive de anställda i underhållsföretagen såväl inom verkstad, service och spårunderhåll, samt de anställda i Trafikverket.

Seko Stockholm

Utlåtande över motion A1:1-A1:27

Bakgrund

Vid kongressen 2013 bifölls motion A8, första och tredje att-satsen som gav förbundsstyrelsen i uppdrag att tillätta en utredning i syftet att skapa en starkare och effektivare organisation med bransch som grund, utreda hu-

ruvida branschbegrepp bör föras in i stadgarna, se över behov av kompletterande kriterier för klubbildning samt ta fram ett förslag på tidplan för genomförande.

I mars 2015 beslutade förbundsstyrelsen att tillsätta en arbetsgrupp som fick i uppdrag att arbeta med frågan. Gruppen avlämnade sin slutrapport i mars 2016 och förbundsstyrelsen har därefter arbetat med att bearbeta det förslag som arbetsgruppen lämnat. Förbundsstyrelsens förslag har under perioden september till 12 december varit föremål för ett remissförfarande i den lokala organisationen.

De remissvar som inkom, tillsammans med motionerna angående stadgarna, gav tydlig vägledning om hur förslaget bör ändras varför förbundsstyrelsen till kongressen lägger ett till stora delar reviderat förslag. Förbundsstyrelsen har också vid en ordförandekonferens den 20 januari 2017 gett möjlighet att diskutera det nya förslaget innan det slutgiltigt behandlades i förbundsstyrelsen.

Förslaget innebär i korthet att:

- Demokratiskt inflytande och organisationen tydliggörs
- Organisationen kommer att bestå av regioner, branschorganisationer, förhandlingsorganisationer och klubbar
- Vi får tre typer av klubbar; företags-/myndighets-, bransch- och regionklubbar.
- Seksektionerna upplöses och flyttas över i en regionklubb
- Bildande av branschorganisationer sker på initiativ av inom branschen verksamma klubbar
- Regioner, branschorganisationer, förhandlingsorganisationer och landsomfattande klubbar fortsatt kommer att utgöra egna valkretsar till kongressen, dock kan medlem enbart kandidera till förbundsuppdrag i en organisation
- Organisationen tydliggörs så att medlems demokratiska inflytande för val till kongress följer linjen: klubb-branschorganisation/region/förhandlingsorganisation/landsomfattande klubb-kongress
- Nominerings- och motionsrätt tilldelas klubbar och medlemmar
- Lokalorganisationernas uppgifter förtydligas
- Rätten att bilda klubb blir en fråga för förbundsstyrelsen

Delegation av förhandlingsrätt och förhandlingsordning

Stadgarna tar sin utgångspunkt i de förhandlingsordningar och kollektivavtal vi har och gör en tydlig avgränsning mellan den lokala och centrala nivån.

Förhandlingsmandat delegeras inte generellt till klubb utan fastställs i arbetsordning och beslutas av förbundsstyrelsen. När det gäller företags-/myndighetsklubb har de i normalfallet ett generellt delegerat förhandlingsmandat. Förhandlingsmandat kan också delegeras till enskilda förtroendevalda.

Våra beslutande organ och översyn av representation

- Antalet ledamöter i VU blir fyra
- Antalet ledamöter i förbundsstyrelsen blir femton och antalet ersättare fyra
- Antalet ledamöter i representantskapet minskas till 50
- Antalet ledamöter på kongress lämnas oförändrat 200

Medlems rättigheter och skyldigheter samt medlemsavgifter

Stadgarna kompletteras med de tillämpningsanvisningar som fastställdes vid representantskapet 2015, samt att kompletteringar förts in för att tillämpa såväl förbundets uppdrags- som placeringsreglemente i syfte att säkerställa att medlemmarnas avgifter och resurser hanteras ansvarsfullt och på samma sätt i hela organisationen

- Policys och regelverk fastställda vid kongress eller representantskap ska omfatta hela förbundet

- Medlems rättigheter, medlemsavgifter och andra medlemsrelaterade stadgeändringar förtydligas
- Branschavgift införs som möjlighet för de branschorganisationer som fattar sådant beslut
- Pensionärs rättigheter till uppdrag och rättshjälp tydliggörs

Motionerna

Inom stadgeområdet har totalt 27 motioner inkommit. Dessa har behandlats i anslutning till att förbundsstyrelsen fattade slutgiltigt beslut om förslaget till nya stadgar. Delar av motionerna har inarbetats i stadgeförslaget, medan andra har lämnats utan åtgärd. I motion A1:9 föreslås att kongressen ska återremittera stadgeförslaget i sin helhet. Detta anser förbundsstyrelsen vore djupt olyckligt, då vår organisation är i behov av tydliga och klara regler för att vi ska kunna nå våra mål.

Motionerna A1:1 och A1:2 föreslår att begreppen antirasistisk och feministisk ska föras in i §3. Förbundsstyrelsen anser att det vore olämpligt att blanda in skrivningar om värderingar i §3, som handlar om våra organisationsområden och som utgår från LOs organisationsplan. I stället är det i §2 som vi slår fast Sekos värderingar. Där föreslår motion A1:23 skrivningar om antifascism och avskaffande av klassamhället. Förbundsstyrelsen anser att de skrivningar som redan finns i §2 är väl formulerade och torde tillfredsställa flertalet som delar våra grundläggande värderingar.

I motion A1:24 föreslås att vi ska föra in nolltolerans mot alkohol i våra stadgar. Förbundsstyrelsen anser att det är fullt tillräckligt med den skrivning angående policys och reglementen som finns i stadgeförslagets §2 mom 3.

När det gäller medlemsavgifterna, har förbundsstyrelsen inga förslag inför kongressen om ändringar i vare sig avgiftssteg eller förbundsavgift, enligt förslag i motion A1:5. Däremot finns såväl i gällande stadgar som i förslaget till nya möjligheten för kommande kongresser eller representantskap att göra förändringar. I motion A1:7 föreslås att skuld till förbundet ska kunna avskrivas upp till ett belopp motsvarande tre månadsavgifter och att förbundet ska betala avgiften till a-kassan under samma period. Redan i gällande stadgar finns möjlighet att dela upp avgifter som inte har betalats genom en "amorteringsplan". Förbundsstyrelsen har också en möjlighet att ta särskilda beslut efter framställan. Detta finns också i det nya stadgeförslaget. När det gäller a-kasseavgift har förbundet ingen rätt att betala medlems avgift till a-kassan. Däremot kan man även där efterhöra om möjlighet till att genom "amorteringsplan" betala sin skuld.

I motion A1:3 och A1:4 föreslås att bransch- och sektionsavgift ska ingå i förbundsavgiften. I stadgeförslaget tas Sekosektionsavgiften bort och ersätts med avgift till regionklubb. När det gäller branschorganisationerna, där utöver dessa förslag, motion A1:6 föreslår att förbundsstyrelsen ska fastställa branschavgift. Förbundsstyrelsen anser att det är branschorganisationen, genom sitt representantskap, som ska fastställa eventuell branschavgift och i stadgeförslaget finns en sådan möjlighet.

När det gäller den ekonomiska förvaltningen, föreslås i motion A1:17 att möjlighet ska ges till undantag från stadgereglerna för branschorganisation. Hur vi placerar våra tillgångar regleras i det placeringsreglemente som föreslås inför kongressen. Förbundsstyrelsen anser att det är i placeringsreglementet eventuella undantag hör hemma och att stadgarna i sin helhet bör hållas så rena som möjligt från undantagsregler.

Förbundsstyrelsen anser att förslaget i motion A1:8, första att-satsen om att ta fram en policy för anslagsfrågor är en god idé och då borde också andra till tredje att-satserna bli tillgodosedda. Fjärde och femte att-satserna anser förbundsstyrelsen motsvaras av den text i §25 mom 13 som beskriver vad som ska behandlas på representantskapets årsmöte i förhandlingsorganisation. Förbundsstyrelsen anser inte heller att skrivningarna om klubb och branschorganisation behöver ändras.

Motion A1:26 behandlar frågan om att den som väljs till förtroendeuppdrag ska ha stöd från primärorganisation. Förbundsstyrelsen delar den uppfattningen och i stadgeförslaget ligger till exempel nomineringsrätten till kongressen hos klubbarna. Däremot ser vi ingen anledning att göra förändringar i §14. I andra att-satsen föreslås

att fördelningen av uppdrag i förbundet ska avspegla samhället i stort. Förbundsstyrelsens uppfattning är att våra förtroendevalda ska spegla den sammansättning som finns i förbundet. Det är ett gemensamt ansvar för oss alla, med ett särskilt ansvar för våra valberedningar, att se till att denna fördelning blir så rätt som möjligt.

I motion A1:20 och A1:21 förslås att det i stadgarna ska reglera att den centrala ungdomskommittén rätt att utse inom sig en adjungerad ledamot till förbundsstyrelsen. Förbundsstyrelsen har beslutat om ett regelverk för ungdomsverksamheten. Att adjungera en person från ungdomskommittén varken påskyndar eller fördröjer utvecklingen av arbetet. Förbundsstyrelsen anser att det ligger på valberedningens ansvar att inte bara se på bransch, könsfördelning, etnisk bakgrund etc utan även på att få en så bra åldersfördelning som möjligt i förbundsstyrelsen.

Motionerna A1:10 och A1:18 handlar om antal ledamöter i förbundsstyrelsen och verkställande utskottet. Förbundsstyrelsens bedömning efter remissomgång och de diskussioner som förts på olika möten och konferenser är att nuvarande stadgeförslag är väl avvägt.

I motion A1:22 föreslås att stadgarnas text om förhandlingsorganisations uppgifter ska kvarstå oförändrade. Förbundsstyrelsen anser att information och opinionsbildning är en naturlig del av verksamheten och att det inte behöver befästas ytterligare. När det gäller deltagande i det näringspolitiska arbetet har det förts in som en strecksats.

Motionerna A1:11, A1:14, A1:16 och A1:19 berör på olika sätt klubbildning och arbetsuppgifter i klubb. I de föreslagna stadgarna finns som ovan redovisats tre sorters klubbar; företags/myndighetsklubb, branschklubb och regionklubb. De första två att-satserna i A1:11 är därmed tillgodosedda. Däremot anser förbundsstyrelsen att skrivningen om delegerat förhandlingsansvar, som i tredje att-satsen föreslås ligga i §16, passar bäst i §28 mom 1. Även första att-satsen i motion A1:14 är tillgodosedd i och med att nationell klubb ersätts med landsomfattande. I den andra att-satsen föreslås att deltagande i branschorganisation inte ska vara en skyldighet. Förbundsstyrelsen delar inte den uppfattningen.

Den facklig-politiska verksamheten är prioriterad och förbundsstyrelsen ser det som naturligt att det finns facklig-politiskt ansvariga ute i vår organisation. I motion A1:16 föreslås att klubbarna ska utse facklig-politiskt ansvarig. Stadgeförslaget innebär en ambition att minska så många obligatoriska funktioner utanför styrelsen som möjligt utan att för den skull ge avkall på nödvändiga och prioriterade frågor. Detta också för att klubbarna ska kunna leva efter stadgarna.

I motion A1:19 finns förslag om storlek och mandattider i klubb respektive branschorganisation. Förbundsstyrelsen anser att storleken på styrelserna bör avgöras av de egna förutsättningarna som geografi, ekonomi, antal arbetsplatser etc. När det gäller mandattiderna ligger begränsningen på högst två år i stadgeförslaget.

Motion A1:15 behandlar bland annat branschorganisations möjlighet att bilda klubbar och utse Seko-ombud. Stadgeförslaget innebär att alla medlemmar ska tillhöra en klubb. I §28 framgår också att förbundsstyrelsen inrättar klubbar men att denna rätt kan delegeras. Klubb kan utse Seko-ombud. Med detta anser inte förbundsstyrelsen att ytterligare ändringar i de paragrafer som berörs i motionen behöver ändras.

Motionerna A1:12 och A1:13 behandlar frågan om regionråd. Förbundsstyrelsen hänvisar till det reviderade förslaget där regionråden utgår.

En sammanhållen järnvägsbransch föreslås i motionerna A1:26 och A1:27. Inom förbundet har vi traditionellt talat om nio branscher, där den nionde blev Sjöfolk efter sammanslagningen mellan Statsanställdas Förbund och Svenska Sjöfolksförbundet. Branscherna inom förbundet har sin utgångspunkt i sektionerna som existerade fram till förbundssammanslagningen därefter blev branscher ett vedertaget begrepp.

Frågan om en utredning om branschbegreppet fanns i flera av de remissvar som inkom efter förbundsstyrelsens första stadgeförslag. Någon utredning om begreppet har inte genomförts.

Motionärerna föreslår att underhåll av järnvägsstruktur ska ingå i järnvägsbranschen. Idag har vi en spårtrafik och en väg & banbransch. Flertalet av de företag som är aktörer inom infrastrukturunderhållet finns inom samma avtalsområden; Väg & Ban och Maskinföraravtalet, med undantag av Infranord som finns inom ett eget avtalsområde på Almega. Utvecklingen inom järnvägsinfrastrukturuområdet fram till idag har resulterat i aktörer från flera infrastrukturuområden, såsom anläggning, tele och el.

Ser vi i våra stadgar kan vi också där hitta en viss vägledning i §3. Det som idag omfattar det vi benämner spårtrafik kan härledas till "järnvägstrafik och därtill kompletterande verksamhet". Det som idag omfattar det vi benämner väg & ban beskrivs som "järnvägs-, väg och brobyggnationer samt underhåll av dessa. Förbundsstyrelsen kommer att under kongressperioden att utreda branschbegreppet och lägga förslag på en branschindelning för förbundet.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

- att** avslå motionerna A1:1–A1:27
- att** anta förbundsstyrelsens förslag till nya stadgar och ny organisation
- att** anse punkt 12a omedelbart justerad
- att** stadgarna ska träda i kraft omedelbart
- att** inrättande av regionklubbar och nedläggning av Seko-sektioner ska vara genomförda 2018-01-01

Yrkanden motion A1:1-A1:27

- att** innan ordet "intresseorganisation" i §3 mom 1, första meningen skriva in ordet "antirasistisk" (A1:1)
- att** innan ordet "intresseorganisation" i §3 mom 1, första meningen skriva in ordet "feministisk" (A1:2)
- att** andra stycket ändras till "Medlemsavgiften består av förbundsavgift och klubbavgift. I förbundsavgiften ingår branschavgift och sektionsavgift enligt särskilda beräkningsgrunder" (A1:3 första att-satsen)
- att** tredje stycket i stadgeförslaget §7 mom 1 tas bort. (A1:3 andra att-satsen)
- att** branschavgift tas bort ur stadgeförslaget och i stället ingår i förbundsavgiften. (A1:4 första att-satsen)
- att** stadgeförslagets §7 mom 1 tredje stycket ändras till att lyda: Medlemsavgiften består av förbundsavgift, klubbavgift eller Seko sektions avgift. Dessa medlemsavgifter grundar sig på medlemmens fasta inkomster. (A1:4 andra att-satsen)
- att** stadgeförslagets §26 mom 13 punkt 7 ändras till att lyda: Förslag till verksamhetsplan och budget som fastställs av förbundsstyrelsen (A1:4 tredje att-satsen)
- att** Inkomstintervallen på avgiftsstegen justeras efter varje kongress. (A1:5 första att-satsen)
- att** Förbundsavgiften justeras från klass 3 till 9 så att steget inte blir så stort mellan klass 2 och 3. Avgiftsstegen utökas samtidigt med ytterligare ett inkomstintervall. (A1:5 andra att-satsen)
- att** fastställande av BO avgift görs av förbundsstyrelsen. (A1:6)
- att** Sekos stadgar gällande avgifter kompletteras med ett moment som lyder: "Skuld till förbundet kan i särskilda fall avskrivas upp till ett belopp motsvarande tre månadsavgifter" (A1:7 första att-satsen)
- att** förbundet kan betala medlemmens avgift till A-kassa under samma period. (A1:7 andra att-satsen)
- att** Förbundet fastställer riktlinjer/policy för anslagsfrågor. (A1:8 första att-satsen)
- att** stadgeförslagets §7 mom 4 ändras till: Avgiften är avsedd för facklig verksamhet i klubben och dess sektioner samt av klubben beslutade anslag i enlighet med förbundets policy och riktlinjer. (A1:8 andra att-satsen)
- att** §7 mom 5 ändras till: Avgift eller kapitalbehållning kan ej utan förbundsstyrelsen medgivande användas till annan verksamhet eller anslag än det som anges i dessa stadgar och i förbundets anslagspolicy. (A1:8 tredje att-satsen)

- att** ny §25 mom13 punkt 8 införs med följande text: Anslagsfrågor med angivande av ändamål och mottagare enligt förbundets riktlinjer och policy. (A1:8 fjärde att-satsen)
- att** komplettera tredje stycket §25 mom13 punkt 2 med följande text: Representantskapets årsmöte ska behandla av styrelsen och revisorer framlagda verksamhetsberättelse och bokslut med avseende på förvaltning, verksamhetsmål och budget för föregående år, frågan om ansvarsfrihet för styrelsen. (A1:8 femte att-satsen)
- att** motsvarande ändringar görs för klubb och branschorganisation. (A1:8 sjätte att-satsen)
- att** Kongressen återremittera stadgeförslagen i sin helhet. (A1:9)
- att** förbundsstyrelsen ska bestå av 15 st ledamöter samt 6 ersättare där samtliga kallas till förbundsstyrelsemötet (A1:10 första att-satsen)
- att** verkställande utskott består av förbundsordförande, vice förbundsordförande, förbundssekreterare, förbundskassör och avtalssekreterare (A1:10 andra att-satsen)
- att** branschklubbar godkänns enligt §29 Klubbar mom 1 enligt stadgar från 2014 (A1:11 första att-satsen)
- att** Branschklubb kan omfatta förbundets medlemmar på flera företag inom samma bransch inom ett geografiskt område (A1:11 andra att-satsen)
- att** stycket nummer 2 i §16 mom 1 ska strykas och texten "Lokal facklig organisation ska uppfylla de förutsättningar som anges i §16 i dessa stadgar för att få delegerat förhandlingsmandat" läggas till (A1:11 tredje att-satsen)
- att** §27 i förslaget till nya stadgar utökas enligt följande: Förbundsstyrelsen beslutar om regionindelning. Regionråd ska verkställa de uppdrag och beslut som meddelas av förbundsstyrelsen. Regionråd ska på branschorganisationens uppdrag:
- Samordna facklig politisk verksamhet
 - Samordna studieverksamhet
 - Samordna ungdomsverksamhet
 - Ansvara för att ledamöter till LO-distrikt, LO-facken och ABF utses
- Regionrådet ska bestå av en ledamot från varje inom regionen befintlig branschorganisation och geografisk klubb som sammanfattar medlemmar som jobbar på flera företag eller myndigheter inom olika branscher. Regionrådet utser inom sig ordförande och sekreterare. Vid regionrådets sammanträde ska mötesanteckningar föras.
- Respektive branschorganisation svarar för sina kostnader i regionrådet. (A1:12)
- att** förslaget om inrättande av regionråd i sin helhet stryks ur stadgarna (A1:13)
- att** §28 Klubb mom 1 ska få en rad till: Nationell klubb (NK) kan omfatta förbundets medlemmar inom samma myndighet, inom samma arbetsplats, eller samma arbetsområde inom hela Sverige. (A1:14 första att-satsen)
- att** §28 Klubbar (förslag) mom 3 pkt 2 "klubb är skyldig att ingå i branschorganisation enligt §27" ändras till: Nationell klubb kan ingå i branschorganisation men kan även vara nationell klubb eller företagsklubb. (A1:14 andra att-satsen)
- att** "§5 Lokal organisation" tillförs ett stycke med innebörden att där branschorganisation inrättats kan förbundsstyrelsen besluta utse bransch som lokal organisation. (A1:15 första att-satsen)
- att** där klubbar inte inrättats kan branschorganisation efter delegation från förbundsstyrelsen erhålla rätt att inrätta nya klubbar. (A1:15 andra att-satsen)
- att** branschorganisation ges möjlighet att utse Seko ombud där det saknas förutsättningar att bilda klubb. (A1:15 tredje att-satsen)
- att** stadgarna i §28 mom 5 kompletteras med en formulering om att klubbar ska utse fackligpolitisk ansvarig (A1:16)

- att** undantag från §26 mom 8 Medelsplacering kan beviljas av förbundsstyrelsen. (A1:17)
- att** kongressen väljer förbundsordförande, förste vice förbundsordförande, andre vice förbundsordförande, förbundssekreterare och avtalssekreterare. (A1:18 första att-satsen)
- att** förbundsstyrelsens verkställande utskott består av förbundsordförande, förste vice förbundsordförande, andre vice förbundsordförande, förbundssekreterare och avtalssekreterare. (A1:18 andra att-satsen)
- att** förbundsstyrelsen består av minst 15 ledamöter inklusive VU. (A1:18 tredje att-satsen)
- att** övriga förslag till ändrade stadgar angående VUs sammansättning och förbundsstyrelsens sammansättning ska utgå eller konsekvensändras utifrån detta beslut och om möjligt fortsatt erhålla likalydande text som i de nuvarande stadgarna. (A1:18 fjärde att-satsen)
- att** kongressen beslutar att det ska vara minst 5 personer inklusive ordförande, kassör och sekreterare samt övriga ledamöter och ersättare till det antal branschorganisationen beslutar. (A1:19 första att-satsen)
- att** klubbs styrelse ska bestå av minst 3 ledamöter med ordförande, kassör, sekreterare och övriga ledamöter och ersättare till det antal klubben beslutar. (A1:19 andra att-satsen)
- att** mandattiden är likalydande för branschstyrelse respektive klubbstyrelse om minst ett år och högst två år. (A1:19 tredje att-satsen)
- att** i stadgarnas paragraf 20, moment 2, första stycket, görs följande tillägg: den centrala ungdomskommittén utser inom sig en ordförande som i sin tur adjungeras till förbundsstyrelsen. (A1:20 och A1:21)
- att** de nuvarande stadgarnas text om förhandlingsorganisations uppgifter kvarstår oförändrade. (A1:22)
- att** den näst sista punkten omformuleras så att den lyder: "främja integration, allas lika värde och motverka diskriminering i arbetsliv och samhälle. Seko ska som en del av detta arbete verka för framväxten av en antifascistisk rörelse och i detta söka samarbete med progressiva demokratiska krafter" (A1:23 första att-satsen)
- att** den sista punkten omformuleras så att den lyder: "i den fackliga verksamheten och i övrigt gagna en demokratiskt socialistisk samhällsutveckling som avskaffar klassamhället genom ökad jämlikhet på grundval av politisk, social, kulturell och ekonomisk demokrati (A1:23 andra att-satsen)
- att** nolltolerans på alkohol införs i våra stadgar (A1:24)
- att** §14 mom 5 kompletteras med "Medlem ska för att kunna väljas till uppdrag i förbundet ha anknytning till organisationsområdet samt ha en nominering från den klubb där medlemmen har sin organisatoriska tillhörighet. (A1:25 första att-satsen)
- att** §14 mom 5 kompletteras med "Uppdrag i förbundet ska i sin fördelning avspegla samhället i stort. Uppdrag ska vara jämnt fördelade mellan män och kvinnor (40/60 %). (A1:25 andra att-satsen)
- att** förbundet inrättar en järnvägsbransch där samtliga klubbar inom järnvägsbranschen ingår, inklusive underhållsföretagen såväl inom verkstad, service och spårunderhåll. (A1:26)
- att** förbundet inrättar en järnvägsbransch där samtliga klubbar inom järnvägsbranschen ingår, inklusive de anställda i underhållsföretagen såväl inom verkstad, service och spårunderhåll, samt de anställda i Trafikverket. (A1:27)

Motion A2:1

Upprätthållande av stödverksamhet

Vi yrkar att:

- förbundet upprätthåller stödverksamhet för förbundets klubbar och branschorganisationer genom utplacerad administrativ personal och utplacerade ombudsmän i regionerna även efter den 1 januari 2019
- förbundet upprätthåller närhetsprincipen i sin decentrala stödverksamhet, framförallt med hänsyn till glesbygdsområden.

