

seko

Framtid.

KONGRESS
2021



seko

Innehållsförteckning

Inledning			
En föränderlig värld	3		
Bakgrunden till projektet	4		
Fem projektområden	4		
Sekos organisation			
Sekos uppgift	6		
Förbund	6		
Region	6		
Klubb	6		
Sektion	6		
Förhandlingsorganisation	6		
Branschorganisation	6		
Seko 2020			
Civil	9		
Energi	9		
Försvaret	10		
Post	10		
Sjöfolk	11		
Tele	11		
Trafik	12		
Vård	14		
Väg och ban	14		
Medlemsutveckling	14		
Övergripande frågor	16		
Jämställdhet och jämlikhet	16		
Klimat och miljö	16		
Seko i världen	17		
Vägen framåt			
I ständig förändring	19		
Förtroendevalda – Sekos största resurs			
Förutsättningar för Sekos förtroendevalda idag	20		
Enkät till förtroendevalda	21		
Sekos förtroendevalda behöver stärkas	22		
Vad ska vi göra och vem ska göra det?	24		
Det finns mer att göra	24		
Slutsatser – förtroendevalda	25		
Behovet av politiskt påverkansarbete	25		
Slutsatser – politiskt påverkansarbete	27		
Studier och kompetensutveckling	27		
Nya möjligheter genom digitala studier	28		
Utbildning för förtroendevalda	30		
Slutsatser – studier och kompetensutveckling	31		
Prioriteringar – vilken organisation vill och kan vi vara?	31		
Definiera roller och ansvar	31		
Det demokratiska förbundet	32		
Leva som vi lär	32		
Rätt medlemsavgift	33		
Slutsatser – prioriteringar	34		
Kommunikation för ökad delaktighet	34		
Betydelse av kommunikation	34		
Kommunikationsverktyg inom Seko	35		
Öka vår närvaro och kommunikation med medlemmar i digitala kanaler	36		
Slutsatser – kommunikation	36		
Avtal			
Kollektivavtal för våra medlemmar	38		
Arbetsmiljöavtal	38		
Arbete med omställningsavtal	38		
Avtal om facklig tid med arbetsgivaren	39		
Avtal för tryggare anställningar	39		
Medarbetaravtal	40		
Slutsatser – avtal	40		
Rekrytering och organisation	41		
Lyssna på våra medlemmar	41		
Nå oorganiserade grupper	42		
Slutsatser – rekrytering och organisering	43		
Avslutning	43		

Inledning

En föränderlig värld

När denna rapport färdigställs, under våren 2020, är inget sig likt. Covid-19 sprider sig över världen och visar på att saker som vi tog för självklara för bara någon månad sedan inte längre är det. Många av Sekos medlemmar har blivit varslade, uppsagda eller riskerar att bli det under den kommande tiden. Samtidigt har vi sett att under kristider söker människor trygghet, de söker sig till facket och a-kassan. Behovet av en stark fackföreningsrörelse är stort och våra medlemmar måste kunna lita på att Seko står på deras sida, både idag och imorgon.

Men det är inte bara i kristider som samhället förändras. Vår ekonomi och vår arbetsmarknad förändras kontinuerligt. En del av förändringarna leder till att sysselsättningen ökar respektive minskar i olika branscher och sektorer. Samtidigt förändras yrken och arbetsuppgifter i takt med struktur-omvandling, teknisk utveckling, globalisering, organisationsförändringar och på grund av politiska beslut. Inget är för evigt bestående. Nya jobb växer fram samtidigt som gamla jobb försvinner i en ständigt pågående process. I grunden är detta en positiv utveckling som på sikt kan leda till mer kvalificerade jobb med bättre arbetsmiljö, högre produktivitet och högre löner.

Mycket har förändrats i förutsättningarna att bedriva fackligt arbete de senaste 30 åren. Antalet medlemmar har sjunkit och så även antalet förtroendevalda. Samtidigt har arbetsmarknaden blivit allt mer otrygg, framförallt genom olika varianter av tillfälliga anställningsformer. Detta är en verklighet som vi behöver förstå och arbeta utifrån.

