

11

Verksamhetsplan

Förbundets verksamhetsplan 2017-2021



Verksamhetsplan 2017-2021

Förord

Det är i samtalen på arbetsplatsen som vi i grunden bygger förtroende och som ger oss mandat att förändra, förbättra och utveckla såväl våra uppdrag som vår organisation. Som medlem i Seko ska man alltid uppleva trygghet och styrka i medlemskapet. Det ska helt enkelt göra skillnad att vara med i Seko.

Medlemmar i Seko ska alltid känna att vi anstränger oss för att ge bästa möjliga hjälp och service. Vi ska leverera förhandlingsresultat och ett medlemskap som ger plusvärden, vi ska ha rimliga handläggningstider i medlemsärenden och vi ska kännetecknas av att vi alltid har ett vänligt bemötande i kontakterna med våra medlemmar. Vi följer våra grundläggande värderingar om allas lika värde och rätt och de policies som beslutats av kongressen, representantskapet eller förbundsstyrelsen.

Seko ska ha en hög tillgänglighet när medlemmar vill komma i kontakt med oss oavsett vilket kontaktsätt man väljer. Tillgängligheten handlar om såväl närvaro på arbetsplatserna, telefontider och mejl som kommunikation via brev.

Vi ska upprätthålla det goda förtroendet vi har till medlemmarna och utveckla förmågan att göra saker utifrån medlemmarnas perspektiv. Vår ambition är att det vi gör ska bli rätt, kännas tydligt och vi ska göra det på ett så enkelt och smidigt sätt som möjligt.

Det viktigaste i detta är bemötandet, att vi uppfattas som hjälpsamma, respektfulla, förtroendeingivande och kunniga.

Som anställda och förtroendevalda i Seko ska vi alltid visa respekt för medlemmar som behöver vår hjälp. Medlemmarna ska känna trygghet i att vi anstränger oss så långt det är möjligt och att alla ska bli korrekt och juste behandlade. Även i vårt interna arbete bär vi med oss insikten om att vårt uppdrag handlar om att ge service och stöd till medlemmar och att det många gånger kräver lite extra ödmjukhet av oss som anställda och förtroendevalda.

Sammantaget innebär det att vi gentemot våra medlemmar vill kännetecknas av värdeorden: **Hjälpsamhet, Förtroende, Respekt och Kunskap.**

Inledning

Vi lever idag i en föränderlig tid. Utmaningarna för facket är stora och det ställs allt större krav på oss att snabbt kunna fatta beslut för att matcha nya utmaningar och händelser i vår omvärld. Det kan vara politiska beslut som verkställs eller förändringar inom våra verksamhetsområden som påverkar medlemmarna och oss som organisation.

Det finns inga skäl att ändra på våra fackliga grundvärderingar eller att ändra på själva grunduppdraget, det vill säga att värva medlemmar och teckna kollektivavtal. Grunden är alltid samtalet med medlemmarna på arbetsplatsen och i den lokala organisationen. Däremot behöver vi hitta och utveckla nya vägar och metoder för att hantera de förändringar vi möter.

Samhällsklimatet hårdnar, i takt med att den politiska världskartan ritats om. Fler och fler länder i Europa präglas av att högerpopulistiska och ibland även extrema partier får inflytande över dagordningen. Ibland till och med avgörande inflytande, som till exempel i Ungern. Att nu både Ryssland och USA styrs av nationalistiska, skapar självklart en framtidsoro och en osäkerhet över vad som kan hända, inte minst när vi går till val i Sverige 2018. Hitills har den socialdemokratiskt ledda regeringen kunnat genomföra en del förbättringar men det återstår väldigt

mycket innan vi ens kan vara tillbaka där vi en gång var. Sverigedemokraterna har i de tre senaste valen fördubblat antalet röster. Enligt flera opinionsundersökningar verkar det nu som att de har landat på drygt femton procent. Sverigedemokraterna framstår alltmer som det fackföreningsfientliga parti det är, genom att i riksdagen rösta emot viktiga förslag som skulle innebära förbättringar för våra medlemmar. Trots detta säger sig många medlemmar i LO-förbunden sympatisera med Sverigedemokraterna.