Seko Södra

Utlåtande A2:1

Upprätthållande av stödverksamhet

Motionären yrkar på att förbundet ska upprätthålla stöd till Sekos lokala organisationer medelst regionalt stationerade ombudsmän och assistenter även efter den 1 januari 2019.

Motionen synes bygga på ett missförstånd avseende förslaget till ny organisation för Seko.

Detta förslag till ny demokratisk organisation påverkar inte Sekos placering av anställda. De kommer 2019 fortfarande att finnas på sina respektive kontor. Antalet anställda och deras placering är beroende på det stödbehov som finns från våra lokala organisationer och vilka ekonomiska resurser som förbundet har.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att anse motion A2:1 besvarad

Motion A2:2

Utveckla regionerna

Regionerna är i dag förbundets regionala organisation och sköter delar av förbundets verksamhet regionalt och lokalt. Denna verksamhet måste utvecklas i stället för att avvecklas. Mer ekonomiska resurser måste tillföras regionen för att säkerställa att det utökade uppdraget kan utföras.

Vi yrkar att:

Sekos regionala organisation (regionerna) utvecklas och tillförs resurser för detta ändamål.

Seko Skåne

Utlåtande över motion A2:2

Utveckla regionerna

Regionerna är förbundets regionala organisation och ska bistå den lokala organisationen inom de områden som stadgarna anger, enligt de beslut som förbundsstyrelsen fattar och de uppdrag som beslutats av förbundsstyrelsen. Eftersom stadgarna är centrala när det gäller att formulera det uppdrag regionerna och övriga i organisationen har så har förbundsstyrelsen ägnat särskild tid åt att i stadgeförslaget som nu föreligger kongressen att tydliggöra ansvars och uppdrags fördelning i lokalorganisationen. Detta med utgångspunkten att de totala resurserna till följd av medlemstapp och konkurrens om medlemmar inte kommer att öka.

Med begränsade resurser blir det viktigt att vi fokuserar på att genomföra de beslut vi fattar gemensamt och att vi undviker all form av dubbelarbete. Det lagda stadgeförslaget innehåller inget utökat uppdrag.

Eftersom regionen är förbundets regionala organisation så finns redan en modell för resursfördelning som utgår ifrån det uppdrag man har och de aktiviteter man i regionen har för avsikt att genomföra. Det är en modell som tillåter en diskussion om helheten och fördelning av resurser lokalt och centralt, men bör hanteras som nu som en naturlig del av varje års verksamhetsplan- och budgetprocess.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att avslå motion A2:2

Motion A2:3

Bevara och utveckla regionkontoren

Ett stöd till de lokalt fackligt förtroendevalda kräver en bra lokal stötting av de regionkontor som finns. De senaste åren har vi sett att allt eftersom personal slutar/går i pension så ersätts inte de med ny personal. Det ger ett högre arbetstryck på kvarvarande personal och sämre förutsättningar att stötta de fackliga.

Den kännedom man får lokalt är viktig och har mer än en gång visat sig oumbärligt för medlemsvård.

Vi yrkar:

att man säkerställer att regionkontoren bibehåller sin personalstyrka och där det behövs utökar för att kunna ge klubbar och sektioner det stöd som behövs.

Seko Skåne

Motion A2:4

Bevara regionerna

Regionerna är i dag förbundets regionala organisation och sköter delar av förbundets verksamhet regionalt och lokalt. Försvinner regionerna så kommer även denna verksamhet att försvinna och förbundet blir avsevärt svagare regionalt.

Vi yrkar:

att Sekos regionala organisation, regionerna, behålls och utvecklas.

Seko Skåne

Utlåtande över motion A2:3 och A2:4

Bevara och utveckla regionkontoren

Bevara regionerna

Utlåtande

Det är relevant att som motionären till motion A2:3 gör, dvs uttrycka oro för hur medlemsvård och lokal närvaro av anställda ska kunna garanteras. Medlemstappet, den ökade konkurrensen med tjänstemannasidan och ytterst den inverkan som i princip oförändrade avgifter har haft på förbundet är kända fakta. Dessa har genom åren tvingat förbundet att fatta flera tunga beslut både genom verksamhetsinskränkningar och personalnedskränkningar. Varje gång ett beslut fattats så har det skett med utgångspunkt för att ytterst finna en balans mellan å ena sidan lokalt och centralt fackligt arbete å andra sidan hur vi bibehåller en så stark organisation som möjligt.

Förbundets organisation har alltid byggt på att vi är starka på arbetsplatsen och på att vi bland oss väljer de som ska företräda oss gentemot arbetsgivaren. När vi blir tillräckligt många på en arbetsplats så bildar vi klubb och kan därigenom värna och stärka våra medlemmars villkor på arbetsplatsen. På arbetsplatser med få medlemmar, där vi inte kan bygga lokal facklig organisation, har vi istället sett till att vi har anställda som kan komplettera grundorganisation, men aldrig helt ersätta. Denna modell har en stark tradition i förbundet och är en av de orsaker som bidragit till att vi är det förbund bland LOs medlemmar som har det starkaste förtroendet i SCBs årliga förtroendemätning.

Vi ser framför oss en utveckling där förändringen av arbetsmarknaden sker i en allt snabbare takt och där vi går från stora homogena företag till fler och mindre företag, att företag fusioneras och omorganiserar och myndigheter utlokaliseras. Detta är en utmaning för oss som organisation att möta, men att lösningen enbart är att bibehålla eller öka personalstyrkan lokalt tar tyvärr ett allt för smalt grepp i frågan. Vi behöver såväl en lokal organisation som en central organisation

Det vore direkt olyckligt om kongressen skulle fastslå vilken bemanning som ska råda, då mycket hinner hända under en kongressperiod och det i sin konsekvens skulle kunna leda till att vi får anställd personal på platser där vi inga medlemmar har och att det sker på bekostnad på deras arbetsmiljö och inverkar negativt på de redan knappa resurser vi har att bedriva facklig verksamhet för.

Motion A2:4 tar sin utgångspunkt i att regioner skulle försvinna men i och med att förbundsstyrelsen i sitt förslag till nya stadgar och ny organisation lagt ett förslag som inkluderar regioner och förtydligar dess uppdrag, innebär det också att vi gemensamt har ett ansvar för att fortsätta att utveckla verksamheten.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att avslå motionerna A2:3 och A2:4

Yrkanden motionerna A2:3 och A2:4

att man säkerställer att regionkontoren bibehåller sin personalstyrka och där det behövs utökar för att kunna ge klubbar och sektioner det stöd som behövs. (A2:3)

att Sekos regionala organisation, regionerna, behålls och utvecklas. (A2:4)

Motion A2:5

Kultur på kongressen

Runt om i landet finns det LO-medlemmar som på sin fritid sysslar med kultur av skilda slag. Några skriver, några målar, andra sysslar med musik, sjunger i kör, spelar teater mm.

Vid Sekos kongresser finns alltid kulturinslag t ex i form av korta teaterstycken och musik. Oftast framförs dessa av professionella artister/kulturarbetare.

Vi vill att Seko ska fånga upp de medlemmar som på olika vis är engagerade i kulturarbete och erbjuda dessa att framträda på kongressen. Till stöd för det hänvisar vi till stadgarnas 2§ moment 1 sista punktsatsen

” i den fackliga verksamheten och i övrigt gagna en samhällsutveckling med ökad jämlikhet på grundval av politisk, social, kulturell och ekonomisk demokrati”

Vi yrkar:

att medlemmar ur LO förbund står för den kulturella underhållningen vid Sekos kongresser

Seko Skåne

Motion A2:6

Kultur på kongressen

Runt om i landet finns det LO-medlemmar som på sin fritid sysslar med kultur av skilda slag. Några skriver, några målar, andra sysslar med musik, sjunger i kör, spelar teater mm.

Vid Sekos kongresser finns alltid kulturinslag t ex i form av korta teaterstycken och musik. Oftast framförs dessa av professionella artister/kulturarbetare.

Vi vill att Seko ska fånga upp de medlemmar som på olika vis är engagerade i kulturarbete och erbjuda dessa att framträda på kongressen. Till stöd för det hänvisar vi till stadgarnas 2§ moment 1 sista punktsatsen

” i den fackliga verksamheten och i övrigt gagna en samhällsutveckling med ökad jämlikhet på grundval av politisk, social, kulturell och ekonomisk demokrati”

Mot bakgrund av detta yrkar vi:

att medlemmar ur LO-förbund står för den kulturella underhållningen vid Sekos kongresser.

Seko Väst

Utlåtande över motion A2:5 och A2:6

Kultur på kongressen

Motionärerna yrkar att den kulturella underhållningen vid Sekos kongresser ska framföras av medlemmar ur något LO förbund. Till detta yrkar förbundsstyrelsen avslag.

Vid Sekos kongresser gör förbundsstyrelsen sitt bästa för att visa på en kulturell bredd med de olika framträdandena. Utgångspunkten är kultur för att stärka den fackliga kampen samt kultur som underhållning. Självklart i kombination med krav på god kvalitet och balanserad kostnad.

Genom ett omfattande nätverk inom fackföreningsrörelsen och arbetarrörelsen har förbundsstyrelsen stora möjligheter att garantera kravet på god kvalitet i samklang med kostnaden. Förbundsstyrelsen ser heller inget motsägelsefullt i att god underhållning kan stärka den fackliga kampen.

Kultur i den fackliga kampen

Inslagen kan bestå av kortare teaterstycken, författarläsning, sång- och musik mm. Inslagen framförs som "melanakter" under kongressens arbete. De är av "enklare" slag. Med enklare avses i det här fallet att de kräver inga omfattande scenerier. De är framförda av kulturarbetare som delar våra fackliga värderingar. En blandning av både professionella och amatörer. Med dessa korta inslag i kongressens förhandlingar vill förbundsstyrelsen stärka kulturens roll i den fackliga kampen samt stämningen på kongressen.

Kultur som underhållning

Vid kongressfesten har kulturen en än mer underhållande karaktär. Den består av någon form av scenshow och/eller orkester som spelar upp till dans. Dansen är ett uppskattat inslag på Sekos kongressfester.

Kulturarbetare kan organisera sig i fyra förbund:

- Teaterförbundet - anslutna till TCO
- Musikerförbundet - anslutna till LO
- Författarförbundet – fristående
- Dramatikerförbundet - fristående

Kulturarbetare, framförallt amatörer, kan vara organiserade i ett LO- eller TCO-förbund. De LO-medlemmar förbundsstyrelsen har kännedom om och som uppfyller de av förbundsstyrelsen uppsatta kraven kan självklart komma ifråga. Ett beslut i motionärens anda skulle däremot enbart tillåta att Seko engagerade professionella kulturarbetare från Musikerförbundet.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att avslå motionerna A2:5 och A2:6

Yrkanden motionerna A2:5 och A2:6

att medlemmar ur LO-förbund står för den kulturella underhållningen vid Sekos kongresser (A2:5 och A2:6)

Motion A2:7

Kvinnligt nätverk

Många kvinnor i vårt förbund vittnar om att det finns ett behov av att ha en mötesplats där de kan få möjligheter att stärka varandra. Det har visat sig positivt i andra förbund och har resulterat i att kvinnor har kunnat växa och stärka sig i sin roll. När förtroendevalda växer och utvecklas i rollen som förtroendevald växer och utvecklas även Seko som organisation. Idag ser vi att andelen kvinnor högt upp i hierarkin inte representerar andelen kvinnor i förbundet. Med högt upp i hierarkin menar vi styrelser och VU/AU i klubb-, region- och förbundsstyrelse, förhandlingsdelegationer, förhandlings- och branschorganisation. För att skapa förtroende för vår organisation är det dags för Seko tar sig vidare framåt i 2000-talet.

Vi yrkar:

att Seko verkar för att skapa kvinnliga nätverk i förbundet.

Seko Skåne

Motion A2:8

Kvinnligt nätverk

Många kvinnor i vårt förbund vittnar om att det finns ett behov av att ha en mötesplats där det kan få möjligheter att stärka varandra. Det har visat sig positivt i andra förbund och har resulterat i att kvinnor har kunnat växa och stärka sig i sin roll. När förtroendevalda växer och utvecklas i rollen som förtroendevalda växer och utvecklas även Seko som organisation. Idag ser vi att andelen kvinnor högt upp i hierarkin inte representerar andelen kvinnor i förbundet. Med högt upp i hierarkin menar vi som ordinarie ledamot i styrelser och VU/AU i klubb-, region- och förbundsstyrelse, förhandlingsdelegationer, förhandlings- och branschorganisation. För att skapa förtroende för vår organisation är det dags för Seko att ta sig vidare framåt i 2000-talet

Mot bakgrund av vad som anges ovan yrkar vi:

att Seko bildar ett kvinnligt nätverk.

Seko Väst

Utlåtande över motion A2:7 och A2:8

Kvinnligt nätverk

Motionerna tar upp ett behov hos förtroendevalda kvinnor att bilda nätverk för att kunna växa och stärka sin roll. Förbundsstyrelsen delar uppfattningen att det behövs fler kvinnor på ledande positioner, för att spegla medlemsbilden. Samtidigt ser vi en underrepresentation av fler grupper, som exempelvis ungdomar, de med annan etnisk bakgrund och de med osäkra anställningsformer. Målet är att våra förtroendevalda och anställda ska spegla våra medlemmar och vägen dit kan innehålla många olika åtgärder.

Seko har vid ett antal tillfällen genomfört särskilda aktiviteter för kvinnor, i form av bildande av nätverk och mentorsprogram. Gemensamt för dessa åtgärder är att de har tillkommit i ett uppifrånperspektiv. Åtgärderna har för Seko som organisation, efter att initiativ och resurser från centralt håll upphört, i princip runnit ut i sanden även om det naturligtvis har stärkt ett antal individer under resans gång. Att än en gång försöka något liknande tror förbundsstyrelsen inte är rätt väg att gå.

Inom flera av våra branscher och/eller företag har kvinnliga nätverk startats. Den modellen har, enligt förbundsstyrelsens uppfattning, större möjligheter att ge resultat och vi vill gärna uppmuntra till att ytterligare nätverk bildas. Seko anordnar årligen en jämlikhetskonferens, där de jämställdhetsansvariga är en av målgrupperna. Hit skulle också representanter för de kvinnliga nätverk som finns kunna inbjudas.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att anse motionerna A2:7 och A2:8 besvarade

Yrkande motionerna A2:7 och A2:8

att Seko verkar för att skapa kvinnliga nätverk i förbundet. (A2:7)

att Seko bildar ett kvinnligt nätverk. (A2:8)

Motion A2:9

Utvärdering av organisationsformen nationella klubbar

Under några år har vi i förbundet haft ett antal nationella (landsomfattande) klubbar. Ibland har det varit mer eller mindre nödvändigt att använda denna organisationsform. Många mindre arbetsplatser inom en större geografi har varit en anledning till denna form av klubb bildning. Ekonomiska möjligheter att bedriva en bra facklig verksamhet har ibland varit orsaken till etablering av en rikstäckande klubborganisation.

Hur har det då i praktiken blivit avseende en *medlemsnära* organisation?

På arbetsplatser där aktiva Seko-ombud finns, står ändå ombuden för det som medlemmarna uppfattar som en medlemsnära organisation. Där ombud saknas, eller där det i praktiken bara är ett namn på "ett papper" - hur uppfattas Seko där?

Har vi en organisation som av medlemmar inte känns medlemsnära, har vi problem, bl. a med rekrytering av fler medlemmar, samt att kunna behålla de vi redan har. Då hjälper inte tidsbegränsade kampanjer eller projekt på längre sikt.

Undertecknad motionär tillhör en landsomfattande klubb. Denna har i skrivande stund funnits i mer än fem år. Verksamheten och den demokratiska klubborganisationen känns inte särskilt medlemsnära. Medlemmar känner att de har liten påverkansmöjlighet av viktigare beslut.

Vad finns det för positiva faktorer att redovisa kring nationella klubbar? Vad är det som inte har blivit så bra? Går det att överbrygga de nackdelar som en landsomfattande klubb innebär?

Vi behöver inom förbundet göra en utvärdering av hur det blev i praktiken. Siktet för en sådan utvärdering ska givetvis ta fasta på medlemsnärahet, och möjligheter till att vi blir fler medlemmar inom vårt förbund. Utvärderingen bör göras snarast, och absolut innan kommande kongressperiod är tillända.

Med stöd av ovanstående yrkar vi:

- att** förbundet under kommande kongressperiod gör en utvärdering av organisationsformen nationella klubbar
- att** i första att-satsen föreslagen utvärdering, särskilt ska ta sikte på faktorer som medlemsnärahet och möjligheter till att främja medlemsvärning
- att** kommande förbundsstyrelse ges i uppdrag att se hur föreslagen utvärdering ska genomföras
- att** resultat av i första att-satsen föreslagen utvärdering redovisas så snart det praktiskt är möjligt, och senast innan kommande kongressperiod är tillända.

Seko Väst

Utlåtande över motion A2:9

Utvärdering av organisationsformen nationella klubbar

Motionären yrkar på att utvärdering görs av våra nationella klubbars verksamhet, i första hand med avseende på medlemsnärhet och medlemsrekrytering. Motionären lyfter flera viktiga frågor för förbundets överlevnad och demokratiska funktionssätt. Nämligen hur våra lokala organisationer fungerar och pekar särskilt ut frågan om huruvida de nationella klubbarna i praktiken blivit medlemsnära organisationer.

Inom Seko så pågår flera parallella organisatoriska trender. På flera områden, exempelvis inom Försvar och Civil, så går mindre klubbar samman och bildar större, ibland nationella och ibland regionala klubbar. På andra områden, exempelvis inom Kriminalvård, delas klubbar och bildar mindre klubbar. I båda fallen kan det handla om att anpassa sig till arbetsgivarnas organisation. Motionären pekar själv på flera orsaker till dessa trender: många små arbetsplatser inom en myndighet/företag, ekonomi. Andra orsaker kan vara att bli mer förhandlingsfäähig och få en större medlemskader att välja förtroendevalda ifrån.

Förbundsstyrelsen delar motionärens oro för att vi tappar fokus på medlemsnärhet och inflytande för våra medlemmar när våra lokala organisationer förändras. Men vi kan inte se att det specifikt hänger ihop med nationella klubbar i jämförelse med andra, exempelvis stora geografiska klubbar. Vissa nationella klubbar har växt betydligt, som Polisklubben, andra har lyckats behållit sin numerär trots att Seko minskat sitt medlemstal och ytterligare andra har minskat. Men inte heller här skiljer sig de nationella klubbarna från andra klubbar inom förbundet. Det som skiljer är hur klubbarna fungerar.

Förbundsstyrelsen har vidtagit flera åtgärder för att förbättra klubbarnas arbetssätt. Förutom kampanjer, som Projekt 80 000 där vi strukturerat samlar olika medlemsrekryteringsinsatser och utbildningar, så genomför förbundet också styrelseutveckling där fokus just ligger på styrelsernas arbetssätt, att vara medlemsnära och rekrytera medlemmar.