Framtiden kommer att komma oavsett om vi vill det eller inte. För att kunna möta den på bästa sätt och för att vara rustade för de utmaningar som den för med sig har Seko genomfört projektet "Seko Framtid" vars slutrapport du nu håller i din hand. Vi behöver skapa nya strukturer, processer och satsa resurser för att ständigt kunna vara på tå och gå i täten. Genom att se framtiden som något positivt och genom att se vilka möjligheter den kan föra med sig redan nu, kan vi tillsammans bygga Seko till Sveriges starkaste fackförbund!

Bakgrunden till projektet

För nästan 15 år sedan genomförde Seko ett strategiarbete under namnet Vision 2010. Syftet med projektet var genom att identifiera utmaningar och omvärldsförändringar på halvlång sikt, peka ut vilken riktning det fackliga arbetet behövde ta för att möta dessa förändringar. Slutsatserna av Vision 2010 var att Seko skulle fokusera mer på det kärnfackliga arbetet, förhandling och organisering, medan annan verksamhet så som att driva kursgårdar succesivt skulle avvecklas.

Under hela 2010-talet har slutsatserna från arbetet med Vision 2010 legat till grund för Sekos arbete och verksamhetsplanering. Resurser har riktats mot det kärnfackliga arbetet. Sedan 2018 tar även förbundsstyrelsen varje år beslut om "prioriterade områden och mål" som blir grunden för arbetet i förbundet under det kommande året.

Mycket har hänt, både i omvärlden men även inom Seko, sedan Vision 2010 lanserades. Förutsättningarna för det fackliga arbetet har förändrats. Utvecklingen går snabbt och omvärlden är inte den samma. För vara hänga med i utvecklingen och för att fortsätta vara relevanta behöver även Seko följa med i förändringen. Därför tog Sekos förbundsstyrelse under hösten 2018 beslut om att sätta ett nytt strategi-/visionsarbete – Seko Framtid. Syftet var att slutsatserna för arbetet med Seko Framtid skulle resultera i en kongressrapport till kongressen 2021, den kongressrapport som du nu läser. Målet var att inkludera hela Sekos organisation i arbetet för att skapa en så bred förankring som möjligt.

Fem projektområden

För att bryta ner visionsarbetet identifierade förbundsstyrelsen fem projektområden. De fem områdena var:

- Strukturomvandling – digitalisering – robotisering
- Facklig tid för förtroendevalda
- Otrygga anställningar
- Seko – Sveriges starkaste förbund
- Organisera och rekrytera – Demokrati

Till varje projektgrupp utsågs en gruppledare från förbundsstyrelsen och en gruppsekreterare från den anställda personalen. Utöver dessa bestod varje grupp av ungefär sex till sju personer från Sekos organisation. När deltagarna till projektgrupperna valdes ut gjordes det med fokus på att få en så bred representation från förbundet som möjligt. Detta för att redan från början sätta tonen om att Seko Framtid är ett arbete som berör hela Seko. Förbundsstyrelsen hade en tydlig ambition om att få representation från alla branscher och regioner. Vidare gjordes ett aktivt arbete för att få en bredd på gruppdeltagarna utifrån bland annat ålder, tid i förbundet, typ av förtroendeuppdrag och kön.

Varje grupp fick förslag på problemformuleringar samt förslag på frågeställningar från förbundsstyrelsen att utgå från i sitt arbete. Utöver de gruppsspecifika frågeställningarna skulle varje grupp ha med sig fem övergripande perspektiv in i arbetet, nämligen projektområdets konsekvenser för: (1) Det fackliga arbetet i stort, (2) Den fackliga organisationen, (3) Förtroendevaldas roll, (4) Medlemmarna, (5) Jämställdhetsfrågor.

I sitt arbete med att ta fram delrapporterna hade grupperna kontakt med medlemmar och förtroendevalda inom Seko för att hämta in kunskap och åsikter kring de olika områdena. Detta var också en del i att på ett tidigt stadie förankra arbetet med Seko Framtid i hela organisationen.