Arbetslivet genomgår också stora förändringar. Vi ser en polariserad arbetsmarknad, där det är alltför vanligt att den som väl får ett jobb, sällan får en tillsvidareanställning. Vi har sett SMS-jobb och behovsanställningar breda ut sig i en allt större skala. Det drabbar ofta de som kanske har störst behov av en fast inkomst, det vill säga unga som inte kan skaffa eget boende, ta banklån och så vidare. Vi kan också se signaler på att helt nya "anställningsformer" kommer att växa fram. Det finns redan skrämmande exempel inom transportbranschen, där Uber och Foodora kanske är de tydligaste exemplen. Båda företagen bygger på att de som utför själva arbetet står för all utrustning och enbart anlitas vid behov, med möjligen en väldigt låg fast ersättning i grunden.

Samtidigt med detta ser vi ökande digitalisering och automatisering av arbetslivet. Klimatet på våra arbetsplatser hårdnar och den psykiska ohälsan blir ett allt mer vanligt problem.

På kongressen 2013 antogs en verksamhetsplan för kongressperioden i form av ett fokusedokument. Med det som utgångspunkt har förbundsstyrelsen fastställt årliga verksamhetsplaner, som också har kunnat revideras av representantskapet. Tanken var att besluta om ett dokument som håller över tid, samtidigt som möjligheten finns att ompröva och revidera vårt sätt att arbeta. Vi tycker att den modellen har fungerat väl och föreslår:

- att** kongressen beslutar att fastställa dokumentet verksamhetsplan 2017-2021
- att** kongressen beslutar att förbundsstyrelsen varje år fastställer en förbundsgemensam verksamhetsplan, med verksamhetsplan 2017-2021 som utgångspunkt.
- att** förbundets olika delar tar fram årliga aktivitetsplaner utifrån den förbundsgemensamma verksamhetsplanen/fokusedokumentet.
- att** representantskapet följer upp och vid behov reviderar den verksamhetsplan som fastställs av förbundsstyrelsen.

Utgångspunkt

Seko ska bli ett starkare, vassare och mer fokuserat förbund. Med ett redan minskat medlemsantal och med de utmaningar vi ser i framtiden, måste vi renodla vår verksamhet.

I detta dokument pekar vi ut var vi behöver lägga fokus och vad som behöver prioriteras. Målet är att vi ska bli fler medlemmar och stärka vår roll i förhandlingar och på arbetsmarknaden.

Kollektivavtal och organisering är ryggraden i vårt fackliga arbete och får aldrig prioriteras ner. Båda dessa områden innebär stora utmaningar.

En av de största utmaningarna är att vi, tillsammans med de övriga LO-förbunden åtagit oss att halvera löneskillnaderna mellan kvinnor och män. Detta ska vara klart senast 2028. Vi måste också minska skillnaderna mellan arbetare och tjänstemän samt inom arbetarkollektivet. Det innebär att vi måste kraftsamla i alla avtalsrörelser om målet ska kunna nås. Vi måste också fråga oss om vi ytterligare kan bidra till minskade gap i de lokala löneförhandlingarna.

Vi behöver diskutera och agera utifrån de signaler vi ser om förändringar av arbetsmarknaden, som kommer i kölvattnet av en ökad digitalisering och automatisering. Detta samtidigt som vi ständigt arbetar för att teckna avtal med nya arbetsgivare inom våra befintliga branscher.

Vi behöver ständigt arbeta för att bli fler medlemmar. Grunden för detta är vår verksamhet på arbetsplatserna. Men vi måste samtidigt fundera hur vi möter medlemmar och blivande medlemmar som inte har någon fast arbetsplats.

Ska vi klara våra grunduppgifter krävs det att vi alla hjälps åt. Varje förtroendevald och varje anställd har som främsta skyldighet att värva och behålla medlemmar och att bidra till att vi klarar vår förhandlingsverksamhet. Mycket har gjorts men mer finns att göra.

Allt vi gör, säger och skriver måste genomsyras av våra fackliga värderingar om allas lika värde och rätt. Självklart ska vi aktivt i förhandlingsverksamheten och arbetsmiljöarbetet säkerställa att alla behandlas lika. Men det gäller också hur vi är mot varandra. Att vi lever som vi lär. Hör vi nedsättande kommentarer om någons etniska bakgrund, språkkunskaper, kön, sexuell läggning eller religion, måste vi visa att det inte är acceptabelt i Seko.