Förbundsstyrelsen anser att vi bör satsa våra resurser på att genomföra åtgärder för att stärka våra lokala organisationer, enligt ovan, än att lägga resurser på att utvärdera en av formerna för våra klubbar. Däremot, i uppföljningen av klubbarna, som regioner, branschorganisationer och förhandlingsorganisationer ansvarar för, ska vi givetvis utvärdera hur respektive klubb har fungerat och då ha fokus på områden som motionären pekar på.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att avslå motion A2:9

Motion B1

Förbättra rättshjälpen för Seko medlemmar

Sekoklubbar som jobbar inom rättsvårdande myndigheter har uppmärksammat att medlemmar som anmäls för brott inom tjänsten inte får det mest lämpliga juridiska stödet genom förbundet under den pågående brottsutredningen. Rättshjälpen enligt stadgarnas regler ges av förbundet när anställningen hotas. I praktiken betyder det att juridisk hjälp ges av förbundet först när ett ärende av allvarlig arbetsrättslig karaktär seglar upp och i ett sent skede.

I fall där anledningen till det arbetsrättsliga ärendet bottnar i en brottsutredning mot medlemmen, har dock oftast tyvärr en dom i brottmål redan lagt förutsättningar för den arbetsrättsliga processen. Dessa förutsättningar kan säkert påverkas till den berörda medlemmens fördel med ett vidgat användande av förbundets rättshjälp. Ett förbättrat rättsligt skydd för våra medlemmar behövs.

Vi yrkar:

- att** förbundet skyndsamt utreder vilka förbättringar som kan vidtas av Seko för sina medlemmar som jobbar inom rättsvårdande myndigheter,
- att** förbundet skyndsamt ser över möjligheten till upphandling av en försäkringsmöjlighet gällande rättshjälpsfrågor som rör tjänsteutövandet, inom ramen för försäkringssamarbetet med till exempel FOLKSAM och HELP-försäkringar.

Seko Södra

Utlåtande över motion B1

Förbättra rättshjälpen för Sekos medlemmar

Sekos rättshjälp utgår till de medlemmar som får arbetsrättsliga problem i sin anställning, pga. de arbetsrättsliga reglerna råkar illa ut. Förbundet måste behandla alla medlemmar lika och skulle rättshjälpen utvidgas att gälla brottmål vid Polisen måste även medlemmar på övriga områden omfattas av reglerna. Skulle förbundet på detta vis utvidga reglerna för rättshjälp till att gälla även brottmål skulle antalet ärenden öka kraftigt. Ärenden som drivs till domstol är kostsamma och med en sådan utvidgning av rättshjälpen skulle även förbundets kostnader öka kraftigt i en situation där ekonomin redan är ansträngd.

Dock förstår förbundsstyrelsen behovet av stöd till medlemmar som hamnar i situationer där brottmål kan påverka medlemmens situation i arbetet. Motionären föreslår att det ska undersökas om inte försäkringsföretagen Folksam och Help har förutsättningar att erbjuda försäkringar som räcker in det efterfrågade stödet.

Förbundsstyrelsen ställer sig positiv till att undersöka om Folksam eller Help kan erbjuda en försäkring som kan ge rättsligt stöd till Sekos medlemmar vid brottmål och också undersöka vad en premie så fall skulle bli.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

- att** anse motion B1 besvarad

Motion B2

Juristförsäkring

På förbundets årsmöte 2015 togs beslut om införandet av en juristförsäkring. Vi anser i grunden att en juristförsäkring är ett mycket bra komplement till medlemskapet i facket och att den, tillsammans med övriga försäkringar, ger medlemmen ett bra medlemsvärde. Däremot tycker vi att det var fel att representantskapet tog beslut om att införa en juristförsäkring med negativ anslutningsmetod.

För det första anser vi att det är en fråga för kongressen att ta beslut av denna dignitet. För det andra hade vi hellre sett att förbundet tecknade avtal med ett för oss närstående företag där vi redan har flertalet av våra försäkringar och som är medlemsägt, Folksam. Istället valdes ett privat utländskt företag. Visserligen med ett färdigt paket och de var redan etablerade med sin juristförsäkring.

Många medlemmar har redan haft stor nytta av sin juristförsäkring och är mycket nöjda med den. Försäkringen har vid kongressen i april 2017 varit i gång i ca 18 månader, vilket är halvtid på nuvarande avtal. Vi anser att förbundet ska låta Folksam lägga en offert på en motsvarande juristförsäkring. Samtidigt bör en utredning göras för att om möjligt baka in försäkringen helt i medlemskapet, så att alla medlemmar har juristförsäkringen.

Seko sjöfolk yrkar:

att förbundsstyrelsen får i uppdrag att förhandla med Folksam om att teckna avtal om juristförsäkring

att förbundsstyrelsen får i uppdrag till årsmötet 2018 att undersöka den ekonomiska möjligheten att låta juristförsäkringen ingå i medlemsavgiften.

Seko sjöfolk

Utlåtande över motion B2

Juristförsäkring

Förbundsstyrelsen håller med om att en juristförsäkring är ett bra komplement till övriga medlemsförsäkringar och att en sådan ger ett bra medlemsvärde. Detta visas av att nästan 75 000 medlemmar omfattas av den juristförsäkring som Seko har valt. Försäkringen har vid tidpunkten för kongressen varit igång i 18 månader och förbundsstyrelsen upplever att medlemmarna är mycket nöjda med försäkringen i sig och den hjälp som erhålls via Help.

Avtalet med Help går ut per september 2018. Inför denna tidpunkt kommer det att ske en utvärdering och en ny upphandling. En ny upphandling kommer att omfatta försäkringsbolag som kan erbjuda en juristförsäkring som uppfyller medlemmarnas behov och är konkurrenskraftig till såväl villkor som premie. Folksam kommer självklart välkomnas att delta i denna process/förhandling i sin position som förbundets största och viktigaste försäkringspartner.

Årspremien uppgår till drygt 31 miljoner kronor. Idag så betalas premien av de medlemmar som omfattas av försäkringen. Att förbundet i en nära framtid själva skulle stå för hela premien är inte realistiskt.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att avslå motion B2, andra att-satsen

att anse motion B2, första att-satsen besvarad

Motion B3

Kollektiv hemförsäkring

Det är många medborgare som saknar en hemförsäkring. Det är en tragedi för den enskilde när olyckan är framme. I januari 2016 startade en brand i ett flerfamiljshus i en förort i Göteborg. Nästan 100 familjer blev hemlösa och för de flesta slutade det med en totalförlust. Folksam försäkrade ca 50% av familjerna, övriga bolag hade ca 40% försäkrade. De återstående nästan 10% saknade helt hemförsäkring.

Vi i facket är bra på att göra saker tillsammans. När vi är många och starka blir det ofta billigare. En majoritet av LO-förbunden har redan den kollektiva hemförsäkringen via Folksam. Bara inom 6F så är det två förbund som saknar den kollektiva hemförsäkringen, Seko och Byggnads, medan det är tre förbund som har försäkringen. IF Metall har t ex valt att inte teckna försäkringen, medan vissa avdelningar i IF Metall valt att teckna den kollektiva hemförsäkringen för sina medlemmar. Så är det även i Seko. Vi i Seko sjöfolk tecknade den kollektiva hemförsäkringen i början av 1990-talet. Då i Svenska Sjöfolksförbundet, men sedan sammanslagningen 1996 har våra medlemmar hemförsäkringen genom sitt medlemskap. Det finns inte något bättre eller billigare sätt att ge våra medlemmar en hemförsäkring.

35 000 av förbundets medlemmar har redan valt att teckna hemförsäkringen med Folksam som medlemsförmån. Dessa medlemmar betalar 83 kronor per månad.

Den genomsnittliga årspremien för en hemförsäkring i Sverige är 1 400 kronor respektive 1 536 kronor i storstäderna.

Årspremien för förbundets frivilliga hemförsäkring är 1 000 kronor.

Den preliminära premien för kollektiv hemförsäkring i Folksam är 670 kronor för 2016.

Med sjöfolkets medlemmar har alltså redan 40 000 medlemmar hemförsäkring i Folksam. (Uppgifter angående kostnader ovan har erhållits från Folksam, Affärsområde partner fackliga organisationer, 2016-12-01).

Seko sjöfolk yrkar:

att förbundsstyrelsen får i uppdrag att förhandla med Folksam om att införa den kollektiva hemförsäkringen för alla förbundets medlemmar bosatta i Norden.

Seko sjöfolk

Motion B4

Nytt kollektivt försäkringspaket

Ett försäkringspaket inkluderat hemförsäkring byggt på kollektiva lösningar (LO-basis) har tidigare varit aktuellt inom vårt förbund. Det gick dock inte att förverkliga, p g a att dåvarande förbundsstyrelser inte klarade uppgiften att motivera en majoritet av kongressombuden till att säga ja till detsamma.

Nu har det gått några år sedan frågan senast var aktuell. Det är angeläget att frågan om nytt kollektivt försäkringspaket prövas igen. Möjligheter att erbjuda medlemmarna detta, bör undersökas på nytt.

När avtalstiden för nuvarande juristförsäkring (HELP) löper ut, bör undersökas om denna kan ingå som en del i ett samlat kollektivt försäkringspaket (LO-paket).

Kollektiva försäkringslösningar är de bästa förmåner som Sekos medlemmar kan få genom sitt medlemskap. Att samtliga förbundets medlemmar erbjuds samma kollektiva försäkringspaket, oavsett region-, klubb- eller branschtillhörighet bör vara en självklarhet.

Med stöd av ovanstående yrkas:

- att** förbundet undersöker och redovisar förutsättningar, för ett återupptagande av arbetet med att presentera ett nytt kollektivt försäkringspaket, inkluderande hemförsäkring och på sikt även juristförsäkring
- att** samtliga medlemmar i Seko får samma kollektiva försäkringslösning, oavsett region-, klubb- eller branschtillhörighet
- att** under förutsättning att första att-satsen vinner gehör, att förbundet utser en arbetsgrupp som får i uppdrag att utarbeta ett nytt förslag till kollektivt försäkringspaket.

Seko Väst

Utlåtande över motion B3 och B4

Kollektiv hemförsäkring

Nytt kollektivt försäkringspaket

Förbundsstyrelsens syn är att det är viktigt att alla har ett så bra försäkringsskydd som möjligt. Ett sätt att lösa detta är att erbjuda kollektiva lösningar. En kollektiv försäkring kommer alltid, givet samma villkor, att kunna erbjudas till en lägre premie. En kollektiv hemförsäkring kan erbjudas av Folksam till en premie på 670 kronor per år, 56 kronor/månad. Motsvarande premie för en enskilt tecknad hemförsäkring som medlemsförmån är cirka 1 000 kronor per år, 83 kronor/månad. En enskild medlem kan alltså erhålla hemförsäkring 330 kronor billigare per år om den kollektiva hemförsäkringen skulle införas.

Den totala premien för alla medlemmar, exklusive Sjöfolk, för den kollektiva hemförsäkringen skulle uppgå till cirka 70 miljoner kronor per år. Förbundsstyrelsen anser att denna kostnad inte kan bäras av förbundet. Då återstår i så fall att kostnaden skulle behöva bäras av medlemmen via en höjd avgift. Den ekonomiska fördelen på 330 kronor lägre premie skulle i detta fall kvarstå.

Trots den ekonomiska fördelen för medlemmen så finns det problem med ett kollektivt införande:

- Det finns branscher inom Seko som är mer konkurrensutsatta via avgiften gentemot andra förbund än andra. En höjning av avgiften kan då verka negativt på medlemsantalet.
- För cirka 10 år sedan hölls en medlemsomröstning vars resultat var, med knapp majoritet, mot en kollektiv hemförsäkring. Deltagandet i undersökningen var lågt. Förbundsstyrelsen har idag ingen ny kunskap som säger att medlemmarna skulle se annorlunda på frågan.
- En kollektiv anslutning är visserligen positiv ur ett ekonomiskt perspektiv för de flesta men det finns även många synpunkter på kollektiv anslutning i sig, vissa medlemmar som redan omfattas av denna försäkring via annat förbund får dubbel premie samt att det även förekommer att medlemmar kan hitta en billigare lösning beroende på bostadens storlek och var i landet den ligger.

Förbundsstyrelsen är som tidigare nämnts positiva till ett nytt kollektivt försäkringspaket och kommer att fortsatt bevaka framtida möjligheter att kunna förbättra försäkringspaketet. Att kunna erbjuda medlemmarna ett nytt kollektivt försäkringspaket inkluderande kollektiv hemförsäkring samt på sikt även juristförsäkring skulle i många avseenden vara bra. De problem som finns är hur detta ska finansieras. Premierna för kollektiv hemförsäkring och juristförsäkring skulle uppgå till mer än 100 miljoner kronor. Att höja avgiften skulle innebära en höjning med mer än 100 kronor per månad.

Att i en framtid kunna erbjuda medlemmarna samma kollektiva försäkringspaket skulle vara tydligt och det skulle vara en bra produkt. Problemet är finansieringen, den konkurrens som delvis finns med andra förbund samt att det idag finns olika lösningar i olika delar av Seko som gör att det inte är en lätt fråga att lösa.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att avslå motion B3 och B4

Yrkanden motionerna B3 och B4

- att** förbundsstyrelsen får i uppdrag att förhandla med Folksam om att införa den kollektiva hemförsäkringen för alla förbundets medlemmar bosatta i Norden. (B3)
- att** förbundet undersöker och redovisar förutsättningar, för ett återupptagande av arbetet med att presentera ett nytt kollektivt försäkringspaket, inkluderande hemförsäkring och på sikt även juristförsäkring. (B4 första att-satsen)
- att** samtliga medlemmar i Seko får samma kollektiva försäkringslösning, oavsett region-, klubb- eller branschtillhörighet. (B4 andra att-satsen)
- att** under förutsättning att första att-satsen vinner gehör, att förbundet utser en arbetsgrupp som får i uppdrag att utarbeta ett nytt förslag till kollektivt försäkringspaket. (B4 tredje att-satsen)

Motion B5

Modell tas fram för fördelning av klubbkapital vid delning

Det händer mycket på arbetsmarknaden och vi har under lång tid sett en uppsplittring av många branscher. Vilket leder till att organisationen löpande behöver anpassas och in delas på nya utifrån omvärldens omvandling.

Hur klubbkassan ska delas upp är inte det minst komplicerade att bli enig om, och leder ofta till osämja och stjälotroligt mycket energi från verksamheten. Det vore både rimligt och praktiskt att det finns en fastställd rutin framtagen för hur delningar, sammanslagningar och nybildningar ska gå till.

Vi ser inte att utvecklingen går mot en indelning i stora verksamheter, utan snarare tvärt om. Vi tror att Seko kommer att fortsatt behöva anpassa organisationen.

Vi yrkar:

att en modell och rutiner tas fram för klubbs delning, klubbsammanslagning samt vid om- och nybildning.

Klubb Seko Trafikverket

Utlåtande över motion B5

Modell tas fram för fördelning av klubbkapital vid delning

Motionären yrkar på att centrala riktlinjer ska tas fram för fördelning klubbars kapital ska gå till vid ombildning och sammanslagning av klubbar.

Vid nedläggning av klubb, hanteras frågan enligt stadgarnas §29 mom 15. Där slås fast att förbundsstyrelsen beslutar "om efter avvecklingen behållna tillgångars användande."

Vid sammanslagning, delning eller ombildning så finns en praxis att klubbens kapital ska delas per aktiv medlem. Det vill säga kapitalet ska följa medlemmen. Denna praxis är dock inte kodifierad vare sig i stadgar eller klubbars arbetsordning. Men det är som motionären påpekar, detta är inte en alltid så lätt fråga att hantera.

Förbundsstyrelsen föreslår att kongressen tillmötesgår motionärens önskan och fastställer den rådande praxisen som rutin och att den alltid ska ingå i arbetsordningen för klubb.

- Klubbs kapital ska beräknas per aktiv medlem vid ett överenskommet datum och ska följa medlemmen vid klubbs delning, ombildning eller sammanslagning.
- Klubbs arbetsordning ska innehålla en skrivning med ovan angivna regel för att bli godkänd av förbundsstyrelsen och därmed ge rätt att ta ut medlemsavgift.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att bifalla motion B5

Motion C1

Mentorskap för unga förtroendevalda

Seko har sen tidigare goda erfarenheter att arbeta med mentorskap. Ledarskapsprogrammet Atena hade jämställdheten som förtecken. Diana var ett annat som syftade till att få flera kvinnor att förhandla. Båda programmen var framgångsrika.

Idag upplever många unga förtroendevalda att tidigare erfarenheter, riktlinjer och sakkunskap är bristfällig när de väljs till nya uppdrag.

Detta drabbar i sig den förtroendevalda, medlemmarna och organisationen som helhet. Nya förtroendevalda behöver en god kontakt med erfarna personer i organisationen som kan hjälpa dem med sina uppdrag.

Mot den bakgrunden yrkar vi:

- att** bundet verkar för att nya förtroendevalda erbjuds en förtroendevald mentor
- att** förbundet tar fram en utbildning i mentorskap till förtroendevalda mentorer

Seko Södra

Motion C2

Mentorskap för unga förtroendevalda

Seko har sen tidigare goda erfarenheter att arbeta med mentorskap. Ledarskapsprogrammet Atena hade jämställdheten som förtecken. Diana var ett annat som syftade till att få flera kvinnor att förhandla. Båda programmen var framgångsrika.

Idag upplever många unga förtroendevalda att tidigare erfarenheter, riktlinjer och sakkunskap är bristfälliga när de väljs till nya uppdrag.

Detta drabbar i sig den förtroendevalda, medlemmarna och organisationen som helhet. Nya förtroendevalda behöver en god kontakt med erfarna personer i organisationen som kan hjälpa dem med sina uppdrag.

Vi yrkar:

- att** förbundet verkar för att nya förtroendevalda erbjuds en förtroendevald mentor
- att** förbundet tar fram en utbildning i mentorskap till förtroendevalda mentorer

Seko Skåne

Motion C3

Mentorskap för unga förtroendevalda

Seko har sen tidigare goda erfarenheter att arbeta med mentorskap. Ledarskapsprogrammet Athena hade jämställdheten som förtecken. Diana var ett annat som syftade till att få flera kvinnor att förhandla. Båda programmen var framgångsrika.

Idag upplever många nya förtroendevalda att tidigare erfarenheter, riktlinjer och sakkunskap är bristfällig när de väljs till nya uppdrag.

Detta drabbar i sig den förtroendevalda, medlemmarna och organisationen som helhet. Nya förtroendevalda behöver en god kontakt med erfarna personer i organisationen som kan hjälpa dem med sina uppdrag.

Mot den bakgrunden yrkar vi:

att nya förtroendevalda erbjuds en mentor

att förbundet startar en utbildning i mentorskap

Seko Väst

Utlåtande över motion C1, C2 och C3

Mentorskap för unga förtroendevalda

Motionärerna i motionerna C1, C2 och C3 pekar på betydelsen av kunskaps- och erfarenhetsöverföring till nya förtroendevalda för att inte Seko som organisation ska tappa kompetens och för att ge de nya en bättre start. Motionärerna hänvisar bland annat till Sekos mentorsprogram Athena och Diana som metod för denna kunskaps- och erfarenhetsöverföring. Förbundsstyrelsen delar motionärernas uppfattning om betydelsen av kunskaps- och erfarenhetsöverföring och att det sker på ett strukturerat sätt.

Förbundsstyrelsen föreslår att kongressen ställer sig bakom inriktningen i dessa motioner. Däremot avser förbundsstyrelsen att återkomma om formen för hur mentorer ska ges verktyg för att fungera i denna roll.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att bifalla motionerna C1 och C2, första att-satsen

att bifalla motion C3, första att-satsen

att anse motionerna C1 och C2, andra att-satsen besvarad

att anse motion C3, andra att-satsen besvarad

Yrkanden motion C1-C3

att förbundet verkar för att nya förtroendevalda erbjuds en förtroendevald mentor (C1 och C2 första att-satsen)

att förbundet tar fram en utbildning i mentorskap till förtroendevalda mentorer (C1 och C2 andra att-satsen)

att nya förtroendevalda erbjuds en mentor (C3 första att-satsen)

att förbundet startar en utbildning i mentorskap (C3 andra att-satsen)

Motion C4

Framtagande av Sekoappen "företag med kollektivavtal"

Frågan om kollektivavtal är den viktigaste frågan vi har inom Seko. Vi ska gå och äta på restauranger med kollektivavtal, klippa oss hos frisörer med dito och handla hos handlare som har schyssta villkor. Hotell och restaurangfacket och Handels har tagit fram en varsin app som du som besökare lätt kan söka i för att hitta vilka restauranger, affärer och frisörer som har kollektivavtal. Det är ett enkelt sätt för mig som kund att se vilka ställen jag vill sponsra.

Vi kan göra likadant inom Seko. Att ta fram en app där de företag som har kollektivavtal finns med. Har tågbolaget jag reser med kollektivavtal? Personerna som levererar min post? Om jag kan välja mellan tre olika bolag kan jag med fördel välja den med kollektivavtal. Om jag ska anlita en grävfirma kan jag lätt kolla om arbetarna har schyssta villkor.

Vi yrkar därför:

att Seko ska ta fram en app som gäller för våra nio branscher.

att Seko ser till att resurser finns för att en sådan app uppdateras

Seko Gävle-Dala

Utlåtande över motion C4

Framtagande av Sekoappen "företag med kollektivavtal"

Motionären föreslår att Seko tar fram en app med företag som har kollektivavtal med Seko. Detta för att de som vill anlita "Seko-företag" eller köper produkter som erhålls av "Seko-företag" lättare ska kunna sponsra just "schysta" företag. Konceptet kommer ursprungligen från Handels och HRF som redan har appar där det är sökbart på kollektivavtalsanslutna företag.