Projektorganisationen

Projektägare – Förbundsstyrelsen

Styrgrupp – Verkställande utskottet

Projektledare – Gabriella Lavecchia

Projektstöd – Jonas Petterson

Fem projektområden – Fem projektgrupper

Sekos organisation

The background of the slide is a blue-tinted photograph of a modern building. The building features a prominent curved, ribbed facade on the left side, which appears to be made of metal or a similar material. To the right, there is a grid of windows, suggesting a multi-story structure. The overall aesthetic is clean and architectural.

Sekos uppgift

Seko är en medlemsorganisation vilket innebär att Seko styrs av medlemmarna via den demokratiska organisationen och Seko ska verka för medlemmarnas intressen. Den viktigaste uppgiften för Seko är att arbeta för bra löner och villkor på arbetsplatsen för alla medlemmar. Detta görs främst via kollektivavtal. För att hela tiden vara nära medlemmarna i vardagen är det viktigt att Seko är synliga på arbetsplatserna. På så sätt kan de fackligt förtroendevalda snabbt hjälpa medlemmar när problem uppstår samt hjälpa till att lösa tvister på jobbet. Vidare har Seko till uppgift att till exempel främja medlemmarnas intressen i bransch- och samhällsfrågor, bedriva opinionsbildande verksamhet, informations- och studieverksamhet, främja jämställdhet mellan män och kvinnor, arbeta för alla människors lika värde och motverka diskriminering i arbetslivet och samhället samt ge rättshjälp och konfliktsättning vid arbetsmarknadskonflikt. Mer om vad som är Sekos uppgifter går att läsa i Sekos stadgar.

Förbund

Förbundets högsta beslutande organ är kongressen som träffas vart fjärde år. Kongressen väljer förbundsledning och pekar ut riktningen för de kommande årens arbete genom att bland annat anta en verksamhetsplan. Mellan kongresserna är det representantskapet som är högsta beslutande organ och de sammanträder en gång per år, de år då det inte är kongress. Löpande under kongressperioden är det förbundsstyrelsen som står för den övergripande styrningen av Seko.

Region

Regioner är en del av Sekos centrala organisation men med regional närvaro. Idag finns det nio regioner. Regionernas uppgift är att stödja den lokala organisationen inom deras geografiska område och att verkställa de beslut som kommer från förbundsstyrelsen. De ska också verka för fler medlemmar till förbundet, förbundets interna sammanhållning, facklig-politisk samverkan, studie- och ungdomsverksamhet, tvärfacklig samverkan inom LO samt medlemskontakter och medlemsvård inom regionklubben.

Klubb

Det finns tre typer av klubbar inom Seko. En typ är företags/myndighetsklubb som organiserar medlemmar som arbetar på samma företag/myndighet. En sådan klubb kan ha medlemmar från hela landet. En annan typ av klubb är branschklubb. De organiserar medlemmar inom samma bransch och inom ett visst geografiskt område men medlemmarna kan komma från olika företag. Den tredje typen av klubb är regionklubb. En regionklubb är knuten till en region och kan omfatta medlemmar från flera olika branscher och företag.

Sektion

En sektion är en klubbs underorganisation. Ofta väljer klubbar att bilda sektioner för att samla medlemmar på en specifik arbetsplats i de fall där klubben organiserar många olika arbetsplatser men hos samma arbetsgivare och därför är geografiskt spridd.