Vi måste ständigt se över hur vi använder våra gemensamma resurser. Det krävs strukturella förändringar som innebär att vi pressar ner våra kostnader men det krävs också att vi verkligen prioriterar rätt saker. Vi alla måste tänka efter före och fråga oss om det vi tänker göra bidrar till att vi klarar målen i verksamhetsplan. Är svaret nej bör vi fundera på om vi i stället borde satsa vår tid och våra resurser på ett bättre sätt.

Kollektivavtal och lönebildning

Grunden för vår existens och för möjligheten att teckna starka kollektivavtal är att vi är många och att vi lyckas upprätthålla en hög organisationsgrad och dessutom öka den. Utan kollektivavtal inga medlemmar – utan medlemmar inga kollektivavtal.

När vi uppvisar styrka i förhandlingsverksamheten och gör bra uppgörelser, ökar vi också möjligheten till att rekrytera nya medlemmar. I de avtalsrörelser där vi tagit fajten för medlemmarnas villkor ser vi också påtagliga ökningsar av antalet medlemmar. Kollektivavtalen är basen, vårt grundläggande uppdrag.

Seko har länge, tillsammans med förbunden inom 6F, kritiserat den lönebildningsmodell vi har idag där exportsektorn ska sätta lönenormen för hela arbetsmarknaden. Grunden i förbundens kritik ligger i att vi saknar större inflytande över något så centralt som lönernas nivå.

I dagens lönebildningsmodell finns mycket bra. Men det finns två svaga punkter:

- 1) Den breda legitimiteten för lönenivån i de centrala avtalen saknas.
- 2) Lönebildningen cementerar dagens löneskillnader.

När man framför kritik mot något bör man också ha ett svar på vad som är alternativet. Seko och 6F har i dagsläget inget svar på vad som är alternativet till nuvarande lönebildningsmodell – om det ens finns något alternativ?

Under kongressperioden ska Seko utreda och göra en kvalificerad bedömning av nuvarande lönebildningsmodell.

Organisera och rekrytera medlemmar

Att organisera och rekrytera medlemmar är ett prioriterat område. Under kongressperioden kommer arbetet att intensifieras ytterligare.

Den viktigaste och mest effektiva metoden för att ha nöjda medlemmar är kunniga och närvarande förtroendevalda på arbetsplatsen. Det är på de arbetsplatser där facket syns, hörs och tar tag i de problem som medlemmarna upplever att nöjdheten är som störst. En stor utmaning under kongressperioden blir att stärka våra arbetsplatsorganisationer. Arbetet med att stärka det lokala facket och de förtroendevalda som är nära medlemmarna fortsätter. Ett nytt projekt som kallas projekt 80 000 har också inletts och särskilda resurser är avsatta för detta de kommande åren.

Vidare är det viktigt att framgent uppmuntra lokala rekryteringsprojekt. Den delen av förbundet som arbetar med förhandlings- och branschverksamhet måste ta ett större ansvar för organiseringsarbetet.

Seko måste också ta ansvar för våra framtida medlemmar, det vill säga de som ännu inte kommit ut i arbetslivet. Det görs genom deltagande i tvärfackliga aktiviteter, som skolinformation och information på SFI-utbildningar. Dessa aktiviteter samordnas inom LO.

Seko i politiken

Basen för det näringspolitiska arbetet är arbetsplatsen. Det är där kunskapen finns om yrkesfrågor och det egna arbetet. Klubbarna och deras paraplyorganisationer har en avgörande roll för att nå framgång i dessa frågor. Många frågor har också en regional koppling och här har våra regioner en viktig roll i att bistå branscherna i deras krav.

Centralt ska Seko arbeta med att påverka politiker och samhällsdebatten i de näringspolitiska frågor som är viktiga för våra medlemmar. Det handlar om att utveckla policys och ta fram politiska förslag som gör nytta i arbetslivet och i livet utanför arbetet.