I detta fall är motionärens intention god, vi ska givetvis använda oss av schysta företag. Däremot går det inte att motivera ett framtagande av sådan app – då det tar både tid att utveckla den, det kommer att kosta en hel del att utveckla den och den ska uppdateras och förvaltas – i relation till hur mycket den de facto skulle användas.

Vi har – i jämförelse med hur många affärer, restauranger och frisörer det finns i samhället – inte så många olika aktörer som delar ut post, kör tåg, gör grävarbeten etcetera. De flesta av dessa har vi dessutom redan tecknat kollektivavtal med. En app som listar företag som har kollektivavtal med Seko skulle av just den anledningen inte alls användas i samma utsträckning som apparna från HRF och Handels, varför det inte heller motiverar ett framtagande av appen.

Enklare vore i så fall, om vi blir tillfrågade, att vi informerar och uppmanar de som vill anlita schysta företag om att de ska fråga om avtal finns, och i förekommande fall även hjälpa dem att ta reda på det. Utöver detta anser vi att det är viktigare att resurser som en app skulle uppta i stället läggs på att sprida kunskap om kollektivavtalet och att söka upp nya företag för att teckna kollektivavtal med dem.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att avslå motion C4

Motion C5

Seko tidningen

Vi anser att Seko tidningen är en mycket bra och läsvärd tidning, men att den kommer ut alldeles för sällan.

Att informera medlemmarna i förbundet är viktigt och då är Seko tidningen ett utmärkt sätt.

Vi föreslår därför:

att Seko tidningen ska komma ut minst 11 gånger per år.

Seko Gävle-Dala

Utlåtande över motion C5

Sekotidningen

Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning om att Sekotidningen är en bra och läsvärd tidning. Styrelsen delar också uppfattningen om att det är viktigt att informera medlemmarna i förbundet om Sekos verksamhet.

Sekotidningen är en av många kanaler för att ge medlemmarna information om vad som händer inom Sekos organisationsområde. Samtidigt kostar det väldigt mycket pengar att ge ut en tidning med en relativt stor upplaga. Ett nummer av Sekotidningen kostar uppåt en miljon kronor inkluderat tryck-, distribution- och personalkostnader. Motionärens förslag skulle därmed innebära betydande kostnadsökningar, pengar som ska tas från annan verksamhet.

Vi lever i en tid med en dramatisk utveckling på det digitala området. Fler och fler kommunicerar digitalt, i princip alla tidningar finns numera på webben samtidigt som de tryckta upplagorna minskar markant.

Förbundsstyrelsen bedömer, trots detta, att det finns skäl att fortfarande ha en tryckt medlemstidning som kommer ut med sex nummer per år. Även om de flesta Sekomedlemmarna har tillgång till internet och kan läsa information/journalistik på webben, så finns det ett sammanhållningsperspektiv i att ge ut en tryckt tidning, inte minst i ett förbund med många olika sektorer. Tidningen blir lite av ett sammanhållande kitt. Men att öka utgivningen enligt motionärens förslag skulle få betydande ekonomiska konsekvenser för Seko och dessutom gå i en helt annan riktning än den utveckling som sker med mer tidningskonsumtion på webben.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att avslå motion C5

Motion C6

Höjd ersättning till fackliga studier

När man ska rekrytera medlemmar till fackliga studier får vi oftast höra att ersättningen är för låg (och det är den om man ligger på ca 30 000 kr/månaden). Är man dessutom skiftarbetare som tar ledigt får man ett avdrag på lön gånger 1,82 (enligt KFS-avtalet). Det vi skulle vilja är att ersättningen till fackliga studier höjs för att ekonomin inte ska vara hindret för medlem att studera fackligt.

Om vi får fler som blir fackligt medvetna genom studier blir det en positiv effekt för hela fackföreningsrörelsen dvs vi kommer få budbärare (kunniga sådana också) på arbetsplatser som då sprider budskapet och även tar hand om de nya som kommer på arbetsplatsen. Det kommer kanske arbetas mer lokalt med fackliga frågor och som i sin tur visar att fackföreningsrörelsen arbetar för sina medlemmar dvs vi syns och hörs = Det finns ett värde att vara medlem = ökat antal medlemmar.

Detta behövs då vi ser att antalet medlemmar minskar och detta är en nyckel till att på sikt öka antalet medlemmar, men det viktigaste är att medlemmar förstår vad och varför de är medlem i en fackförening.

Det medför givetvis ökade kostnader, men kan vi få medlemmar som vaknar till är det inte värt det! Vad kostar det inte med ett sviktande medlemsantal och att vi har medlemmar som inte vet vad vi kämpar för. Dessutom bygger vi för framtiden.

Vi yrkar på:

att höja ersättningen på studier (från nuvarande 108 kr) och anser att det ska vara samma lön som vid allt annat fackligt arbete.

Seko BO Energi

Utlåtande över motion C6

Höjd ersättning till fackliga studier

Motionären pekar på vikten av att få våra medlemmar att gå introduktions- och medlemsutbildning för att få fackligt medvetna och aktiva medlemmar. Förbundsstyrelsen är helt överens med motionären om detta.

Frågan om ersättning för att delta i medlemsstudierna diskuteras hela tiden inom LO och där har man tagit beslutet att ha en enhetlig ersättning när man går en medlemsutbildning. Det beslutet står förbundsstyrelsen bakom. Seko verkar inom LO för att höja ersättningen så att den täcker även löner i den nivå som motionären redogör för.

När det gäller studier för förtroendevalda så är ersättningen enligt vårt uppdragsreglemente för förlorad arbetsförtjänst.

En medlemsutbildning går man under en till tre dagar under ett år. Vinsten för medlemmen är att de har rätt att ta ledigt från arbetet och komma till utbildningen där man får ny kunskap och får diskutera fackliga frågor. Resekostnaderna ersätts och så blir man bjuden på fika och lunch. I det perspektivet är inte den ekonomiska förlusten så stor.

Seko skulle också, som vi redovisat ovan, vilja se en ytterligare höjning av det skattefria stipendiet men att gå från det skattefria stipendiet till ersättning med förlorad arbetsförtjänst kommer på kort sikt att öka kostnaderna med cirka 40–50 procent. En sådan ökning av kostnaden kommer antagligen att begränsa antal platser till medlemsutbildning.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att avslå motion C6

Motion C7

Rätt kompetens för förtroendemannauppdraget

Vårt fackliga uppdrag förändras ständigt och vi ställs inför nya utmaningar. För att få en optimal styrka inom fackföreningen krävs det att vi är uppdaterade på hur vi ska sköta vårt uppdrag.

Vi yrkar:

att alla förtroendevalda bör ha en adekvat utbildning enligt Sekos uppdragsguide

att utbildningarna ska uppdateras kontinuerligt enligt en centralt framtagen studieplan.

Seko Skåne

Utlåtande över motion C7

Rätt kompetens för förtroendemannauppdraget

Motionären pekar på betydelsen av att Sekos förtroendevalda har en god utbildning för att kunna sköta sina uppdrag enligt de uppdragsbeskrivningar och förväntningar som finns. Förbundsstyrelsen är helt överens med motionären om detta.

Uppdragsbeskrivningarna uppdateras inför varje ny utgåva av uppdragsguiden. Vid uppdateringen genomgås även vilka utbildningar som erfordras för det aktuella uppdraget, dvs grundutbildningar, fortbildningar inom LOs kunskapssystem och även eventuella spetskompetensutbildningar som kan erbjudas. Dessa uppdateringar stäms av med berörda funktionsansvariga ombudsmän och regionernas studieansvariga för att utröna om utbildningarna behöver ändras eller kompletteras.

Utgångspunkten är således att den i Uppdragsguiden beskrivna grundutbildningen ska planeras in för alla berörda förtroendevalda under aktuell mandatperiod. Genomförandet stöter emellertid på problem. Det kan vara problem med att få tjänstledigt för studier, trots stöd i lagen. Det kan handla om att vi erbjuder för få utbildningstillfällen för att motsvara efterfrågan eller att utbildningar kolliderar med andra fackliga aktiviteter som den förtroendevalde prioriterar.

Sedan finns naturligtvis även en ekonomisk dimension. Hur viktig utbildning än är, så har förbundet begränsade resurser för att erbjuda utbildning.

Men, för att vår utbildningsplan ska bli genomförd och nå våra förtroendevalda behöver även samarbetet mellan berörda uppdragsgivare/styrelser och de som ansvarar för studieplanering bli bättre. Bland annat så måste planeringen samordnas bättre mellan olika delar av förbundet. Vi måste förbättra rekryteringen av handledare men vi måste också vara tydliga med att den som utsetts till ett förtroendeuppdrag har eget ansvar för sin utbildning och att viss utbildning är obligatorisk för uppdraget.

Sekos studieombudsman har för avsikt att utforma en modell för hur studieplaneringen ska förbättras samt tydliggöra det individuella ansvaret för förtroendevalda att delta i grundutbildning.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att anse motion C7 besvarad

Motion C8

Tidningen Arbetet till alla i LO

Att hålla den fackliga diskussionsglöden i gång på våra arbetsplatser är inte alltid så lätt. Inte minst då våra påverkansmöjligheter genom media är kraftigt begränsade. De analyser och artiklar som skrivs i tidningen arbetet behövs för att stärka LO kollektivet. Det räcker inte med att förtroendevalda är ensamma om få tidningen, man behöver ha input hos medlemmarna också. Situationen med stor okunskap om vad facket gör, vad fackets motståndare gör, har renderat i ett utarmat debattläge till förmån för snuttifiering och populism. En LO-tidning till alla LO-medlemmar skulle sannolikt vara intressant för annonsörer och därmed troligen kunna bära sig.

För att öka våra medlemmars medvetenhet, för att skapa grund för större engagemang och för att underlätta för våra förtroendevalda yrkar vi

att Seko fattar beslut om att alla Seko medlemmar ska ha LOs tidning Arbetet

att Seko driver att alla LO medlemmar ska ha LOs tidning Arbetet

Seko Skåne

Utlåtande över motion C8

Tidningen Arbetet till alla i LO

Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning om att det är viktigt att informera medlemmarna i förbundet om vad facket gör. Syftet med tidningen Arbetet är att stärka förtroendevalda i sin kunskap med analyser, nyheter, debatt med mera som berör hela arbetsmarknaden. Tidningen fyller här en viktig funktion.

Förbundsstyrelsen är övertygade om att det bästa sättet att öka medlemmars kunskap om facket är en flitig närvaro av förtroendevalda på arbetsplatserna. Alla Sekos medlemsundersökningar de senaste åren visar entydigt på att ökat facklig närvaro på arbetsplatserna ökar medlemmarnas kunskap och nöjdhet med Seko och facket.

Att ge ut tidningen Arbetet till alla Sekos medlemmar skulle kosta mellan tummen och pekfingret cirka 24 miljoner kronor per år. Dessa pengar skulle i så fall behöva finansieras genom kostnadsbesparingar inom andra verksamheter inom förbundet. Då Seko under flera år prioriterat hårt i verksamheten skulle detta innebära neddragningar i den kärnfackliga verksamheten såsom förhandlingar, arbetsmiljö eller organiseringsfrågor. Detta kan vi inte ställa oss bakom.

Vi lever i en tid med en dramatisk utveckling på det digitala området. Fler och fler kommunicerar digitalt, i princip alla tidningar finns numera på webben samtidigt som de tryckta upplagorna minskar markant.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att avslå motion C8

Motion C9

Litteraturstöd till medlemmar under 30 år som studerar

Med tanke på de senaste årens nedåtgående trend vad gäller medlemsantal till facket och svårigheter med att organisera framförallt unga människor så tycker vi att det kan behövas lite mer draghjälp vid värvning till facket.

Vi yrkar:

att kongressen beslutar att unga som börjar studera får upp till 3 000 kr tillbaka mot uppvisande av kvitto vid köp av studielitteratur. Även om studierna leder till utträde från just vårt fackförbund så är det en samhällelig vinst om de i sitt fortsatta yrkesliv är organiserade fackligt.

Seko Mellansverige

Utlåtande över motion C9

Litteraturstöd till medlemmar under 30 år som studerar

Motionären yrkar i sin motion att unga medlemmar som börjar att studera ska erhålla ett litteraturstöd på upp till 3 000 kronor. Till detta yrkar förbundsstyrelsen avslag.

Förbundsstyrelsen ser mycket positivt på att medlemmar stärker sin kompetens och plats på arbetsmarknaden genom studier. Att kompetensutveckla sig är inget som isolerat berör unga medlemmar. Som ung medlem i Seko räknas de som är under 30 år. Kompetensutveckling är en nödvändighet genom hela yrkeslivet. De senaste årens omfattande strukturuomvandling inom Sekos organiseringsområden visar på detta. Ofta har de som drabbats varit medlemmar som befunnit sig i medelåldern. Förändringarna har krävt att stora medlemsgrupper såsom till exempel postkassörer studerat och växlat yrkeskarriär.

Sättet att studera har förändrats där distansstudier, föreläsningar via videolänk med mera skapat nya möjligheter. Det är fullt möjligt att i vissa fall fortsätta kombinera studier med arbete.

Förbundsstyrelsen förstår kopplingen som motionären gör att medlemmar som studerar kan komma att lämna förbundet men kan inte se det som en risk. Det finns en överenskommelse inom fackföreningsrörelsen hur vi organiserar oss i olika förbund och den respekterar förbundsstyrelsen. Vinsten ligger helt hos individen och samhället när människor väljer att studera.

Antalet medlemmar som studerar var i januari 2017 cirka 240. I huvudsak är det män som läser på gymnasieprogrammet inom väg och banbranschen. Vi kan enbart spekulera men om 30 procent, 72 personer, skulle erhållit litteraturstöd till ett maxbelopp om 3 000 kronor blir kostnaden 216 000 kronor.

Motsvarande kan vi genomföra Vald på jobbet steg ett och två där femtio förtroendevalda får sina två grundläggande utbildningar för att klara sitt fackliga uppdrag, ett förtroende som givits dem. Förbundsstyrelsen prioriterar att investera i kunskap och kompetensutveckling för våra förtroendevalda. Det gör Seko till ett starkt förbund när vi företräder våra medlemmar på arbetsplatser likväl som i samtalet om "meningen med föreningen" det vill säga tillsammans är vi starka.

Medlemmar som studerar heltid och därmed får en reducerad inkomst har nedsatt medlemsavgift till femtio kronor per månad exklusive avgiften till a-kassan.

Förbundsstyrelsens uppfattning är att det viktigaste argumentet för medlemskap i Seko är att tillsammans är vi starka. Den solidariska tanken, det vill säga "meningen med föreningen", går inte att köpa.

Mot bakgrund av vad som anges ovan att studerande redan har rabatterad medlemsavgift, att studerande enbart inte är unga och att vi istället valt att prioritera utbildning för förtroendevalda.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att avslå motion C9

Motion C10

Motion mot våld i nära relationer

Vi erbjuder idag en stor portion trygghet för våra medlemmar. Allt från ett fackligt arbetsrelaterat stöd till försäkringar på fritiden. Vi arbetar ständigt med att bilda våra fackligt förtroendevalda, ser till att våra skyddsombud blir stärkta och vi ger information om diverse förmåner som finns i medlemskapet.

Det är viktigt att vi är lyhörda för hur våra medlemmar har det på arbetet men också hur de har det hemma. Våld i nära relationer är vanligare än vi tror. Våld i hemmet syns på arbetsplatsen i sista skedet vilket kan liknas vid alkoholism. Att bli slagen, psykiskt nedtryckt eller fråntagna saker och rättigheter är även förenat med stor skam, därför söker många inte hjälp.

Tänk om vi skulle kunna hjälpa våra medlemmar som utsätts för våld i nära relationer liksom vi hjälper dem med subventionerad privatjuridik och hemförsäkring? Det handlar om liv eller död i många fall. Valet borde vara självklart.

Utbildar vi förtroendevalda och anställda i att känna igen tecken på våld i nära relationer, få kontakt med den drabbade, få den drabbade att använda den hjälp som erbjuds och om vi kan visa att vi finns där, kan vi rädda liv.

Fackförbundet Kommunal har haft den här tryggheten för sina medlemmar i ett tiotal år nu och den har räddat liv. Det finns inget alternativ till att även Sekos medlemmar ska kunna få möjlighet att få hjälp att ta sig ur en våldsam miljö eller relation. Vad annars vore rimligt?

Med anledning av ovanstående yrkar vi:

att Seko ser över möjligheten att införa ett program mot våld i nära relationer innehållande:

- Utbildning för förtroendevalda och anställda*
- Medlemsförsäkring**

*med hänvisning till Kommunals program "Våld i nära relationer - Mäns våld mot kvinnor".

**en försäkring tillhandahållen av Folksam som ger medlemmar möjlighet att kunna ringa till en säker linje på Folksam för att få hjälp och stöd av legitimerade psykologer.

Seko Väst

Utlåtande över motion C10

Motion mot våld i nära relationer

Motionen tar upp ett viktigt och angeläget ämne, våld i nära relationer. Förbundsstyrelsen har full förståelse för att det är en avgörande fråga för den som är drabbad. Som medmänniskor ska vi naturligtvis reagera och bry oss om den dagen vi misstänker att någon av våra kamrater är utsatta för våld. Ibland kan det räcka med att våga fråga. I övrigt är det enligt vår uppfattning samhället som måste ta ansvaret. Vår primära uppgift som facklig organisation när det gäller hot och våld, är att säkerställa att de av våra medlemmar som utsätts i eller i anslutning till arbetet får rätt möjligheter till skydd och bearbetning.

Inledande samtal har förts med Folksam om det finns någon möjlighet att utöka nuvarande fritidsförsäkringar med en möjlighet till stödsamtal vid hot- och våldssituationer även utanför familjen. Förbundsstyrelsen anser att det vore olyckligt att fatta beslut åt endera hållet innan vi vet om det ens är möjligt eller hur stora kostnader det i så fall skulle innebära.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att anse motion C10 besvarad

Motion D1

Barnomsorg på oregelbundna tider

Inom Sekos branscher finns det skiftesarbetande medlemmar. Det blir vanligare och vanligare med medlemmar som arbetar skift eftersom samhället ska vara mer tillgängligt när det gäller exempelvis kollektivtrafik, postarbete eller sjöfarten.

Dock hänger inte omsorgen med när det gäller att tillgodose behovet inom Sekos medlemmars område. Vissa kommuner har barnomsorg på obekväma arbetstider men långtifrån alla och till de kommuner som har nattförskolor och liknanden är det ofta lång kö.

Därför är vårt förslag följande:

- att** Seko aktivt jobbar för att det ska finnas barnomsorg alla dagar i veckan, dygnets alla timmar i alla kommuner i Sverige.
- att** Seko påverkar politiken så att den jobbar för att se till att det finns barnomsorg alla dagar i veckan, dygnets alla timmar.

Seko Gävle-Dala

Motion D2

Barnomsorg dygnet runt

Flertalet av Sekos medlemmar arbetar oregelbundna arbetstider. Det innebär att arbetstiden kan påbörjas eller avslutas på tider då kommunerna inte tillhandahåller barnomsorg. Det finns kommuner som inte tillhandahåller barnomsorg dygnets alla timmar.

Som alla förstår skapar det problem för våra medlemmar när arbetstider inte går hand-i-hand med tillgänglig barnomsorg. Förr i tiden kunde detta oftast lösas i samarbete med arbetsgivaren. Men med det tuffare klimatet på våra arbetsplatser och på arbetsmarknaden generellt är den lösningen i princip obefintlig idag.

Mot bakgrund av vad som anges ovan yrkar vi:

- att** Seko i sitt fackligt politiska arbete driver att kommuner ska tillhandahålla barnomsorg dygnet runt.

Seko Gävle-Dala

Utlåtande över motion D1 och D2

Barnomsorg på oregelbundna tider

Barnomsorg dygnet runt

Som motionärerna beskriver har många av Sekos medlemmar skiftarbeten och behov av barnomsorg under andra tider än dagtid. Förbundsstyrelsen delar motionärernas uppfattning om att detta behov ska tillgodoses. Idag ser det olika ut i olika kommuner och för att kunna uppnå det som eftersträvas i motionerna, krävs politiska beslut.

Det här är inget problem som bara rör Sekos medlemmar. De flesta LO-förbunden har medlemsgrupper i samma situation. Varken Seko eller övriga förbund har något direkt inflytande över politiken. De frågor som drivs inom respektive kommun styrs av de som valts till politiska uppdrag. Det vi kan göra, såväl centralt som lokalt, är att framföra våra krav. Förbundsstyrelsens uppfattning är att frågan främst bör drivas tillsammans med övriga LO-förbund i den kommunala verksamheten.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att bifalla motion D2

att anse motion D1 besvarad

Yrkanden motion D1-D2

att att Seko aktivt jobbar för att det ska finnas barnomsorg alla dagar i veckan, dygnets alla timmar i alla kommuner i Sverige. (D1)

att Seko påverkar politiken så att den jobbar för att se till att det finns barnomsorg alla dagar i veckan, dygnets alla timmar. (D1)

att Seko i sitt fackligt politiska arbete driver att kommuner ska tillhandhålla barnomsorg dygnet runt. (D2)

Motion D3

Förändra övertidstaket

På många av våra avtalsområden så görs det stora övertidsuttag istället för att anställa fler medarbetare.

För att vi ska kunna jobba för att höja anställningsprocenten hos de som idag har låg anställningsprocent och även skapa fler arbetstillfällen.

Vi yrkar:

att förbundet verkar för att en 100 timmars gräns införs på våra samtliga avtalsområden.