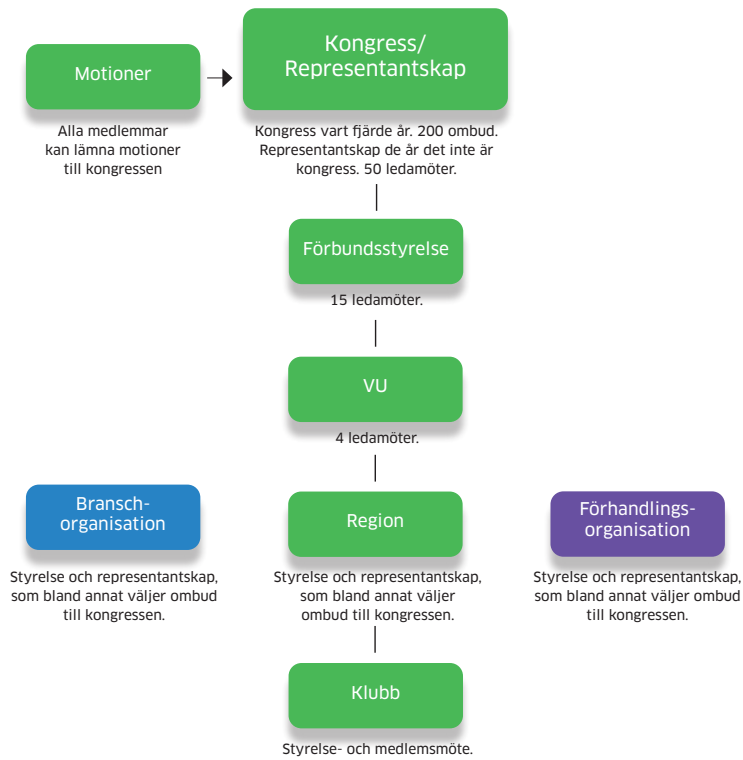
Förhandlingsorganisation

Om det finns flera lokala fackliga organisationer inom ett företag eller en koncern ska en förhandlingsorganisation (FO) bildas. FO har till uppgift att sköta förhandlingsarbete och tillvarata medlemmarnas intresse gentemot arbetsgivaren. De ska också samordna arbetsmiljöarbete och studieverksamhet i avtalsfrågor samt delta i det näringspolitiska arbetet i branscher som saknar en branschorganisation.

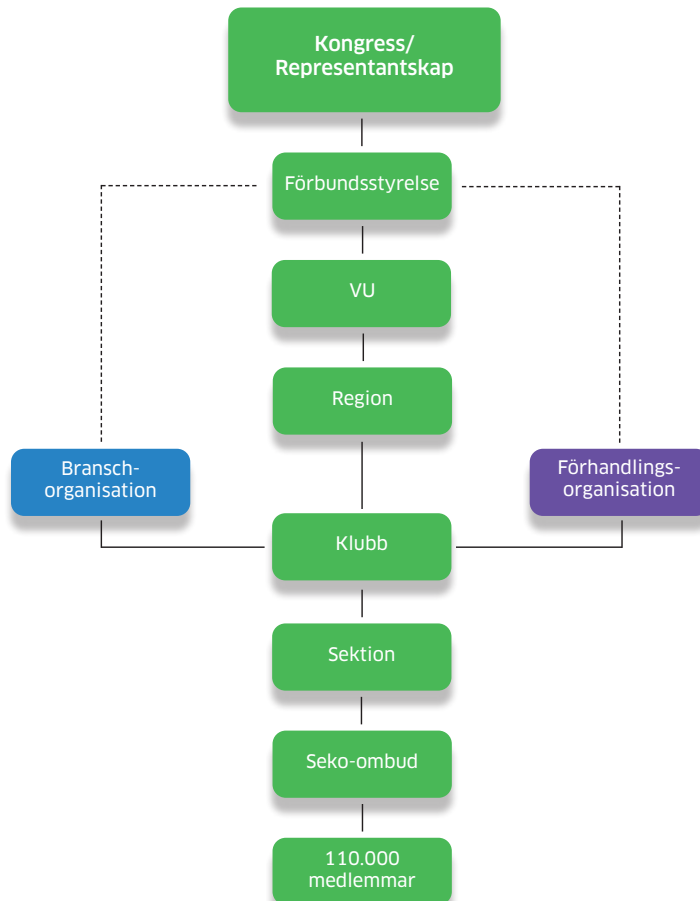
Branschorganisation

Klubbar som är verksamma inom samma bransch kan bilda en branschorganisation (BO) för att tillsammans arbeta med branschgemensamma frågor. BO har bland annat till uppgift att vara ett rådgivande organ till förbundsstyrelsen i bransch- och avtalsfrågor, informera, opinionsbilda och delta i det näringspolitiska arbetet samt bistå klubbar i deras arbetsmiljöarbete.