Det facklig-politiska arbetet hör ihop med det näringspolitiska. Seko ska arbeta facklig-politiskt för att kunna påverka Socialdemokraterna i frågor som är viktiga för våra medlemmar. Sekos medlemmar är beroende av politiska beslut. Det handlar inte bara om att påverka Socialdemokraterna. Lika viktigt är att påverka andra politiska partier. Vi jobbar däremot inte med att påverka partier och politiker som inte delar uppfattningen om alla människors lika värde och rätt.

Seko ska särskilt titta på hur vi kan öka och maximera vårt politiska inflytande. Förbundet måste vara en viktig "speaking-partner" och kravställare mot politiska partier i syfte att påverka i en riktning som är till gagn för våra medlemmar. Här ska Seko arbeta med att ta fram gedigna faktaunderlag och utredningar. I mötet med politiker och i samhällsdebatten är det avgörande att Seko kan stå på korrekt fakta när krav lyfts fram.

En tydlig röst

Oavsett vilken politisk majoritet som styr, i Sverige och EU, kan vi konstatera att våra medlemmars förutsättningar i branscherna är beroende av politiska beslut. Opinionsbildning har med åren blivit ett allt viktigare instrument för att stärka det fackliga arbetet. Opinionsinsatser riktade mot allmänheten är ett stöd i vårt arbete att påverka olika beslutsfattare. Opinionsbildning är vidare ett avgörande verktyg i förhandlingsverksamheten. Vår opinionsbildning ska i första hand vara koncentrerad till målen i verksamhetsplan.

Såväl opinionsbildningsarbetet som övrig kommunikativ verksamhet, kräver ofta betydande resurser. Vi ser också tydliga förändringar i människors sätt att kommunicera och vilka verktyg som på bästa sätt kan användas i vår kommunikation internt och externt. Det är oerhört viktigt att då och då ta ett helhetsgrepp. Under kongressperioden ska vi se över hur vi använder våra kommunikativa resurser på bästa sätt.

Seko internationellt

Seko har alltid varit engagerade i den internationella fackliga verksamheten och i olika biståndsprojekt. Många beslut för medlemmarna fattas utanför Sveriges gränser. I många länder behövs de svenska förbunden som stöd till fackföreningar under uppbyggnad och i olika demokratiprojekt. Självklart ska vi även fortsatt engagera oss i det internationella arbetet men även detta är en verksamhet som ibland kräver att vi tar ett helhetsgrepp. Under kongressperioden genomförs en genomgripande utredning av Sekos internationella verksamhet.

Sekos grundläggande värderingar

Seko är en idéburen och demokratisk organisation. Sekos grundläggande värderingar bygger på uppfattningen om alla människors lika värde och rätt och på individens frihet genom kollektivets styrka. Det innebär att vi alla har ett ansvar att arbeta förebyggande mot fördomar och diskriminering. Sekos företrädare på alla nivåer måste visa i handling, och inte bara ord, att vi står upp för detta. Det förebyggande arbetet handlar om att skapa det öppna Seko, där alla känner sig respekterade, oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

Idag har Seko program för jämställdhet samt integration och mångfald. Under kongressperioden kommer förbundsstyrelsen att lägga förslag till representantskapet om ett gemensamt program för värderingsarbetet.

Övergripande mål

Organisera och rekrytera medlemmar

- Organisationsgraden ska öka
- Alla nya medlemmar ska erbjudas introduktionsutbildning
- Alla förtroendevalda ska genomgå GFU
- Det ska vara enkelt att bli medlem i Seko
- Alla arbetsplatser/företag som saknar lokal facklig organisation ska besökas

Träffa och upprätthålla kollektivavtal

- Alla arbetsplatser där vi har medlemmar ska ha kollektivavtal
- Stärka de centrala avtalen
- Kräva höjda ingångslöner
- Driva frågan om heltid som en rättighet och deltid som en möjlighet
- Öka antalet kvinnliga förhandlare

Näringspolitisk verksamhet och branschfrågor

- Skapa och upprätthålla politiska kontakter
- Regelbundna analyser av våra branscher
- Politisk påverkan i för Seko-medlemmar viktiga frågor

Arbetsmiljö

- Antalet arbetsmiljöavtal ska öka under kongressperioden
- Driva frågor om hot och våld och ensamarbete
- Driva frågor om säkra och trygga jobb
- Arbetsmiljöfrågor ska ingå i en samordnad facklig strategi