Seko Västra Svealand

Utlåtande över motion D3

Förändra övertidstaket

Det finns flera skäl till att minska övertidsuttaget. Det kan bidra till att skapa fler arbetstillfällen samtidigt som det minskar pressen och stressen för de som arbetar mycket övertid. Motionären vill att det inrättas en regel i Sekos samtliga kollektivavtal som begränsar för arbetsgivaren att ta ut mer övertid än 100 timmar per år. Eftersom förekomsten av övertid är olika utbredd i Sekos branscher och förutsättningarna att hitta lösningar ser olika ut, anser förbundsstyrelsen att avtalskonferenserna inom branscherna i första hand måste behandla frågan. Det är dessutom sannolikt att om man vinner stöd för frågan i avtalsförhandlingarna så medför detta att löneutrymmet kommer att belastas. Branscherna kommer därför att ha skilda uppfattningar hur viktigt man anser att förslaget är på det specifika avtalsområdet.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att anse motion D3 besvarad

Motion D4

Jämställdhet tjänstemän och arbetare

På många arbetsplatser inom våra avtalsområden är arbetsgivaren ganska generös med så kallade terminalglasögon, man brukar bekosta denna typ av glasögon om man arbetar framför en dataskärm 1 timme/dag, detta blir 12,5% av den totala arbetstiden/dag, det är i huvudsak tjänstemännen som arbetar framför en datorskärm.

Arbetar man däremot ute i fält är regelverket helt annorlunda, då är man inte berättigad till synhjälpmedel om man har arbetsmoment som kräver speciella synhjälpmedel, special slipade glasögon för att kunna utföra arbeten ovan huvudhöjd. Vid denna typ av arbetsmoment är det inte tillräckligt att man utför dessa moment 15% av sin totala arbetstid/dag, detta anser jag är att arbetsgivaren gör skillnad på om den anställda är tjänsteman eller arbetare

Härmed yrkar vi:

- att** Seko verkar för att miniminera diskrimineringen mellan tjänstemännen och arbetarna, på de företag som har kollektivavtal med Seko
- att** Seko verkar för att det ska vara lika regler för både tjänstemän och arbetare på de företag som har tecknat kollektivavtal med Seko

Seko Skåne

Utlåtande över motion D4

Jämställdhet tjänstemän och arbetare

Motionären väcker en fråga som handlar om att det bör finnas lika villkor mellan tjänstemän och arbetar på samma företag. Frågan kan tyckas självklar, dock finns det på många företag olika behandling av anställda. För Sekos del är det därför viktigt och nödvändigt att frågan behandlas i förhandlingar mellan parterna. Av olika skäl ser det troligen olika ut på olika avtalsområden inom Seko. Det är därför förbundsstyrelsens uppfattning att frågan tas upp på de avtalskonferenser som inleder 2017 års avtalsrörelse för beslut.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att anse motion D4 besvarad

Motion F1

Avdragsrätt för fackföreningsavgift

Fackföreningsavgiften har en gång i tiden varit avdrags giltigt och arbetsgivarna får dra av sin avgift. Regeringen borde ändra i skattereglerna så att man kan dra av fackföreningsavgiften.

Vi yrkar:

att förbundet aktivt driver frågan mot regeringen att införa avdragsrätten.

Seko FO Infranord

Motion F2

Avdragsrätt för fackföreningsavgift

Vi yrkar på:

att det införs avdragsrätt för fackföreningsavgift som vi har haft tidigare.

Seko Södra

Motion F3

Återinförande av avdragsrätt för medlemskap i en fackförening

Den samlade arbetarrörelsen har en oerhört viktig och samhällsbärande funktion på den svenska arbetsmarknaden och i samhället i stort. Vi bär den svenska modellen och säkerställer ordning och reda på arbetsmarknaden. Fackföreningsrörelsen har genom sin värdegrund om allas lika värde och rätt en nyckelroll i att skapa en maktbalans mellan arbetsgivarnas och den anställdas intressen. Med stöd av lagstiftning och kollektivavtal ges vi möjlighet att upprätthålla lag och ordning och inte minst de grundläggande mänskliga rättigheterna som yttrandefrihet och demokrati.

Under det senaste decenniet har insikten om fackföreningsrörelsens roll och funktion decimerats genom värderingsförskjutningar och antifacklig politik. Skolväsendet och även den tredje statsmakten har valt att följa de antifackliga retorikernas logik genom att inte tala om de djupare grundläggande värderingsfrågorna utan istället utmåla oss för att vara ett särintresse med protektionism och rasism på agendan, då vi står upp för likabehandling oavsett ursprung, ålder eller kön. Detta är djupt beklagligt och fullständigt grundlöst.

Parterna på arbetsmarknaden har ett ansvar att stå upp för och upprätthålla en hög organisationsgrad och en hög täckningsgrad på kollektivavtalen. Man har systematiskt underminerat den svenska modellens grundfundament och försvårat och ifrågasatt medlemsrekrytering, avtalsbevakning och kollektivavtalsteckning. Man har gjort ett

fackligt medlemskap dyrare och arbetslöshetsförsäkringen sämre. Att företagare har rätt att dra av sina avgifter till arbetsgivarföreningar samtidigt som löntagare inte har rätt att dra av fackföreningsavgiften och a-kasseavgiften är en orättvis behandling av löntagarna.

Det är rimligen lika viktigt för löntagare som det är för företagare att ha ekonomisk möjlighet att vara med i en intresseorganisation. Det är nu hög tid att återskapa balansen och göra det mera attraktivt med ett fackligt medlemskap. Organiseringen och samhällsinformation om fackföreningar, prioriteras i vårt förbund, men vi behöver utöva facklig politisk påverkan gemensamt i arbetarrörelsen.

Vi yrkar därför:

att Seko verkar för att återinföra avdragsrätt för medlemskap i fackföreningen samt

att Seko verkar för att återinföra avdragsrätt för arbetslöshetsförsäkringen

Seko Skåne

Utlåtande över motion F1–F3

Avdragsrätt för fackföreningsavgiften

Motionärerna argumenterar för att förbundet ska driva frågan mot regeringen att införa avdragsrätt för fackföreningsavgiften. Styrelsen instämmer i detta och anser att frågan är av stor vikt.

Facken har en viktig och samhällsbärande funktion på den svenska arbetsmarknaden. Det är vi som bär den svenska modellen och säkerställer ordning och reda på arbetsmarknaden. Fackföreningarna har en nyckelroll i att skapa maktbalans mellan arbetsgivarnas och de anställdas intresse. Med stöd av lag och kollektivavtal ges vi möjlighet att upprätthålla lag och ordning och inte minst grundläggande mänskliga rättigheter.

Parterna på arbetsmarknaden har ett ansvar att stå upp för och upprätthålla en hög organisationsgrad och en hög täckningsgrad på kollektivavtalen. Att företagare har rätt att dra av sina avgifter till arbetsgivarföreningar samtidigt som löntagare inte har rätt att dra av fackföreningsavgiften och a-kasseavgiften är en orättvis behandling av löntagarna.

Det är lika viktigt för löntagare som det är för företagare att ha ekonomisk möjlighet att vara med i en intresseorganisation. Det är nu hög tid att återskapa balansen och göra det mera attraktivt med ett fackligt medlemskap.

Vidare är det lika viktigt att det blir mer attraktivt och att fler har råd att vara med i a-kassan. A-kassan bidrar till att skapa en krockkudde för de anställda vid uppsägning, vilket i sin tur bidrar till att de anställda vågar säga ifrån om orättvisor på arbetsplatsen.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att bifalla motionerna F1–F3

Yrkanden:

- att** förbundet aktivt driver frågan mot regeringen att införa avdragsrätten (F1)
- att** det införs avdragsrätt för fackföreningsavgift som vi har haft tidigare (F2)
- att** Seko verkar för att återinföra avdragsrätt för medlemskap i fackföreningen (F3 första att-satsen)
- att** Seko verkar för att återinföra avdragsrätt för arbetslöshetsförsäkringen (F3 andra att-satsen)

Motion F4

30 timmars arbetsvecka

Om två år har det gått 100 år sedan 8 timmars arbetsdag infördes. Vi anser att det är dags att modernisera arbetslivet till 2000-talets förut sättningar. Vi har förståelse för att sex timmars arbetsdag inte är kompatibelt i många av våra branscher men fördelarna med en arbetstidsförkortning med bibehållen lön går ej att förneka.

På flera platser i Sverige, såsom Göteborg och Umeå, så har flera projekt påbörjats med arbetstidsförkortning. Resultatet har varit positivt för både arbetstagare och arbetsgivare.

Mot bakgrund av ovan yrkar vi:

- att** Seko utreder förutsättningarna för införandet av 30 timmars arbetsvecka
- att** Seko tar ställning för införandet av 30 timmars arbetsvecka

Seko Södra

Motion F5

30 timmars arbetsvecka

Om två år har det gått 100 år sedan 8 timmars arbetsdag infördes. Vi anser att det är dags att modernisera arbetslivet till 2000-talets förutsättningar. Vi har förståelse för att sex timmars arbetsdag inte är kompatibelt i många av våra branscher men fördelarna med en arbetstidsförkortning med bibehållen lön går ej att förneka.

På flera platser i Sverige, såsom Göteborg och Umeå, så har flera projekt påbörjats med arbetstidsförkortning. Resultatet har varit positivt för både arbetstagare och arbetsgivare.

VI yrkar:

- att** Seko utreder förutsättningarna för införandet av 30 timmars arbetsvecka
- att** Seko tar ställning för införandet av 30 timmars arbetsvecka med bibehållen lön

Seko Skåne

Motion F6

30 timmars arbetsvecka

Om två år har det gått 100 år sedan åtta timmars arbetsdag infördes. Vi anser att det är dags att modernisera arbetslivet till 2000-talets förutsättningar. Vi har förståelse för att sex timmars arbetsdag inte är kompatibelt i flera av våra branscher men fördelarna med en arbetstidsförkortning med bibehållen lön går ej att förneka.

På flera platser i Sverige, såsom Göteborg och Umeå, så har flera projekt påbörjats med arbetstidsförkortning. Resultatet har varit positivt för både arbetstagare och arbetsgivare

Mot bakgrund av ovan yrkar vi:

att Seko utreder förutsättningarna för införande av 30 timmars arbetsvecka

Seko Väst

Utlåtande över motion F4–F6

30 timmars arbetsvecka

Motionen tar upp behovet av att korta eller reglera normalarbetstiden. I dagsläget är den lagstadgade veckoarbetstiden för heltid 40 timmar/helgfri vecka. De historiskt dominerande skälen till krav på olika former av förkortad arbetstid är förbättrad hälsa, ett rikare socialt och kulturellt liv, ökat umgänge med familj och vänner och välbehövlig vila.

Under 1900-talet och in i 2000-talet har arbetstiden förkortats på olika sätt, både via lagstiftning och kollektivavtal. Förkortad normalarbetstid, införandet av femdagarsveckan, beslut om föräldra- och studieledigheter samt en sänkning av pensionsåldern var betydelsefulla beslut på riksdagsnivå. Inom ramen för kollektivavtal har arbetstiden förkortats via till exempel semesteröverenskommelser, förkortad arbetstid för skiftarbetare och förkortad arbetstid via arbetstidsbanker. På senare tid har det även startats försök med förkortad veckoarbetstid, så kallade sextimmarsdagar, inom bland annat vård och omsorg i vissa kommuner.

Dessa olika arbetstidsminskningar har skett under en längre period och inneburit att arbetstiden förkortats samtidigt som produktiviteten ändå har ökat. Samtidigt har den lagstadgade normalarbetstiden inte förändrats på över 40 år, och möjligheterna att via kollektivavtal förkorta arbetstiden ser väldigt olika ut inom olika avtalsområden.

Den ekonomiska välfärden avgörs av arbetsmängden och produktiviteten. Det vill säga, hur mycket vi arbetar och vilket värde vårt arbete skapar. Den fackliga kampen kommer alltid att handla om fördelningen av samhällets ökade tillväxt i reala löner och kortare arbetstid. Det är alltså en fråga om hur produktivitetsökningen fördelas. Men valet mellan kortare arbetstid och ökade materiella resurser är nästan ett omöjligt val. Vi vill ha bägge delarna. Ser man förhållandet över en längre tid, kan man konstatera att den materiella standarden ökat och arbetstiden blivit kortare.

Det ligger en motsättning i frågan om arbetstiden; vi vill jobba mycket för att ha råd med vår materiella välfärd, samtidigt som vi vill vara lediga för vårt psykiska och fysiska välbefinnande. Men en arbetstidsförkortning måste

alltid betalas på något sätt. En förkortning av arbetstiden, med exempelvis två timmar i veckan, motsvarar fem procent av det reala löneökningstrycket, om kostnaderna för uteblivna skatteintäkter räknas in.

Dessutom kommer den service som samhället tillhandahåller i form av dagis, sjukhus, skolor och äldreomsorg, att minska med 5 procent eftersom personalen där arbetar två timmar mindre i veckan. Då är valet att antingen acceptera en i motsvarande grad minskad offentlig service eller höja skatterna. Slutsatsen av detta är inte att arbetstidsförkortningar alltid är felaktiga. Tvärtom visar vår fackliga historia att vi återkommande rest kravet om en kortare arbetstid. Detta kommer även att gälla framöver. Det gäller bara att försöka genomföra kraven vid rätt tillfälle och i lämplig omfattning.

Den långsiktiga målsättningen är förkortad veckoarbetstid. Styrelsens ställningstagande är att kollektivavtal är att föredra framför lagstiftning. Inom ett flertal LO-förbund, och så även Seko, har man genom kollektivavtal kommit överens om arbetstidsförkortningar i olika former, till exempel förkortad årsarbetstid med möjlighet att spara arbetstidsförkortningen till olika ändamål, däribland utökad semester, ledighet del av dag, pensionsdagar etcetera. Förkortad arbetstid för skiftarbetare är en fråga som Seko reglerar. Det är sannolikt att den typen av förkortning av arbetstiden kommer att fortsätta prövas i omförhandlingarna av kollektivavtalen.

Motionens första att-sats tar upp ett önskemål om att Seko ska utreda förutsättningarna för införandet av 30 timmars arbetsvecka. Ett sådant arbete pågår för närvarande på LO. LOs styrelse tillsatte under år 2015 en förbundsarbetsgrupp som har i uppdrag att se över och uppdatera LOs arbetstidspolitiska målsättningar. Syftet är att skapa sammanhållna analyser och strategier inom hela arbetstidsområdet. Normalarbetstidens längd, regler och möjligheten till inflytande och egen flexibilitet i fråga om arbetstidens förläggning samt arbetsorganisation och produktionsvillkor är faktorer som påverkar arbetsvillkor och behov av olika typer av arbetstidsreformer. Genom att göra en aktuell analys av gruppen arbetares arbetstidsförhållanden, ska arbetsgruppen utvärdera LOs arbetstidspolitiska ställningstaganden och strategier. Sekos styrelse anser att förbundet bör avvakta LOs ställningstagande och utredning innan vi gör en egen arbetstidsutredning gällande införandet av 30 timmars arbetsvecka.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att anse motionerna F4–F6 besvarade

Yrkanden motion F4-F6

att Seko utreder förutsättningarna för införandet av 30 timmars arbetsvecka (F4 och F5 första att-satsen och F6)

att Seko tar ställning för införandet av 30 timmars arbetsvecka med bibehållen lön (F5 andra att-satsen)

att Seko tar ställning för införandet av 30 timmars arbetsvecka (F4 andra att-satsen)

Motion F7

Skrota allmän visstid

På svensk arbetsmarknad ställs idag åter arbetare mot arbetare. Under osunda livsförhållanden förväntas vi konkurrera med varandra för en möjlighet till arbete. Utan vetskap om vår framtida försörjning lever vi dag för dag, månad för månad och år för år i ovisshet. Den som svarar på ett sms först får tjänstgöra för dagen.

I Regeringsformen kapitel 1 §2 kan läsas att ”Den offentliga makten ska utövas med respekt för alla människors lika värde och för den enskilda människans frihet och värdighet(...) Den allmänna rätten till arbete, bostad och utbildning samt verka för social omsorg och trygghet.”

Det som Svenskt Näringsliv kallar ”en fot in på arbetsmarknaden” är i verkligheten ett spindelnät där företrädesvis unga människor fastnar på väg mot en tillsvidareanställning och den trygghet och friheten sådan innebär.

Mot bakgrund av detta föreslår vi att kongressen beslutar

att Seko verkar för att den allmänna visstidsanställningen stryks ur Lagen om anställningsskydd.

Seko Skåne

Motion F8

Otrygga anställningar

Trots att man på LO- kongressen beslutade att den allmänna visstidsanställningen skulle strykas ur LAS måste vi skyndsamt arbeta inom förbundet för att hjälpa dessa utsatta medlemmar.

Vi yrkar därför:

att Seko prioriterar och arbetar för att den allmänna visstidsanställningen stryks ur LAS.

Seko Södra

Motion F9

Skrota Allmän visstidsanställning

På svensk arbetsmarknad ställs idag åter arbetare mot arbetare. Under osunda livsförhållanden förväntas vi konkurrera med varandra för en möjlighet till arbete. Utan vetskap om vår framtida försörjning lever vi dag för dag, månad för månad och år för år i ovisshet. Den som svarar på ett sms först får tjänstgöra för dagen.

I Regeringsformen kapitel 1 §2 kan läsas att ”Den offentliga makten ska utövas med respekt för alla människors lika värde och för den enskilda människans frihet och värdighet (...) Den allmänna rätten till arbete, bostad och utbildning samt verka för social omsorg och trygghet. ”

Det som Svenskt Näringsliv kallar ”en fot in på arbetsmarknaden” är i verkligheten ett spindelnät där företrädesvis unga människor fastnar på väg mot en tillsvidareanställning och den trygghet och frihet en sådan innebär.

Vi yrkar:

att Seko verkar för att den allmänna visstidsanställningen stryks ur Lagen om anställningsskydd.

Seko Skåne

Motion F10

Skrota Allmän visstidsanställning

På svensk arbetsmarknad ställs idag åter arbetare mot arbetare. Under osunda livsförhållanden förväntas vi konkurrera med varandra för en möjlighet till arbete. Utan vetskap om vår framtida försörjning lever vi dag för dag, månad för månad och år för år i ovisshet. Den som svarar på ett sms först får tjänstgöra för dagen.

I Regeringsformen kapitel 1 §2 kan läsas att ”Den offentliga makten ska utövas med respekt för alla människors lika värde och för den enskilda människans frihet och värdighet (...) Den allmänna rätten till arbete, bostad och utbildning samt verka för social omsorg och trygghet.”

Det som Svenskt Näringsliv kallar ”en fot in på arbetsmarknaden” är i verkligheten ett spindelnät där företrädesvis unga människor fastnar på väg mot en tillsvidareanställning och den trygghet och frihet en sådan innebär.

Mot bakgrund av detta yrkar vi:

att Seko verkar för att allmän visstid tas bort ur LAS

Seko Väst

Motion F11

Trygga anställningar

I dagens läge är arbetsmarknaden full av olika otrygga anställningsformer, såsom visstidsanställningar och vikariat missbrukas av många arbetsgivare.

Såna tillfälliga anställningar skapar otrygghet för arbetstagarna och hens familjer. Allmän visstid medför att du inte kan få hyreskontrakt, bostadslån eller annat som kräver fast inkomst. Otryggheten gör att arbetstagaren inte vågar påtala brister och fel på arbetsplatser. Det tar längre och längre tid innan man får tillsvidareanställning och det innebär att medelåldern på tillsvidareanställningar ökar.

Det är dags att sätta stopp för otrygga anställningar! Det är dags att öka möjligheten för den enskilde att få en tillsvidareanställning!

Vi yrkar:

att Seko ska jobba med frågan både politiskt och i avtalsrörelserna att driva krav på tryggare anställningsformer.

Seko Skåne

Motion F12

Stärk anställningstryggheten!

Det påstås ibland, inte minst från arbetsgivarorganisationer, borgerliga media och politiker, att tryggheten är för stor på arbetsmarknaden. Det sägs att det behövs mer flexibla anställningar, lägre ingångslöner och att LAS är "otidsenlig". Argumenten varierar över tid. Ibland är det för att "hjälpa" in ungdomar eller kvinnor på arbetsmarknaden. Ibland är det "omsorg" om långtidsarbetslösa eller flyktingar från krig vilka ska hjälpas in på arbetsmarknaden. Med än mer osäkerhet och otrygghet ska jobben bli fler?! Vi fackligt aktiva vet att det inte är omsorg utan en ständig strävan efter att sänka priset på arbetskraften som styr. Vi vet också att sänkta golv och ingångslöner i våra kollektivavtal också sänker lönenivån totalt.

Vi som arbetar i verkligheten ser något annat. Vi ser allt arbetskamrater med otrygga anställningar. Vi ser ökad stress och press när företagens organisation slimmas med minsta möjliga antal fast anställda. Vi har idag fått ett a-lag och ett b-lag på arbetsmarknaden där osäkert anställda, bemanningsanställda och egenanställda är förlorarna. Outsourcing och upphandlingar sätter press på kollektivavtal, på trygghet och löner. Vi har sett det på Veolia, PostNord och inom många avtalsområden. Genom att lägga ut jobb på entreprenad samt öka antalet otrygga anställningar försöker arbetsgivarna öka vinsten, splittra kollektivet och skapa rädsla på arbetsplatserna. Men jobben blir inte fler med ökad otrygghet, tvärtom. Däremot blir våra kollektivavtal värdelösa för stora grupper anställda.