Så fattar vi beslut



Organisationsschema



Seko 2020

Seko är LOs femte största förbund med en bit över 100 000 medlemmar i nio olika branscher. Dessa branscher är: Civil, Energi, Försvar, Post, Sjöfolk, Tele, Trafik, Vård samt Väg och ban.

3.00m ←
6.40m →

REV GR 04.10.2017

Civil

Antal medlemmar: 4 946

Stora arbetsgivare: Universitet och högskolor, Trafikverket, Polisen, statliga myndigheter, museer.

Vanliga yrkesgrupper: Teknisk och administrativ personal, lokalvårdare, vaktmästare.

Förhandlingsorganisationer: -

Under 1990-talet och i början av 2000-talet bolagiserades flera myndigheter inom det statliga området. Outsourcing av servicetjänster har inneburit att Seko tappat medlemmar inom till exempel städ, vaktmästeri, telefonister och reception. Inom exempelvis städ har en gränsdragning gjorts som betyder att Seko bara kan rekrytera medlemmar inom avtalsområdet om den utförs i egen regi av statsförvaltningen eller om aktuellt bolag har staten som kund till mer än 50 procent. En negativ konsekvens av branschens utveckling har blivit att det har försvårats att bibehålla organisationsstrukturen inom dåvarande avdelningar och klubbar. Även om Civil har tappat medlemmar sedan 1995 har en viss uppgång skett under de senaste två åren vilket är positivt.

Arbetet inom de statliga myndigheterna har digitaliserats allt mer och mycket kontakt med medborgare sköts nu via olika typer av e-tjänster. Digitaliseringen kräver att arbetsgivarna tar sitt ansvar när det gäller att kompetensutveckla de anställda, något som Seko upplever att de inte alltid gör fullt ut. När allt mer arbete sker digitalt är sannolikheten att ett resultat blir att yrken försvinner. Här måste också arbetsgivarna ta sitt ansvar för att arbetstagarna ska ha möjlighet att ta ett nytt arbete med annat kompetensinnehåll.

Det är svårt att uppskatta hur utbrett det är med otrygga anställningar inom myndighetsvärlden då det kan variera mellan myndighet till myndighet. Den generella bilden är dock att det är vanligaste med otrygga anställningar inom de områden som är utsatta för konkurrens, det vill säga serviceyrkena.

Energi

Antal medlemmar: 4 238

Stora arbetsgivare: Vattenfall, kommunala energibolag.

Vanliga yrkesgrupper: Linjemontör, drifttekniker, övriga tekniker, kundservicepersonal.

Förhandlingsorganisationer: Vattenfall

Branschorganisation: Energi

Under åren som Seko har funnits har det skett en stor omvandling av hela energimarknaden som en konsekvens av den avreglering som skedde av elmarknaden 1996. Flera mindre företag har bildats vilket har försvårat den fackliga medlemsvärvningen. Från att 1995 varit runt 6 000 medlemmar finns det idag drygt 4 000 medlemmar inom BO energi. I takt med utbyggnaden av vindkraft och solkraft bör det dock finnas potential för Seko att rekrytera nya medlemmar.

Energibranschens processer har alltmer gått från att vara manuella till att bli automatiserade, något som kan ses som både positivt och negativt för Sekos medlemmar. Positivt för att arbetsmiljön har blivit bättre, negativt för att komplexiteten har ökat vilket kan leda till stress och att allt mer arbete ska göras av allt färre anställda. Det finns också problem med att hitta personal med rätt kompetens då det utbildas för få tekniker. Att erbjuda intern kompetensutveckling är också viktigt för att anställda ska få nya kunskaper i takt med att tekniken utvecklas. Energibranschen består i princip uteslutande av personal som är tillsvidareanställda på heltid.

De förtroendevalda inom energibranschen har sällan problem med att få ledigt för fackligt arbete. Dock tas ersättare in i mindre än hälften av fallen vilket kan leda till stress och underbemanning för de som är kvar på arbetsplatsen.

Försvar

Antal medlemmar: 2 076

Stora arbetsgivare: Försvarsmakten, Försvarsmaktens materielverk (FMV)

Vanliga yrkesgrupper: Service- och administrationspersonal, förrådspersonal.

Förhandlingsorganisationer: Försvarsmakten, FMV, Fortifikationsverket

Försvarsmakten har i olika omgångar under de senaste 25 åren genomgått kraftiga neddragningar vilket också har präglat medlemsutvecklingen i branschen. Sedan 1995 har Seko gått från cirka 12 000 medlemmar till drygt 2 000 medlemmar. De senaste åren har fler och fler röster höjts kring behovet att växla upp försvarsmakten igen och anslagen har ökat. Hur utvecklingen kommer att se ut på civilsidan är oklart men det borde leda till möjligheter för Seko att medlemsrekrytera. Försvarsmakten bedöms dock stå inför rekryteringsproblem eftersom lönerna generellt är låga. Bland de som arbetar inom Försvarsmakten idag är tillsvidareanställningar norm.

För de som är förtroendevalda inom försvaret är det ovanligt att bli nekad ledighet för fackligt arbete. Bara en av tio menar att det förekommer att arbetsgivaren nekar ledighet.

Post

Antal medlemmar: 11 844

Stora arbetsgivare: Postnord, Citymail

Vanliga yrkesgrupper: Brevbärare, Terminalarbetare (brev, paket), chaufförer

Förhandlingsorganisationer: Posten

Postbranschen har genomgått stora förändringar under de senaste 10-15 åren. Trots att organisationsgraden är god (framförallt bland de som har en tillsvidareanställning) har förhandlingsorganisationen på 10 år tappat nästan 10 000 medlemmar. 1995 hade Seko Posten drygt 40 000, idag finns det knappt 12 000 medlemmar. Den största förklaringen är samhällets digitalisering vilket har lett till en kraftigt minskad brevmängd. Paketverksamheten har dock vuxit kraftigt med kommer aldrig kunna ersätta alla de arbeten som försvunnit i yrkesgrupperna brevbärare och brevterminalarbetare. Detta är en utveckling som väntas fortsätta och Sekos fokus är därför att säkerställa heltidsanställningar, en god arbetsmiljö samt en schysst omställning för de som måste lämna sitt arbete.

Inom posten är det relativt vanligt med olika typer av tidsbegränsade och otrygga anställningar. Det drabbar framförallt unga, vilket har gjort att arbetet i hög grad blir ett genomgångsyрке. Många arbetar deltid och/eller har en tidsbegränsad anställning. Även bemanningsanställda förekommer inom posten. Via avtal har man dock inom PostNord avtalat fram att max 15 procent av de anställda på en arbetsplats får vara extraanställda, timavlönade eller inhyrda från ett bemanningsföretag. I avtalet finns dessutom en gräns på två års visstidsanställning oavsett om arbetsgivaren staplar vikariat på allmän visstidsanställning vilket är en klar förbättring i jämförelse med bestämmelserna i LAS (Lagen om anställningsskydd).

Många av de som är förtroendevalda inom posten har varit det länge. Var fjärde förtroendevald har varit det i mer än tio år. Posten är den bransch där flest förtroendevalda har ett förhandlande uppdrag och kunskapen om lagar och regler som styr rätten till förtroendemannatid upplevs som god. De förtroendevalda inom posten upplever också generellt att de får bra stöd från Seko.