Det behövs en facklig kamp mot otrygga anställningar och lönepress. Fredsplikten och rådande avtal måste även gälla för arbetsgivarna. Löner och avtalsvillkor ska inte kunna försämrats genom upphandling och outsourcing. Den fackliga rörelsen måste ställa krav på arbetsgivarna och staten/politiker att arbetsmarknaden har rättvisa spelregler. Lagvägen och avtalsvägen. Seko måste under kommande kongressperiod prioritera detta.

Förbundet ska verka för:

- att** förbud mot bemanningsföretagen! Inga A och B lag på arbetsmarknaden.
- att** stopp för otrygga anställningar! Bort med Allmän visstidsanställning! Starkare rätt till heltid.
- att** förbud av outsourcing av verksamhet under gällande avtalsperiod utan fackligt medgivande!
- att** förbud mot att ändra gällande kollektivavtal vid upphandling eller övertagande under gällande avtalsperiod utan fackligt medgivande!
- att** ett Arbetsgivaransvar för att entreprenörer och inhyrd personal i alla led följer svenska kollektivavtal och lagstiftning!

Seko Posten

Utlåtande över motion F7-F12

Skrota allmän visstid

Trygga anställningar

Stärk anställningstryggheten

Motionerna tar upp viktiga frågor gällande anställningstryggheten. I motionerna F7-F10 ställs krav om att allmän visstid ska bort ur LAS. En anställningsform som motionären menar leder till att arbetare ställs mot arbetare och ovisshet om framtiden. Sekos styrelse delar denna uppfattning. I motionerna F11 och F12 tas även andra otrygga anställningsformer, ökade inslag av bemanningsföretag och ofrivillig deltid upp. Motion F 11 pekar på att otrygga

anställningar gör det svårt för arbetstagarna att få hyreskontrakt, bostadslån eller annat som kräver fast inkomst. Förbundsstyrelsen delar denna uppfattning.

I fackföreningsrörelsens barndom var den enskildes anställningsskydd obefintligt. Arbetsgivarna kunde efter eget behag välja och vraka och när som helst göra sig av med den som av en eller annan anledning inte föll dem i smaken. Att eliminera denna godtycklighet var prioriterat, inte bara för den enskildes trygghets skull, utan också för möjligheten att kunna bygga en facklig styrka.

Med den höga arbetslösheten, den ökade globala konkurrensen och internaliseringen har maktbalansen på arbetsmarknaden förskjutits, till arbetsgivarens fördel i och med det har den trygghet vi tillkämpat oss gått förlorad. I dag präglas arbetsplatser och hela branscher av att arbetstagarna hålls i ett ständigt tillstånd av osäkerhet, där den framtida anställningen aldrig kan tas för given.

Med allmän visstidsanställning är det fritt fram för arbetsgivare att anställa tidsbegränsat av den enkla anledningen att de behagar göra så. Andelen tidsbegränsade anställningar är fortsatt hög på svensk arbetsmarknad och sedan allmän visstid infördes har de osäkra jobben blivit än osäkrare. Denna anställningsform måste tas bort.

Det är viktigt att minnas att otryggheten inte är jämt fördelad över arbetsmarknaden. Om vi skulle uppnå en acceptabel genomsnittlig nivå skulle det fortfarande innebära att graden av otrygghet är oacceptabelt hög i vissa branscher – de branscher där många kvinnor, unga och personer med utländsk bakgrund jobbar.

Ytterligare ett stort problem, precis som med den allmänna visstiden, är arbetsgivarnas möjlighet att när helst de önskar använda sig av bemanningsföretag. Förbundsstyrelsen anser att bemanningsföretag kan fylla en viss funktion på arbetsmarknaden men att dessa bör användas vid tillfälliga arbetstoppar. Fallet i dag är istället att bemanningsföretag används för att fylla ut en i botten alldeles för låg grundbemanning. Seko har gemensamt med övriga LO förbund förbundit sig att i avtalsrörelser framöver driva frågan så att bemanningsföretag endast är tillåtna vid tillfälliga arbetstoppar.

De osäkra anställningarna är dock i många fall ett symptom på ett underliggande problem: en alltför låg grundbemanning. Arbetsgivare praktiserar i dag ett slags precisionsbemanning – grundbemanningen anpassas till en dag med minimal arbetsbelastning.

Villkoren på arbetsmarknaden bör i möjligaste mån regleras i kollektivavtal. Vi ska inte vända alltid oss till lagstiftaren för att förändra spelreglerna. Vi måste dock minnas att vad gäller allmän visstidsanställning så är det en ändring som relativt nyligen gjorts i LAS, till vår nackdel.

Det är önskvärt att en ökad anställningstrygghet kan drivas igenom avtalsvägen. Då kan villkoren anpassas efter respektive bransch och vi gör oss inte beroende av lagstiftaren. En alltför generös lagstiftning, precis som är fallet idag gällande allmän visstid, kan dock underminera arbetsgivarens intresse av att förhandla i frågan. Och hur som helst måste framgångar i avtalsförhandlingar följas upp av justeringar i lagen, för att inte ge de arbetsgivare som står utanför kollektivavtalsmodellen en orimligt stor konkurrensfördel.

Villkoren på arbetsmarknaden ska regleras i kollektivavtal, men då måste arbetsrätten utformas så att båda parter får incitament att förhandla med varandra. Idag saknas detta incitament hos arbetsgivaren och därför bör den allmänna visstidsanställningen strykas ur LAS. Detta är en hållning som Seko tidigare har drivit på LO-kongressen 2016. LO-kongressen beslutade att allmän visstid ska strykas ur LAS.

Motion F12 tar också upp frågan gällande ”starkare rätt till heltid”. På flera LO-områden finns en tydlig heltidsnorm på de mansdominerade avtalsområdena, en norm som saknas på de kvinnodominerade avtalsområdena. Deltidsarbete är betydligt vanligare bland kvinnor än bland män på hela arbetsmarknaden. Vanligast är det bland kvinnliga arbetare. Skillnaden mellan kvinnor och män är störst inom arbetarkollektivet. 54 procent av alla kvinnor som är medlemmar i ett LO-förbund arbetar deltid och 15 procent av männen.

Målet måste vara att heltid ska vara huvudregel för arbetare. Ett delmål för att snabbast möjligt närma sig målet

kan vara att man låter den faktiskt arbetade tiden bli det som anger anställningsgraden, på så sätt kan användandet av mertid som en flexibilitetsregulator minskas.

Precis som frågan gällande bemanningsföretag ingår frågan gällande ”starkare rätt till heltid” i LOs långsiktiga mål. Därför kommer frågan att hanteras i kommande avtalsrörelser inom LO-samordningen.

Arbetsgivarnas inriktning på kostnadsnedskärningar och hög lönsamhet torde fortsätta att vara prioriterat framöver till nackdel för lösningar på prioriterat fackliga områden. För att komma runt överenskommelser och kollektivavtal är det allt vanligare att företag upphandlar och outsourcar verksamhet.

I branscher där upphandlingar, entreprenader, outsourcing eller ägarbyten 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.

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. Detta gör det svårare för arbetsgivarna att dumpa villkoren genom att upphandla eller outsourca verksamhet.

På förra kongressen antogs ett program ”Starka kollektivavtal”. I programmet stadgas ett antal punkter, vilka har som syfte att motverka den villkorsdumpning som sker på grund av upphandling och outsourcing. Det stadgas bland annat att förbundet ska driva att kollektivavtalen inom en och samma bransch ska innehålla likvärdiga villkor, oavsett vilken ägare verksamheten har. Vidare fastslås att Seko ska verka för 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.

I motion F 12, sista att-satsen tas upp att Seko ska verka för ett arbetsgivaransvar för att entreprenörer och inhyrd personal i alla led följer svenska kollektivavtal och lagstiftning. Förbundsstyrelsen instämmer i detta och anser att frågan är av stor vikt. För att motverka villkorsdumpning ska förbundet verka för att alla anställda i Sverige omfattas av kollektivavtal. Detta är en av fackföreningarnas viktigaste uppgift: att teckna kollektivavtal och värva medlemmar.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att bifalla motionerna F7-F11 samt F12 andra och femte att-satserna

att anse motion F12, första, tredje och fjärde att-satserna besvarade

Yrkanden motion F7-F12

att Seko verkar för att den allmänna visstidsanställningen stryks ur Lagen om anställningsskydd. (F7 och F9)

att Seko prioriterar och arbetar för att den allmänna visstidsanställningen stryks ur LAS. (F8)

att Seko verkar för att allmän visstid tas bort ur LAS. (F10)

att Seko ska jobba med frågan både politiskt och i avtalsrörelserna att driva krav på tryggare anställningsformer. (F11)

att Förbud mot bemanningsföretagen! Inga A och B lag på arbetsmarknaden. (F12 första att-satsen)

att Stopp för otrygga anställningar! Bort med Allmän visstidsanställning! Starkare rätt till heltid. (F12 andra att-satsen)

att Förbud av outsourcing av verksamhet under gällande avtalsperiod utan fackligt medgivande!

(F12 tredje att-satsen)

att Förbud mot att ändra gällande kollektivavtal vid upphandling eller övertagande under gällande avtalsperiod utan fackligt medgivande! (F12 fjärde att-satsen)

att Ett Arbetsgivaransvar för att entreprenörer och inhyrd personal i alla led följer svenska kollektivavtal och lagstiftning. (F12 femte att-satsen)

Motion F13

Skyddad identitet

I dag när en anställd utsätts för hot och våld i tjänsten och ärendet går till rättegång är den anställdes identitet offentlig för förövaren. Detta innebär att ett stort antal incidenter inte polisanmäls av rädsla för repressalier.

Vi yrkar:

att förbundet verkar för att lagen ändras för att skydda anställds identitet vid rättegångar

Seko Skåne

Utlåtande över motion F13

Skyddad identitet

För att medborgarna ska känna tilltro till rättssystemet är det viktigt att samhället kan skydda personer som vittnar i en brottsutredning. Det finns idag regler om kontaktförbud, skyddad identitet och ett särskilt personsäkerhetsprogram. Personsäkerhetsprogrammet är den mest ingripande formen och används ibland även för personer som arbetar inom exempelvis domstolsväsendet eller polisen och måste kunna utöva sitt yrke utan att påverkas av hot eller våld.

Förbundsstyrelsen ser gärna att möjligheterna att utöka detta skydd utreds och om möjligt utökas. Detta är dock en fråga som bäst behandlas i Sveriges riksdag.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att anse motion F13 besvarad

Motion G1

Pensionsavsättningar på lönebeskedet

Hur många kamrater vet hur mycket pengar som sätts av till pensionen varje månad?

Efter en rundfrågning bland ca 100 personer runtom i Sverige visade det sig att 95 % inte hade en aning om hur mycket pengar som sätts av till pensionen varje månad. Detta är någonting som arbetsköparna måste bli bättre att tala om för oss arbetare. Det är våra pengar. Våra pengar som vi inte har en aning om hur och om de kommer mig till rätta eller inte.

Svenskt näringsliv som arbetsköpare presenterar pensionsavsättningar för sina medlemmar på sina lönespecifiseringar och jag tycker inte att vi som LO-förbund ska vara sämre.

Någon Ica butik, något It-företag inom Sverige gör detta. Det ska vara norm inom hela arbetsmarknaden. Seko kan se till att föregå med gott exempel.

Utifrån detta föreslår vi:

att Seko ska verka för att arbetsköparna inom våra branscher specificerar de pensionsavsättningar som görs varje månad.

att detta specificeras på lönebeskedet.

Seko Gävle-Dala

Utlåtande över motion G1

Pensionsavsättningar på lönebeskedet

I motion G1 ställs krav på att de pensionsavsättningar som görs varje månad ska specificeras på lönebeskedet för att arbetstagarna ska veta hur mycket som avsätts till pension varje månad. Inom Sekos organisationsområde finns flera olika tjänstepensionsavtal där tjänstepensionen beräknas på olika sätt. Flera av de stora tjänstepensionsavtalen kombinerar en förmånsbaserad pension med en premiepensionsavsättning där en specificering på lönebeskeden endast skulle visa en del av tjänstepensionen till arbetstagarna. På de områden där tjänstepensionsavtalet enbart har en premiepensionsavsättning så kan en specificering på lönebeskedet öka kunskapen om vilken premiepensionsavsättning som görs. Avtalsparterna för respektive tjänstepensionsavtal har kommit överens om hur arbetstagarna ska få information om hela sin pension och i de flesta fall så sker det genom ett årligt pensionsbesked/värdebesked oavsett om tjänstepensionen är förmånsbaserad eller sker genom premiepensionsavsättning. Seko är inte avtalspart i alla tjänstepensionsavtal inom organisationsområdet och har därmed ingen direkt påverkan på hur informationen till arbetstagarna regleras i alla tjänstepensionsavtal.

Då informationen till arbetstagarna regleras på olika sätt beroende på vilket tjänstepensionsavtal som gäller på avtalsområdet så är det förbundsstyrelsen uppfattning att frågan bör tas upp på avtalskonferensen på respektive avtalsområde för beslut.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att anse motion G1 besvarad

Motion G2

Arbeta för ändring av regelverket kring godkännande av arbetsskada för psykiska eller psykosomatiska arbetsskador

Den senaste tiden har en relevant ökning sjukfrånvaro som grundar sig på arbetstagarnas psykiska ohälsa konstaterats. Psykisk ohälsa uppstår ofta genom fenomen som kränkande särbehandling på arbetsplatsen. I praktiken har det visat sig väldigt svårt att få arbetsskador godkända, som uppstår genom sådana företeelser. Framförallt formuleringarna i kapitel 39 socialförsäkringsbalken sätter höga trösklar för att kunna få sjukdomen styrkt som arbetsskada

Vi yrkar:

att Seko aktivt arbetar för att förändringar i regelverket kring godkännande av arbetsskada på grund av kränkande särbehandling företas, som förbättrar enskilda utsatta arbetstagares möjlighet att få upprättelse och kompensation respektive ekonomisk ersättning.

Seko Södra

Utlåtande över motion G2

Arbeta för ändring av regelverket kring godkännande av arbetsskada för psykiska eller psykosomatiska arbetsskador

Samtliga LO-förbund har godtagit en utredning som heter LOs välfärdspolitiska utredning där bristerna i arbetsskadeförsäkringen belyses. Utredningen innehåller ett antal förslag för att förbättra arbetsskadeförsäkringen. Högre kvalitet i kunskapsunderlagen, mer forskning om skadliga arbetsmiljöer samt förändring i beviskraven när det gäller godkännande av arbetsskada.

Sammantaget faller utredningens förslag inom det motionären yrkar.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att anse motion G2 besvarad

Motion G3

A-kassan och medlemskap i facket

Sedan det har varit möjligt att vara med i en A-kassa utan att vara medlem i ett fackförbund så anser jag att den möjligheten varit en starkt bidragande orsak till att de flesta LO förbund förlorat medlemmar i högre grad än vad man kan betrakta som "normalt". Jag är fullständigt övertygad om att fler kommer att stanna kvar i facket och att det kommer att bli lättare för fackföreningsrörelsen att rekrytera nya medlemmar i framtiden om ett medlemskap

i A-kassan villkoras med ett medlemskap i facket. Värdet att vara medlem i facket blir då mycket tydligare för många som inte har den insikten idag.

Jag yrkar:

att Seko ska verka för att det endast ska vara möjligt att vara medlem i en A-kassa om man samtidigt är medlem i en fackförening alternativt

att Seko ska verka för att ett enskilt medlemskap i en A-kassa ska vara betydligt dyrare än ett medlemskap i en gemensam fackförening och A-kassa.

Per-Anders Eriksson

Seko Västra Svealand har avstyrkt motionen

Utlåtande över motion G3

A-kassan och medlemskap i facket

Motionären yrkar på att Seko ska verka för en återgång till den ordning som tidigare rådde med obligatoriskt medlemskap i a-kassan när man ansökte om medlemskap i facket.

Motionären yrkar även på att enskilt medlemskap ska vara betydligt dyrare än a-kassemedlemskapet vid gemensamt medlemskap i fack och a-kassa. Förbundsstyrelsen utgår från att motionären då avser att det enskilda medlemskapet ska vara betydligt dyrare än vad det är idag, då det ändå är nio kronor dyrare än vid gemensamt medlemskap.

Frågorna om medlemskap regleras i lagen om Arbetslöshetskassor (LAK, 1997:239). Förbundsstyrelsen anser att det inte, med nuvarande sammansättning i riksdagen skulle gå att få till en sådan lagändring.

Arbetslöshetsförsäkringen är en hörnsten i det fackliga medlemskapet och den svenska modellen och behöver hela tiden utvecklas, men utifrån det bedömda parlamentariska läget så finns det en rad åtgärder som för förbundet som helhet prioriterar högre, såsom höjd dagpenning, billigare medlemskap, avdragsrätt för medlemsavgift i a-kassan, förbättrade regler för intjäningstid av rätt till ersättning på inkomstnivå mm.

När förbundet valde att separera medlemskap i a-kassan från förbundet så var detta inte ett lättvindigt beslut, men i jämförelse med förbund som i sina stadgar inte valde detta hade efter det stora tapp som blev följden av alliansens förhöjda egenavgift förlorat väsentligen fler medlemmar än vad som blev resultatet i förbundet. Det är också erfarenhetsmässigt enklare att återrekrytera enskilt anslutna än de som lämnat bägge medlemskapen. I dag har en överväldigande majoritet av LO-förbunden separata medlemskap för förbund och a-kassa.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att avslå motion G3

Motion G4

Tandvårdsförsäkring

Tandvården är idag dyr, tänder har åter igen blivit en klassmarkör. Många medlemmar anser sig inte ha råd med att laga sina tänder. Har du inte turen att tillhöra de som aldrig har problem med tänderna kan notan för tandläkarbesöken bli många tusentals kronor. Varför ska munnen och speciellt tänderna inte räknas till de kroppsdelar som omfattas av sjukförsäkringen.

Förbundet har många bra försäkringar. Vi borde vara solidariska med de som inte har tur att ha en bra tandstatus och måste lägga stora summor på tandvård.

Jag föreslår att kongressen beslutar:

att förbundet utreder vad en tandvårdsförsäkring kan kosta

att förbundet verkar för att tandvård införs i den allmänna sjukförsäkringen

att en tandvårdsförsäkring införs som en gruppavtalsförsäkring

Seko SIS tar motionen som sin egen och skickar den till förbundets kongress

Martin Rapp

Seko Västra Svealand har avstyrkt motionen

Utlåtande över motion G4

Tandvårdsförsäkring

Studerar man tandvården tvingas man notera växande socioekonomiska skillnader när det gäller tillgänglighet till tandvård och tandhälsa. Detta speglar givetvis utvecklingen mot ökade klassklyftor som vi sett det senaste årtiondet. Majoriteten av den svenska befolkningen har en god tandhälsa och besöker tandvården regelbundet. Generellt sett har tandhälsan för såväl barn som vuxna förbättrats i de nordiska länderna de senaste decennierna. Men ojämlikheten i tandhälsa ökar i vårt land. Det konstaterar alla som närmare studerat frågan. Arbetslösa och sjukskrivna är särskilt utsatta och halkar efter. Det finns också stora och växande skillnader i tandhälsa mellan barn med olika socioekonomisk bakgrund. Personer födda utanför Europa, arbetssökande, låginkomsttagare och lågutbildade känner sig dessutom mindre respektfullt bemötta än genomsnittet av befolkningen när de uppsöker tandvården.

Tandhälsan påverkar allmänhälsan och det finns samband mellan dålig tandhälsa och exempelvis hjärtsjukdomar. Forskningen visar också att det är viktigt för den enskildes framtida tandhälsa att tidigt etablera en vana att besöka tandvården. Att verka för, så som beskrivs i andra att-satsen, att tandvården införs i den allmänna sjukförsäkringen bedömer styrelsen inte vara varken realistiskt eller önskvärt.

Nuvarande regering står inför en omfattande uppgift när det gäller att reparera de revor den borgerliga regeringen lämnade efter sig inom välfärdsområdet. En förbättring av stödet på tandvårdens område måste naturligtvis vara en del av en sammanvägning av insatser utifrån ett bredare välfärdspolitiskt helhetsperspektiv.

Motionen anser i första att-satsen att förbundet ska utreda vad en tandvårdsförsäkring kan kosta. Med detta uppfattar styrelsen att motionären avser att utreda vad det kostar att införa en form av fri tandvård, eller snarare tandvård med låga egenavgifter precis som inom sjukvården i övrigt. Sådana kostnadsberäkningar har redan gjorts och visar på att det handlar om någonstans mellan 11–20 miljarder kronor årligen som skattebetalarna måste subventionera.

Frågan som berörs i tredje att-satsen att en tandvårdsförsäkring införs som en gruppavtalsförsäkring anser styrelsen inte vara lämpligt. Orsaken till detta är kostnaden. Det skulle öka premierna rejält om tandvårdsförsäkring infördes. Dock är det så att Folktandvården har utvecklat möjligheten att skriva avtal med patienter om tandvård. Det handlar inte om en försäkring utan är snarare ett abonnemang där man får tandvård till ett fast pris.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att avslå motion G4, andra och tredje att-satserna

att anse motion G4, första att-satsen besvarad

Motion G5

Ögonen tillhör kroppen

Det finns egentligen ingen anledning till att inte behandla samtliga funktionsnedsättningar på samma sätt. Som det ser ut i samhället i dag finns det vuxna personer i vår närhet som avstår att uppsöka en optiker för att kontrollera sin syn på grund av att de inte har ekonomiska muskler till det, Glasögon är ganska dyrt och har blivit en klass skillnad för att kunna se bra, vilket är fel, alla ska kunna se med hjälp av olika hjälpmedel oavsett vilken ekonomi personen har. Man bör behandla samtliga funktionsnedsättningar på likartat sätt oavsett om personen är hörselskadad eller har nedsatt syn. Hörselskadade personer får bidrag till sina hörapparater och undersökningar, i dagsläget får vuxna personer som behöver glasögon ingen hjälp alls till detta, barn får glasögonbidrag från 1/1-2016. Vi pratar mycket om jämställdhet mellan våra olika kön men har aldrig nämnt jämställdhet mellan olika funktionsnedsättningar vilket jag också tycker borde nämnas, alla ska ha rätt till samma hjälp oavsett om man ser eller hör dåligt eller om man har några andra funktionsnedsättningar. Nu har vi chans att verkligen arbeta för ett jämställt samhälle där samtliga människor behandlas likadant.