Sjöfolk

Antal medlemmar: 4 691

Stora arbetsgivare: Stena Line, Silja Line, Eckerö, Viking Line, Wallenius

Vanliga yrkesgrupper: Matros, motorman, steward, servitör, ekonomibiträden

Förhandlingsorganisationer: -

Sjöfolk blev medlemmar i Seko 1996. Sedan dess har medlemsutvecklingen i branschen gått från drygt 10 000 till att idag vara knappt 5 000. En stor del av den negativa medlemsutvecklingen härrör från globaliseringen där fartyg har flaggats ut samt andelen anställda från låglöneländer på den utgående handelsflottan, dock ej i färjetrafiken. Sedan mitten av 1990-talet har arbetsgivarna i branschen effektiviserat verksamheten i omgångar genom bland annat bemanningsavtal och flexibilitet i bemanningar inom färjetrafiken. Dessa effektiviseringar har lett till ökad stress och arbetsbelastning för många som arbetar ombord. Enligt en undersökning från Transportstyrelsen upplever var tredje ombordanställd en så hög arbetsbelastning att de inte orkar göra något annat efter jobbet och var femte upplever det svårt att hinna med sina arbetsuppgifter inom schemalagd tid. Sjömännen sticker också ut något när det gäller kränkningar och maktförhållande jämfört med arbetsmarknaden som helhet vilket delvis skulle kunna förklaras av de hierarkiska strukturer som råder ombord.

Branschen är beroende av visstids- och säsongsanställningar, framförallt under sommarhalvåret. Merparten av de som då kommer in är mellan 18-35 år och med en liten övervikt på kvinnor. Som ett svar på detta har Seko Sjöfolk förhandlat fram ett poolavtal för att genom det täcka upp delar av det behov som annars täcks upp av visstidsanställda. De som omfattas av poolavtalet blir tillsvidareanställda och det gör att rederierna får tillgång till personal som har utbildning och erfarenhet av arbetsuppgifterna.

Seko Sjöfolk har många förtroendevalda men jämfört med resten av Seko är det förhållandevis få av de som har ett förhandlade uppdrag. Tre av tio förtroendevalda inom Seko Sjöfolk tycker också att förutsättningarna för fackligt arbete har blivit bättre de fem senaste åren vilket gör de till den bransch som är mest positiv i denna fråga.

Tele

Antal medlemmar: 2 531

Stora arbetsgivare: Telia, Telenor, Tele2

Vanliga yrkesgrupper: Kundtjänst, installatörer, teletekniker, it-tekniker, callcenter

Förhandlingsorganisationer: Teliaklubben

Branschorganisation: Telekom

Telebranschen har genomgått betydande förändringar och omstruktureringar sedan i början av 1990-talet. Televerket bolagiserades 1993 och blev Telia. Samtidigt etablerades flera nya bolag och ny teknik ersatte gammal i snabb takt. Medlemsutvecklingen har gått stadigt neråt och det är den bransch i vilken Seko har tappat flest medlemmar i procent sedan 1995. En förklaring till medlems-tappet kan härledas till slutet av 90-talet, när Seko inte orkade hålla i medlemsorganisationen av callcenter när telefonisttjänster flyttades ut från befintliga bolag till renodlade telefonistföretag. Man prioriterade helt enkelt resurserna på annat håll. Resultatet blev att Seko tappade många potentiella medlemmar i en tillväxtbransch.

Teletekniker förväntas idag ha en betydligt bredare yrkesroll jämfört med tidigare. En teletekniker förväntas idag kunna serva alla sorters fiber samt hjälpa privatpersoner med installationer hemma. De förväntas också täcka in betydligt större geografiska områden än förr vilket innebär långa bilresor under en arbetsdag.

Inom telebranschen är det främst inom butik och callcenter som det förekommer osäkra anställningsformer. Här är också den fackliga anslutningsgraden lägre än på bland tillsvidareanställda på tekniksidan. Undantaget gällande facklig organisering på tekniksidan är bland de små underentreprenörerna där det är svårt att rekrytera medlemmar. Många förtroendevalda inom telebranschen har varit aktiva länge, drygt en av fyra har varit förtroendevalda i mer än tio år. Telebranschen är den bransch inom Seko där det är vanligast att arbetsgivaren beviljar ledighet för fackligt arbete.