Härmed yrkar vi:

att Seko verkar för att riksdagen fattar beslut om att ögonen tillhör kroppen och samtliga synhjälpmedel ingår i högkostnadsskyddet

att Seko verkar för att riksdagen fattar beslut om att likställa samtliga funktionsnedsättningar och behandlar dem på samma sätt

att Seko verkar för att riksdagen fattar beslut om att vuxna synskadade ska få bidrag till synundersökning och glasögon enligt samma system som hörselskadade

Seko Skåne

Utlåtande över motion G5

Ögonen tillhör kroppen

Det finns tidigare en av LO besvarad motion. Det finns idag en princip enligt Världshälsoorganisationens definition att skilja på synfel och synnedsättning. Den som har synnedsättning kan få hjälp genom Syncentralen.

Frågan kan drivas politiskt inom respektive Landsting, hur kostnader kring glasögon och synundersökning ska utformas.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att anse motion G5 besvarad

Motion G6

Tänderna tillhör kroppen

Det finns egentligen inget vägande skäl att inte behandla tandvård som övrig sjukvård. Obehandlade sjukdomar i mun och tänder innebär samma lidande och risker för den enskilde som sjukdomstillstånd i övriga delar av kroppen.

Det finns dessutom ett samband mellan dålig munhälsa och andra sjukdomar. Exempelvis är risken för hjärt-kärlsjukdomar (den vanligaste dödsorsaken i Sverige) kraftigt förhöjd hos patienter som har stora problem med tänderna. Åtskilliga svåra sjukdomstillstånd och dödsfall skulle kunna förebyggas om fler fick tandvård i tid.

Tandvård innebär självklart kostnader, men även nya mediciner och behandlingsmetoder i den övriga vården medför extra kostnader. Detta har hittills inte använts som argument för att tvinga den enskilde att ta den ekonomiska smällen vid dyra behandlingar. Tvärtom har rätten till vård för alla, oavsett plånbokens tjocklek, framhållits i dessa sammanhang.

Tandvård har blivit en klassfråga och många låginkomsttagare väljer idag bort nödvändig tandvård för att de inte har råd. Det är nu dags att betrakta tänderna som en del av kroppen.

Vi yrkar:

att Seko verkar för att riksdagen fattar beslut om att tänderna tillhör kroppen och ingår i högkostnadsskyddet.

Seko Skåne

Utlåtande över motion G6

Tänderna tillhör kroppen

På LOs kongress 2016 har det bifallits en motion som ligger i linje med denna motion.

LO anser att det behöver göras en grundlig översyn över hela tandvårdssystemet med utgångspunkt, likt motionären anser, att tänderna är en del av kroppen.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att anse motion G6 besvarad

Motion G7

Hållbar pension

Genomsnittsåldern för när man så kallat träder ur arbetslivet i Sverige är 63,1 år. Detta är 1 år och 11 månader innan dessa uppnår den svenska pensionsåldern på 65 år. Det har länge pratats om att vi måste höja pensionsåldern för att pensionssystemet ska fungera framöver. En höjning idag skulle bara innebära att det är fler människor som skulle behöva hjälp av olika system då de inte kan arbeta längre än till 63,1 år. Fokuserar vi då vidare på de som inte har någon gymnasial utbildning så är den verkliga pensionsåldern 61,7 år. Vi kan förmoda att den verkliga pensionsåldern för LO medlemmar är någonstans kring 62 år, alltså tre år innan de uppnår verklig pensionsålder. Att då tala om att höja pensionsåldern, när den verkliga pensionsåldern inte är i närheten av den idag lagstadgade ålderspensionen är inget annat än ett svek mot medborgarna. Personer som närmar sig 60 och arbetat hela sina liv ska inte behöva tänka på hur de ska lyckas försörja sig mellan 62 och 65 år, bara för att de är totalt slut i kroppen. De ska istället med full kraft kunna jobba till 65 år och sen i lugn och ro kunna gå i pension. Det är först när vi nått dit eller åtminstone lyckats höja den verkliga pensionsåldern upp mot 64 år som vi kan börjar prata om att höja den lagstadgade ålderspensionen. Gör vi inte det, så flyttar vi bara problemen mellan olika myndigheter. Från Pensionsmyndigheten till Försäkringskassan och socialförvaltningen. Vi måste ta itu med detta nationella problem där människor inte orkar gå i mål i sitt yrkesverksamma liv. Ett problem vi också ser som man bör titta på är att man ska kunna leva på sin pension och inte som idag då vi har ganska många fattigpensionärer.

Vi yrkar:

att Seko ska vara starkt pådrivande part till att politikerna i riksdagen tillsätter en utredning hur arbetsmiljön kan förbättras så att så många som möjligt av de yrkesverksamma kan arbetat fram till ålderspension.

att Seko ska verka för att ålderspensionen inte ska höjas innan den faktiska pensionsåldern generellt sett ökar.

att Seko tillsätter en utredning angående ett hållbart pensionssystem för framtiden

Seko Väst

Utlåtande över motion G7

Hållbar pension

Motionärerna argumenterar för att det är viktigt att höja den verkliga pensionsåldern innan man börjar prata om att höja den lagstadgade pensionsåldern. Vidare argumenteras för att fler ska kunna leva på pension.

Frågorna som tas upp i motionen är viktiga. Sekos styrelse ställer sig bakom motionens analys. En hög arbetslöshet och ett arbetsliv som av olika anledningar inte möjliggör för människor att arbeta hela tiden fram till pensionsåldern, slår hårt mot stora grupper på arbetsmarknaden. Var tredje LO-medlem lämnar arbetslivet vid 63 års ålder. Att tvingas börja ta ut sin pension tidigt innebär en lägre pensionsnivå under hela pensionärstiden och extra låg fram till 65 års ålder för den som är berättigad till garantipension och bostadstillägg, eftersom dessa båda kan börja betalas ut först från och med 65 års ålder. Ju längre man arbetar och tjänar in pensionsrätt, desto större blir pensionen. När risken att många inom arbetaryrken inte orkar arbeta ens fram till 60 år, är den politiska strategin att få alla att arbeta minst fram till 70-årsåldern fortfarande helt förfelad. För att både säkra pensionssystemet och den enskildes pension krävs förbättringar på flera områden, så som ett hållbart arbetsliv och arbets- och anställningsvillkor som det är möjligt att försörja sig på i ett livscykelperspektiv.

En av de viktigaste förklaringarna till att vissa grupper i större utsträckning lämnar arbetslivet i förtid är brister i arbetsmiljön. Den fysiska arbetsmiljön, sett i ett längre perspektiv, har visserligen förbättrats på ett antal områden. Men arbetslivet har samtidigt förändrats i en riktning som inte är i samklang med målet om ett längre och hälsosammare arbetsliv. God arbetsmiljö, lämpliga arbetsuppgifter i ett rimligt arbetstempo och en väl fungerande arbetsorganisation, har avgörande betydelse för människors förmåga att klara av ett långt arbetsliv utan att slitas ut i förtid. I dag är drivkrafter för att anpassa arbetsuppgifter, arbetsplats och arbetsorganisation inte tillräckligt starka. Det är en bidragande orsak till både kvinnors och mäns arbetsrelaterade ohälsa och sjukskrivningar.

När det gäller motionens tredje att-sats, att Seko tillsätter en utredning angående ett hållbart pensionssystem för framtiden, fattade LO-kongressen 2012 beslut om att tillsätta en förbundsgemensam utredning som skulle göra en konsekvensanalys av pensionssystemet och utfallet för LO-förbundens medlemmar. En sådan utredning tillsattes därför 2013 och den lämnade sin slutrapport i mars 2016. En enig LO-styrelse fattade då en rad beslut om nödvändiga förändringar både i pensionssystemet, i arbetslivets villkor samt i övriga socialförsäkringssystem för att förbättra pensionsnivåerna. LO-styrelsen vill bland annat att premiepensionssystemet ska avskaffas och att hela avgiften istället ska förstärka inkomstpensionen, vilket skulle innebära att risken för framtida balanseringar minskar. LO-styrelsen vill också införa en gaspedal i inkomstpensionen så att det blir möjligt att höja pensionerna extra mycket för det fall att överskotten i pensionssystemet blir större än vad som behövs. LO-styrelsen vill också att rätten till övriga socialförsäkringsförmåner förlängs så att det blir möjligt att få ersättning från dessa så länge som rätten att vara kvar i anställningen består. LO-styrelsen anser också att det kan behövas ytterligare avsättningar till inkomstpensionen för det fall att övriga åtgärder inte får avsedd effekt. För Seko, tillsammans med LO-styrelsen och dess förbund, vidtar nu ett hårt arbete för att se till att de förändringar som behövs får gehör hos Pensionsgruppen och riksdagen.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att bifalla motion G7, första att-satsen

att anse motion G7, andra och tredje att-satserna besvarade

Motion G8

Försäkring till och från arbetet

När du är på väg till/ifrån jobbet, trampar snett, bryter benet eller cyklar omkull, så saknar du idag rätten till ersättning (inkomstbortfall mm) om du inte får bestående besvär.

Det är bara vid bestående besvär eller medicinsk invaliditet som man kan få ersättning för inkomstbortfall.

Fenomenet inträffar om ett icke trafikförsäkringspliktigt fordon är inblandat i olyckan.

Vi yrkar:

att Seko verkar för en lagändring

att Seko utökar försäkringsskyddet så att alla färdolycksfall omfattas av likvärdigt skydd.

Klubb Seko Trafikverket

Utlåtande över motion G8

Försäkring till och från arbetet

TFA-försäkringen regleras i kollektivavtal mellan LO-PTK och Svenskt Näringsliv.

Förslag om ett förbättrat försäkringsskydd för färdolycksfall lades fram till LO-kongressen 2016. Där avslogs motionen med motivering att krav, som ännu inte är genomförda, är högre prioriterade. Det krävs en samsyn av prioriteringarna i LO och dess förbund för att få likvärdigt försäkringsskydd vad gäller färdolycksfall.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att avslå motion G8

Motion H1

Hot Våld Ensamarbete

Många av våra arbetskamrater idag är utsatta för hot och våld på sina arbetsplatser. Tyvärr speglar sig detta också i vårt samhälle i stort, då detta blir mer och mer vanligt.

Vinstkraven för företagen blir också mer och mer stegrande, numera gäller miljarder i vinst som ställer stora krav på företag och spara pengar för att nå upp till vinstmålen. När företagen ska spara så drabbar det i de flesta fall personalen.

Arbetsplatserna bemannas till ett minimum som i många fall leder till ensamarbete för den personal som blir kvar. Där man förr var varit två eller fler blir man plötsligt ställd att genomföra arbetet själv, som kan leda till hotfulla och stressande situationer mot personalen.

Vi yrkar:

- att** personalen på våra arbetsplatser där ensamarbete förekommer bemannas upp till en acceptabel nivå för att minska stress och kunna känna trygghet i sitt arbete. Följs inte detta ska facken kunna ta ut ett vite på kännbart belopp av arbetsgivaren.
- att** en dag per år sätts av, typ Workers Memorial, som uppmärksammar ensamarbete, hot och våld.
- att** en särskild lönesatsning utanför avtalet görs där pengar sätts av för att stävja detta. Ett vite som facken kan begära av arbetsgivaren, se första att satsen, kan vara en grund till detta.

Seko Gävle Dala

Utlåtande över motion H1

Hot Våld Ensamarbete

Motionärens yrkanden tar upp oerhört angelägna ämnen som är vardag för många av våra medlemmar i flera branscher. Vi har ökad risk för hot och våld i samband med ensamarbete i kriminalvården, spårtrafiken med mera.

Frågan om ensamarbete är reglerat i Arbetsmiljöverkets föreskrift Ensamarbete 1982:3. Risker om hot och våld finns reglerat i föreskriften 1993:2. Där finns flera regler som tar upp det motionären vill åt. Bland annat sägs i den senare i 8 § ”Innebär en arbetsuppgift påtaglig risk för våld eller hot om våld får den inte utföras som ensamarbete”. Man kan också hitta kopplingar till frågan i den nya föreskriften om organisatorisk och social arbetsmiljö 2015:4. Den finns möjligheter inom befintligt regelverk för våra skyddsombud att begära att åtgärder så att det är en bemanningsnivå så risken för att utsättas för hot och våld minimeras.

Det finns även särskilda utbildningar som förtroendevalda kan gå för att kunna arbeta effektivt med ämnet. Skulle inte arbetsgivaren vidta de åtgärder som våra skyddsombud begär kan man begära föreläggande eller förbud från Arbetsmiljöverket som även kan förena ett sånt med vite. Men det är en viktig fråga för våra medlemmar och vi kan bli bättre på att driva den. Intentionerna i motionen ska därför med i det fortsatta utvecklingsarbetet i hur vi jobbar med arbetsmiljöfrågor i förbundet.

Tanken på en särskild dag som uppmärksammar ensamarbete och hot och våld är god. Vi ser dock att ett sådant arrangemang behöver samordnas tillsammans med de övriga förbunden inom LO. Vi kan inte ensidigt arrangera en sådan dag men vi kan verka för att facken tillsammans gör det.

Vi som facklig organisation har ingen möjlighet att ”ta ut” ett vite. Det är endast myndigheter och domstolar som har. Vi kan begära skadestånd, men då krävs det att frågan är avtalsreglerad.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att avslå motion H1, tredje att-satsen

att anse motion H1, första och andra att-satserna besvarade

Motion H2

Arbetsmiljöavtal i samtliga centrala avtal!

Som reglerar partgemengemensamma arbetsmiljöutbildningar, förbättrad rehabilitering, företagshälsovård och innehåller riktlinjer på vad som ska regleras i lokala avtal.

Vi yrkar:

att Seko verkar för att det under kongressperioden finns arbetsmiljöavtal i samtliga centrala avtal

Seko Skåne

Utlåtande över motion H2

Arbetsmiljöavtal i samtliga centrala avtal!

Motionärens yrkande ligger i linje med beslut som fattats på tidigare kongresser. Förbundet arbetar redan aktivt med frågan om att teckna arbetsmiljöavtal, på såväl central som lokal nivå. Det är en av hörnstenarna i programmet Arbetsmiljöarbete i Seko och finns som en egen del i projektet Arbetsmiljölyftet som ska vara klart under hösten 2017.

Det finns tyvärr allt fler signaler på att arbetsmiljöarbetet ute i organisationen med våra skyddsombud i spetsen får allt svårare att tid för uppdraget och relevant utbildning. 38 procent av Sekos skyddsombud uppgav också i en LO-enkät 2016 att de upplevt sig hindrade av sina arbetsgivare. Det är angeläget att vi tecknar centrala arbetsmiljöavtal som ger stöd åt den lokala organisationen att ge arbetsmiljöarbetet bättre förutsättningar.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att bifalla motion H2

Motion I1

Seko Fossilfritt 2030

Forskarna är överens om att klimatförändringarna är här och att de påverkar oss alla – både vi som lever nu och framtida generationer. Kompetensen och kunskapen om klimatförändringarna har aldrig varit större. Vi vet hur stor utmaningen är, men vi vet också hur vi kan lösa den. Tillsammans har vi därför ett ansvar att hålla jordens temperaturökning under två grader för att minska risken för en global miljökatastrof som förändrar mänsklighetens livsbetingelse.

Sverige måste öka takten i klimatarbetet, både för att det är nödvändigt för planetens framtid och för att det stärker vår egen konkurrenskraft och livskvalitet.

Klimatförändringarna kommer inte att upphöra omedelbart, men ju tidigare vi blir medvetna om dem och vidtar åtgärder för att stoppa dem, desto snabbare kommer vi att kunna ta kontrollen över vår framtid, leva ett gott liv och bevara vår planets skönhet och mångfald.

Regeringen har satt upp målet att Sverige ska bli ett av världens första fossilfria välfärdsländer. Det innebär att alla måste bidra för att uppnå målet ett fossilfritt Sverige. Seko som en progressiv organisation måste i ord och handling bidra till att målet nås. Därför måste vi sätta upp egna och för organisationen tydliga mål. Det är många företag och kommuner som redan har satt upp egna mål för att bidra till en hållbar värld. Ett ganska vanligt mål är att man ska bli fossilfri till år 2030. Regeringens samordnare för ett fossilfritt Sverige tror att det är ett helt realistiskt mål. Det är viktigt att Seko bidra till att målet nås, genom vårt agerande i den egna verksamheten men också stödja medlemmarna att förändra sina egna arbetsplatser.

Vi yrkar:

att Sekos verksamhet ska vara fossilfritt senast 2030.

att Seko aktivt verkar för att öka medlemmarnas kunskap om möjligheterna att utveckla ett fossilfritt samhälle.

att Seko stödjer medlemmarna i deras arbete att få sina egna arbetsplatser fossilfria.

Seko klubb Tågkompaniet

Seko Västra Svealand har avstyrkt motionen

Utlåtande över motion I1

Seko fossilfritt 2030

Motionären argumenterar för att Sverige måste öka takten i sitt klimatarbete. Som ett led i detta anser motionären att Seko måste ge sitt bidrag till arbetet genom att ställa upp tydliga mål om att verksamheten ska vara fossilfri år 2030.

Klimatfrågan är helt central för att vi i framtiden ska ha en välmående planet. I december 2015 enades världens länder om ett nytt klimatavtal, Parisavtalet, som binder alla länder och ska börja gälla år 2020. Den globala temperaturen ska hållas under två grader och länderna ska jobba för att den ska stanna vid 1,5 grader.

Svenska regeringen har ställt upp mål om att senast år 2040 bör utsläppen vara minst 75 procent lägre än år 1990. För transportsektorn gäller att utsläppen för inrikes transporter ska senast år 2030 vara minst 70 procent lägre jämfört med 2010 års nivå.

I motionen argumenteras för att Sekos verksamhet ska var fossilfri år 2030. Detta är ett väldigt ambitiöst mål som svårligen går att nå om inte resterande samhälle är fossilfritt. De produkter förbundet köper in, som är nödvändiga för verksamheten, kommer med största sannolikhet inte kunna gå att anskaffa fossilfritt redan år 2030.

Styrelsen anser förbundet aktivt ska ge sitt bidrag till att nå de klimatmål som den svenska regeringen samt samhället ställer upp. Det är också rimligt att Seko ligger i framkant när det gäller klimatanpassning av verksamheten. Dock verkar förbundet i en verklighet som innebär att vi också är bundna av hur samhället i övrigt klimatanpassas.

Klimatfrågan är en viktig framtidsfråga. Dock ingår frågan i dagsläget inte i våra prioriterade områden. Förra kongressen beslutades att förbundet ska arbeta med Organisera och Rekrytera medlemmar, Träffa och upprätthålla kollektivavtal, Näringspolitisk verksamhet och Branschfrågor och Arbetsmiljö. Med anledning av detta anser styrelsen inte att förbundet aktivt ska arbeta med att öka medlemmarnas kunskap om möjligheterna att utveckla ett fossilfritt samhälle eller att förbundet stödjer medlemmarna i deras arbete att få sina egna arbetsplatser fossilfria.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att avslå motion I1, andra och tredje att-satserna

att anse motion I1, första att-satsen besvarad

Motion I2

Ge SJ samt Infranord ett samhällspolitiskt uppdrag

I förbundets Järnvägspolitiska program från april 2012, finns följande avsnitt:

"SJ är av staten ålagd att skapa vinst som levererar avkastning. Avkastningskravet leder till att SJ måste prioritera ner vissa sträckor samt ha höga biljettpriser. SEKO menar att SJs avkastningskrav till ägaren ska avskaffas. SJ bör utvecklas till ett "non-profit företag" som erbjuder god service för sina resenärer. Istället för som idag, då SJ har ett avkastnings- och vinstkrav, bör SJ enbart ha ett lönsamhetskrav. Lönsamhetskravet ska säkerställa resurser för ny- och reinvesteringar i fordon, utveckling av servicesystem och tjänster med mera.

Lönsamhetskravet ska dock utformas så att det säkerställs att regering och riksdag inte ska behöva ge resurstillskott. Regering och riksdag ska inte heller detaljstyra SJ, utan enbart sätta upp mål som företaget ska upprätthålla. Lönsamhetskravet ska även formuleras på så vis att SJs mål, i kombination med att uppnå företagsekonomiskt lönsamhet, blir att sträva efter att uppnå samhällsekonomiskt lönsamhet."

Detta avsnitt är tyvärr inte med i Seko Näringspolitiska program, utan ett alltför uddlöst krav är det som återstår, jämfört med texten i vårt Järnvägspolitiska program:

"Staten ska vara en aktiv ägare på transportmarknaden genom SJ och Green Cargo. Bolagen ska användas för att sätta goda normer gällande service, kvalitet, anställningsvillkor och pris."

Skillnaden är uppenbar och det finns all anledning att klargöra tydligt vad Seko tycker officiellt i denna fråga.

Ett mycket enkel förhållningssätt är det som **Olof Palme sammanfattade**, slagkraftigt som alltid:

"Den enkla grundläggande anledningen till att arbetarrörelsen byggt upp en stark offentlig sektor är att det finns behov som är så viktiga att de inte kan överlätas på marknadskrafterna. Det krävs en organisation som kontrolleras av medborgarna, inte av vinstintresset."

Med denna utgångspunkt bör vår syn på de två statliga järnvägsbolagen SJ och Infranord fastställas, nämligen att de bör utvecklas till "non-profit företag". Detta är en åsikt som delas fullt ut av Socialdemokraterna, Vänsterpartiet och Miljöpartiet. I den röd-gröna regeringsöverenskommelsen för perioden 2014 – 2018 står det att SJ ska få ett uttalat samhällsuppdrag. Enligt nuvarande uppdrag är kraven enbart avkastning och vinstutdelning.

Seko ingång bör vara att SJ ska få ett samhällsuppdrag att verka för fördubblingsmålet i kollektivtrafiken genom ett ökat tågresande med hög punktlighet och kvalitet för resor mellan alla delar av Sverige och till huvudorterna i våra grannländer. I samband med uppdraget ska SJs utdelningskrav till staten slopas – pengarna ska istället återinvesteras.

Under 2015 - 2016 har SJ bolagsstämma beslutat den 25 september att dela ut den ofattbara summan 1,7 miljarder kronor till staten, pengar som framförallt behövdes för egna investeringar inom SJ. Istället ramlade detta belopp rakt in i statskassan. Som ett brev på posten, kom sedan ett krav från SJ att minska bemanningen på snabbtågen under 2016, ett krav som skyddsombuden lyckades få med sig Arbetsmiljöverket att hota med vitesbelopp och krävde att SJ ser över de risker som finns för de ombordanställda med nedbemanningen. Detta är några konkreta effekter av att SJ inte har ett samhällsuppdrag utan enbart krav på avkastning och vinstutdelning.

Det statliga bolaget Infranord bildades 2010 av den dåvarande borgerliga regeringen/riksdagen från den tidigare myndigheten Banverket (Banverket Produktion). Företaget har endast ett krav på avkastning och vinstutdelning. Fram till 2015 har någon vinstutdelning till staten inte skett. Däremot har man lyckats med bedriften att slå svenskt rekord inom järnvägsområdet under denna period – i antalet varslade järnvägsarbetare. Cirka 1 000 järnvägsarbetare har varslats av Infranord, samtidigt som landets järnvägsunderhåll mer och mer liknar ett skämt och där tågförseningar blivit vardagsmat för trafikanter och gods företag. Företagsledningen i Infranord har vid varje

varsel angett att lönsamheten är för svag som den direkta orsaken till varsel. Det finns inga tendenser i företaget som Seko kan se, att denna trend är på väg att ändras. Seko har framfört till landets nuvarande regering att avkastningskravet från Infranord ska tas bort. Utöver detta har Seko drivit gentemot regeringen att betydande delar av avhjälpande- och förebyggande järnvägsunderhåll ska utföras av Trafikverket i egen regi.

För närvarande ligger nu frågorna om att se över SJ och Infranords avkastningskrav ska upphöra eller drastiskt minskas, under beredning i regeringskansliet. Vi står med andra ord väldigt nära att landets regering är beredda att förändra kraven på de två stora statliga järnvägsbolagen.

Att i detta läge enbart stå fast vid kravet som finns i vårt Näringspolitiska program, kan inte vara en framgångslinje.

Seko Stockholm yrkar:

att kongressen beslutar att följande textavsnitt från det befintliga järnvägsprogrammet skrivs in i Seko Näringspolitiska program - *"SJ är av staten ålagd att skapa vinst som levererar avkastning. Avkastningskravet leder till att SJ måste prioritera ner vissa sträckor samt ha höga biljettpriser. Seko menar att SJs avkastningskrav till ägaren ska avskaffas. SJ bör utvecklas till ett "non-profit företag" som erbjuder god service för sina resenärer. Istället för som idag, då SJ har ett avkastnings- och vinstkrav, bör SJ enbart ha ett lönsamhetskrav. Lönsamhetskravet ska säkerställa resurser för ny- och reinvesteringar i fordon, utveckling av servicesystem och tjänster med mera.*

Lönsamhetskravet ska dock utformas så att det säkerställs att regering och riksdag inte ska behöva ge resurstillskott. Regering och riksdag ska inte heller detaljstyra SJ, utan enbart sätta upp mål som företaget ska upprätthålla. Lönsamhetskravet ska även formuleras på så vis att SJs mål, i kombination med att uppnå företagsekonomiskt lönsamhet, blir att sträva efter att uppnå samhällsekonomiskt lönsamhet."

att kongressen beslutar att följande textavsnitt skrivs in i Seko Näringspolitiska program – *"Infranord är av staten ålagd att skapa vinst som levererar avkastning. Avkastningskravet leder till att Infranord prioriterat att varsla stor del av sina anställda. Seko menar att Infranords avkastningskrav till ägaren ska avskaffas. Infranord bör utvecklas till ett "non-profit företag" som erbjuder fullgott järnvägsunderhåll och järnvägsinvesteringar till anläggningsägarna. Istället för som idag, då Infranord har ett avkastnings- och vinstkrav, bör Infranord enbart ha ett lönsamhetskrav. Lönsamhetskravet ska säkerställa resurser för ny- och reinvesteringar i fordon, utveckling av produktionssystem och tjänster med mera."*

att kongressen beslutar att Infranord överförs till Trafikverket för att forcera utvecklingen att Trafikverket utför betydande del av avhjälpande- och förebyggande underhåll i egen regi.

Seko Stockholm

Utlåtande över motion I2

Ge SJ samt Infranord ett samhällspolitiskt uppdrag

Motionären argumenterar för att SJs samt Infranords avkastningskrav till ägaren bör slopas till förmån för ett lönsamhetskrav som säkerställer investeringar i fordon, servicesystem, tjänster med mera. Motionären anser även att Infranords ska överföras till Trafikverket för att forcera utvecklingen att Trafikverket utför betydande del av avhjälpande- och förebyggande underhåll i egen regi.

Sedan bolagiseringen och konkurrensutsättningen av de statliga enheterna på järnvägsområdet genomfördes har SJ och Infranord främst styrts av ett vinstintresse. Utvecklingen hos SJ har varit något långsammare än den på Infranord. SJ tog länge ett visst samhällsansvar medan Infranord i stort sett från dag ett endast hade vinst som främsta mål. Anledningen till att SJ hade en långsammare process torde vara att det tagit längre tid för konkurrerande bolag att etablera sig på den kommersiella trafikmarknaden.

Att avkastningskrav till statskassan utan kombination av samhällspolitiska mål är allena rådande hos bolagen har skapat problem. Ett konkret problem är precis som motionären påpekar att de anställdas villkor hos SJ pressas genom minskad bemanning på tågen. Därigenom riskerar servicen minska och vidare attraktiviteten hos medborgarna att åka tåg.

Seko har i den allmänna debatten varit den främsta pådrivaren för en järnvägsbransch som tar ett större ansvar för samhällsintresset än vad som är fallet i dagens marknadiserade system. Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning i frågan att de statliga bolagen måste ha ett samhällspolitiskt mål snarare än ett rent företagsekonomiskt. Balansen mellan de ekonomiska målen och samhällspolitiska målen måste vara väl balanserade och svara för samhällets och medborgarnas behov. Ett exempel på samhällspolitiskt mål skulle kunna vara att SJ ska tillhandahålla en viss service i glesbygd. Ett annat exempel skulle kunna vara att Infranord ska tillhandahålla ett visst antal samhällskritiska maskiner för järnvägsunderhåll.

Samtidigt som förbundsstyrelsen anser att de statliga bolagen ska ha samhällspolitiska mål måste målen vara väl i balans med de ekonomiska målen som ställs på bolagen. Styrelsen anser att det i dagsläget vore olyckligt att låsa fast sig vid de exakta formuleringar som framkommer i motionen gällande lönsamhetskrav. Därför bör frågan hållas mer öppen. Dock med ett konstaterande att de statliga bolagen bör ha samhällspolitiska mål.

I motionens sista att-sats framkommer att Infranord ska överföras till Trafikverket för att forcera utvecklingen att Trafikverket utför betydande del av avhjälpande- och förebyggande underhåll i egen regi. Sekos förbundsstyrelse anser inte att detta vore den bästa lösningen för järnvägsunderhållet. Tidigare, exempelvis vid representantskapet år 2014, har fastslagits att Seko anser att Trafikverket ska bedriva underhåll i egen regi. Dock tror inte styrelsen att detta bäst görs genom att Infranord förs över till Trafikverket. Styrelsen anser att en sådan organisation ska byggas upp från grunden. Dock utesluter inte det att vissa delar av Infranords verksamhet, exempelvis maskinparken, förs över till Trafikverkets underhållsorganisation. Genom att bygga upp en ny organisation på Trafikverket från grunden ges möjlighet för alla anställda oavsett företag att söka arbete hos myndigheten.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att avslå motion I2, tredje att-satsen

att anse motion I2, första och andra att-satserna besvarade

Motion K1

Pronomenrundor inom Seko

De vanligaste pronomen i Sverige är ”han” och ”hon”. Alla personer inom vårt förbund använder inte dessa pronomen. Det finns t ex ”hen”, ”hin”, ”den” med flera.

Seko ska vara ett förbund som är inkluderande när det gäller människor därför ska vi införa pronomenrundor vid våra möten med varandra.

Pronomenrundor går till så att mötesledaren presenterar sig själv och vilket pronomen hen föredrar och sedan sker en runda där alla i rummet uppger sitt pronomen. Detta för att inga missförstånd ska uppstå och för att alla ska känna sig välkomna.

Vi yrkar:

att Seko ser till att pronomenrundor blir en norm inom förbundet.

att Seko inför pronomenrundor vid paneldebatter, möten, konferenser, kongresser och vid andra tillfällen där människor möts.

Seko Gävle-Dala

Motion K2

Värderingsförsäkran

Att Seko tar fram en värderingsförsäkran som samtliga gamla samt nya förtroendevalda ska skriva på att de delar arbetarrörelsens värderingar om alla människors lika värde.

Efter senaste valet visade sig att 25–30% av medlemskåren röstade på SD, det innebär att vi i vårt förbund med största sannolikhet har förtroendevalda som tillhör dessa. Som förtroendevald ska man företräda alla medlemmar oavsett etnicitet, hudfärg eller härkomst. Vi säger även att vi som fackförbund delar arbetarrörelsen värderingar om alla människors lika värde.

Vi yrkar:

att Seko tar fram en värderingsförsäkran som samtliga gamla samt nya förtroendevalda ska skriva på att de delar arbetarrörelsens värderingar om alla människors lika värde.

Seko Skåne

Motion K3

Jämställdhet

Sverige är ett av de mest jämställda länderna i världen. Trots detta lever vi fortfarande i ett samhälle där kvinnor diskrimineras i arbetslivet och i samhället i övrigt. Kvinnor har sämre villkor än män på många områden i arbetslivet och i samhället. Som kvinna blir du alltid påmind om att kön gör skillnad.

I Sverige har vi en extremt könsuppdelad arbetsmarknad. Vi pratar om kvinnodominerande förbund och mansdominerande förbund, kvinnodominerande yrken och mansdominerande yrken. Arbetsvillkoren för kvinnor och män skiljer sig fortfarande väsentligt åt. Exempel på detta är lön, arbetskläder, rätten till heltid med mera.

Även om vi tar kliv framåt för ett jämställt samhälle går det alldeles för långsamt. Med den förändringstakt vi har i dag får vi vänta i många årtionden innan vi når ett jämställt arbetsliv och där arbetsvillkoren är jämställda. Detta är inte acceptabelt. Vi måste öka takten. Seko och andra förbund måste i högre grad än i dag driva på i denna fråga. Det är dags att gå från ord till handling!

Seko behöver arbeta systematiskt med värderingar hos förtroendevalda och anställda när det gäller jämställdhet. Seko behöver jobba ännu hårdare och med fler verktyg för att förändra den systematiska diskriminering som kvinnor utsätts för. Ur ett medlemsperspektiv kommer det att ta lång tid innan mäns och kvinnors villkor i arbetslivet är jämställda.

Det är dags för Seko att både internt och genom politiken arbeta för ett mer jämställt samhälle!

Vi yrkar:

att Seko ska driva jämställdhetsfrågan på ett politiskt plan

att ge Seko förbundsstyrelse i uppdrag att verka för att Seko tillskansar sig djup kunskap i ämnet, så man kan stötta/sprida kunskaper i detta arbete inom organisationen

att Seko ska ställa krav på alla förtroendevalda att dessa ska gå jämställdhetsutbildning för att få mer kunskap om jämställdhet och jobba aktivt med frågan.

Seko Skåne

Utlåtande över motion K1–K3

Pronomenrundor inom Seko

Värderingsförsäkran

Jämställdhet

Förbundsstyrelsen instämmer i att Seko ska vara ett öppet och inkluderande förbund, där vi respekterar varandra och ställer upp för allas människors lika rätt och värde. Det är av största vikt att vi håller våra grundvärderingar vid liv och detta är ett ansvar vi alla anställda och förtroendevalda delar. Det gäller att lyfta och ibland också förklara vad vi egentligen menar med allas lika rätt och värde och vilka konsekvenser detta kan innebära för de frågor vi driver fackligt. Målet är att genom att ständigt hålla våra värderingar vid liv, säkerställa att vi även agerar utifrån dem. Detta kan ske med olika metoder. Utbildning har en nyckelfunktion, där vi når såväl blivande och befintliga medlemmar som blivande och befintliga förtroendevalda. Ibland kan och bör vi provocera. Andra gånger passar det bättre med andra metoder. Att kongressen skulle besluta om enbart en utpekad metod enligt motion K1 i värderingsarbetet, tror förbundsstyrelsen snarast skulle verka kontraproduktivt och snarare riskera att det byggs upp ett motstånd i organisationen.

I motion K2 föreslås att Seko ska ta fram en värderingsförsäkran som samtliga förtroendevalda ska skriva under. Detta skulle kräva stora resurser för att genomföra och förbundsstyrelsen tror dessutom inte att det är rätt väg att gå. Ett medvetet värderingsarbete, möjligen kopplat till särskilda informationsåtgärder till den som för första gången föreslås bli vald till ett uppdrag, har större effekt i längden.

Motion K3 pekar specifikt på brister som hindrar oss i arbetet för ökad jämställdhet. Jämställdhetsfrågorna skiljer sig från övriga värderingsfrågor genom specifik lagstiftning. Det är också en fråga som står högt på den politiska dagordningen, såväl inom LO som inom politiken. På LO-kongress efter LO-kongress har till exempel frågan om rätt till heltid lyfts, mynnat ut i partimotioner och politisk påverkan och allt fler kommuner inför nu heltid som norm. I LOs lönepolitiska mål slår vi fast att löneskillnaderna mellan män och kvinnor ska halveras fram till 2028. Det krävs att vi har politiker som fattar beslut och det krävs också att vi själva tar ett ansvar i kommande avtalsrörelser.

Jämställdhetsarbetet är också en del av arbetet med våra värderingar. Många gånger är det de egna attityderna som är de största hindren för förändringar. Genom att sprida kunskap, skapar vi möjligheter för ett framgångsrikt arbete. Att alla förtroendevalda ska genomgå jämställdhetsutbildning, tror inte förbundsstyrelsen är rätt väg att gå. Däremot måste våra värderingar genomsyra alla utbildningar vi genomför.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att bifalla motion K3 första och andra att-satserna

att avslå motionerna K1 och K2

att anse motion K3 tredje att-satsen besvarad

Yrkanden motion K1-K3

- att** Seko ser till att pronomenrundor blir en norm inom förbundet. (K1 första att-satsen)
- att** Seko inför pronomenrundor vid paneldebatter, möten, konferenser, kongresser och vid andra tillfällen där människor möts. (K1 andra att-satsen)
- att** Seko tar fram en värderingsförsäkran som samtliga gamla samt nya förtroendevalda ska skriva på att dom delar arbetarrörelsens värderingar om alla människors lika värde. (K2)
- att** Seko ska driva jämställdhetsfrågan på ett politiskt plan. (K3 första att-satsen)
- att** ge Sekos förbundsstyrelse i uppdrag att verka för att Seko tillskansar sig djup kunskap i ämnet, så man kan stötta/ sprida kunskaper i detta arbete inom organisationen. (K3 andra att-satsen)
- att** Seko ska ställa krav på alla förtroendevalda att dessa ska gå jämställdhetsutbildning för att få mer kunskap om jämställdhet och jobba aktivt med frågan. (K3 tredje att-satsen)

Motion K4**Jämställdhet i arbetsmiljö**

Arbetsmiljöverket har släppt flera rapporter som bekräftar de ojämställda brister som återfinns i kvinnors arbetsmiljöer. Sämre resurser, högre arbetsbelastning och större ohälsotal är den sorgliga vardagen för många i arbetslivet.

Dessa rapporter, som lyfter den snedvridna och ojämställda bristande arbetsmiljön för kvinnor, visar på att det är inte så att kvinnor är svagare eller har lättare för att bli sjuka/skadade, utan de höga ohälsotalen beror på de bristande förutsättningarna. Denna problematik är välkänd hos våra kvinnliga medlemmar och Seko behöver bli mer pådrivande i frågan. Det är ett stort framsteg att kvinnors bristande arbetsmiljö nu på allvar lyfts på regeringsnivå, men frågan behöver drivas på förbundets nivå också.

Det är inte okej att de kvinnor som tar ett stort samhällsansvar, ska belönas med en sämre arbetsmiljö. Att de ska slitas ut i förtid, ha sämre pensioner, ha färre arbetskamrater och högre sjuktal är inte okej. Detta är en viktig fråga även ur ett samhällspolitiskt perspektiv eftersom de höga ohälsotalen är förenade med stora kostnader för samhället. Dessa kostnader skulle kunna vändas om vi istället investerar i att medvetandegöra och motverka de brister som finns, det skulle alla vinna på!

Idag har vi inte tillräcklig kunskap i jämställdhetsfrågor/hur vi kan motverka ojämställdhet och skapa rätt förutsättningar för våra medlemmar. Därför behövs ett gediget arbete som omfattar alla förtroendevalda i form av utbildning samt att en ökad medvetenhet säkerställs genom att vi har jämställdhetsfrågor på varje agenda till våra olika möten.

Vi yrkar:

- att** Seko jobbar aktivt med att alla arbetsplatser ska var anpassade för alla kön samt åldrar
- att** Seko jobbar för att alla arbetsplatser ska ha företagshälsovård som är kvalitetssäkrad och ska omfatta alla
- Seko Skåne*

Utlåtande över motion K4

Jämställdhet i arbetsmiljö

Precis som motionären skriver i sin motion så är inte arbetslivet jämställt. Rapport efter rapport bekräftar detta. Kvinnor har fler sjukskrivningsdagar än män, fler kvinnor än män har arbetsorsakade besvär, fler kvinnor än män utsätts för stress. Arbetsmiljöverket har i sin rapport Kvinnors Arbetsmiljö 2011-2015 angivit följande:

- Det genusmönster som råder i samhället, det vill säga att mannen är normen, återfinns även i arbetslivet. Att kvinnors arbeten värderas lägre får till följd att deras arbetsmiljörisker inte synliggörs tillräckligt och därför inte åtgärdas i tillfredsställande hör grad. Ett genusperspektiv behövs därför i det systematiska arbetsmiljöarbetet.
- Den könssegregerade arbetsmarknaden bidrar i väsentlig grad till att kvinnor löper större risk att drabbas av belastningsskador. Kvinnor och män inom samma yrke arbetar ofta med olika arbetsuppgifter och belastas därmed olika. Kvinnor arbetar i högre grad med ensidiga och repetitiva arbetsuppgifter eller med personförflyttningar.
- Kvinnor arbetar i högre grad med möten och kontakter med människor vilket ofta innebär en psykosocial belastning.
- När kvinnor och män arbetar med samma saker på samma arbetsplats belastas de ändå olika eftersom verktyg, skyddsutrustning och arbetsstationer ofta inte är anpassade för kvinnor.
- Många arbetsgivare och arbetstagare saknar tillräckliga kunskaper för att förebygga belastningsskador i sin verksamhet.

LO har i sin rapport Arbetsmiljö 2014 Klass och kön föreslagit följande åtgärder:

- En Arbetsmiljökommission för att komma till rätta med kvinnors dåliga arbetsmiljö.
- Mer personal i vård och omsorg istället för vinster och sänkt skatt.
- Minska det utbredda arbetet på udda tider.
- Bort med ofrivillig deltid och delade arbetspass.
- Begränsa de tidsbegränsade anställningarna.
- Arbetsmiljöverket behöver förstärkas med 100 miljoner kronor, plus riktade medel om 15 miljoner per år fram till 2018 för att inspektera kvinnors arbetsmiljö.
- Skapa ett centrum för arbetslivsforskning, bland annat med uppgift att överblicka och samordna forskning och utveckling av arbetsmiljöer där det främst arbetar kvinnor.
- Kraftigt ökade medel för forskning och utveckling av kvinnors arbetsmiljö.
- Statliga medel för att skapa upp en branschanpassad och regionalt närvarande företagshälsovård.

Det är av stor vikt att man har kunskap i förbundet, på central och lokal nivå, hur illa det faktiskt ser ut och att man precis som motionen anger, arbetar aktivt med att kvinnor ska få förutsättningar att kunna ha ett bra och sunt arbetsliv. I detta arbete ligger också att verka för att det finns en branschanpassad och kvalitetssäkrad företagshälsovård.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att bifalla motion K4