Trafik

Antal medlemmar: 10 421

Stora arbetsgivare: SJ, Arriva, MTR, Green Cargo, Euromaint, Swedavia, Sjöfartsverket.

Vanliga yrkesgrupper: Lokförare, ombordspersonal, underhållspersonal, viss flygplatspersonal

Förhandlingsorganisationer: SJ, Euromaint, Green Cargo, TraffiCare, Tågkompaniet, Swedavia

Branschorganisation: Spårtrafik

Sedan 1995 när Seko bildades har antalet medlemmar inom trafikbranschen minskat. En stor del av minskningen i slutet av 90-talet härrör från att sektorn privatiserades och därmed hamnade medlemmarna delvis i nya bransch kategorier. Uppstyckningen av branschen har lett till att det ofta saknas ett branschövergripande ansvarstagande och ett tydligt huvudmannaskap rörande till exempel framtida kompetensförsörjning.

Utvecklingen i branschen sedan 90-talet har varit både positiv och negativ. Positiv genom att ny teknik lett till en förbättrad trafikplanering som ger en ökad turtäthet och ökad kapacitet på järnvägen. På den positiva sidan finns också att möjligheterna att samla in och analysera "big data" kring infrastruktur och tågsättens status ger möjligheter till ökad kunskap av faktiska och framtida underhållsbehov. På den negativa sidan finns en ökad kontroll och övervakning av de anställda, mer pressade scheman och rationaliseringar som lett till sämre bemanning. Det finns en ständig jakt på att sänka kostnader bland många entreprenörer för att öka möjligheten att vinna upphandlingar.

Otrygga anställningar har blivit allt vanligare inom branschen de senaste åren. De otrygga anställningarna finns främst i servicedelen (ombordspersonal, kundvärdar, vagnstädning) jämfört med de mer tekniska yrkena (lokförare, växlare, reparatör)

De förtroendevalda inom trafikbranschen utmärks av att de varit förtroendevalda kortare tid än i många andra av Sekos branscher. Många förtroendevalda menar också att det är vanligt att de blir nekade ledighet för fackligt arbete av sin arbetsgivare.



Vård

Antal medlemmar: 4 376

Stora arbetsgivare: Kriminalvården, Statens institutionsstyrelse

Vanliga yrkesgrupper: Kriminalvårdare, Behandlingsassistenter

Förhandlingsorganisationer: Kriminalvården

Medlemsutvecklingen inom Vård har varit relativt stabil under de senaste åren, om än med en svagt nedåtgående trend. Branschen har inte påverkats i allt för stor utsträckning av omställningar och digitalisering av samhället. Inom Kriminalvården har det dock gjorts försök med att ersätta människor med kameror för att kunna minska bemanningen. Det har haft negativa konsekvenser för Sekos medlemmar genom att bland annat det riskfyllda ensamarbetet har ökat. Många av Sekos medlemmar inom vård drabbas också av hot och våld på sina arbetsplatser vilket är ett stort arbetsmiljöproblem.

Inom både Kriminalvården och Statens institutionsstyrelse är det relativt vanligt med otrygga anställningsformer. Utöver de vanliga problemen som kommer med att ha en otrygg anställning kan de drabbas de anställda inom vård genom att de inte får tillräcklig utbildning i till exempel säkerhet för att arbeta med potentiellt farliga individer.

Många förtroendevalda inom vårdbranschen är relativt nya på sina uppdrag. Var fjärde förtroendevald har varit det i mindre än två år. Detta kan vara en av anledningarna till att var tredje förtroendevald inom vård uppger att de har bristfälliga kunskaper kring lagar och avtal som reglerar rättigheter som fackligt förtroendevald.

Väg och ban

Antal medlemmar: 17 304

Stora arbetsgivare: NCC, Skanska, Svevia, Peab, Infranord, Strukton Rail

Vanliga yrkesgrupper: Anläggningsarbetare, beläggningsarbetare, bantekniker, maskinförare

Förhandlingsorganisationer: Infranord AB, Svevia, PEAB, NCC, Skanska

Branschorganisation: Väg

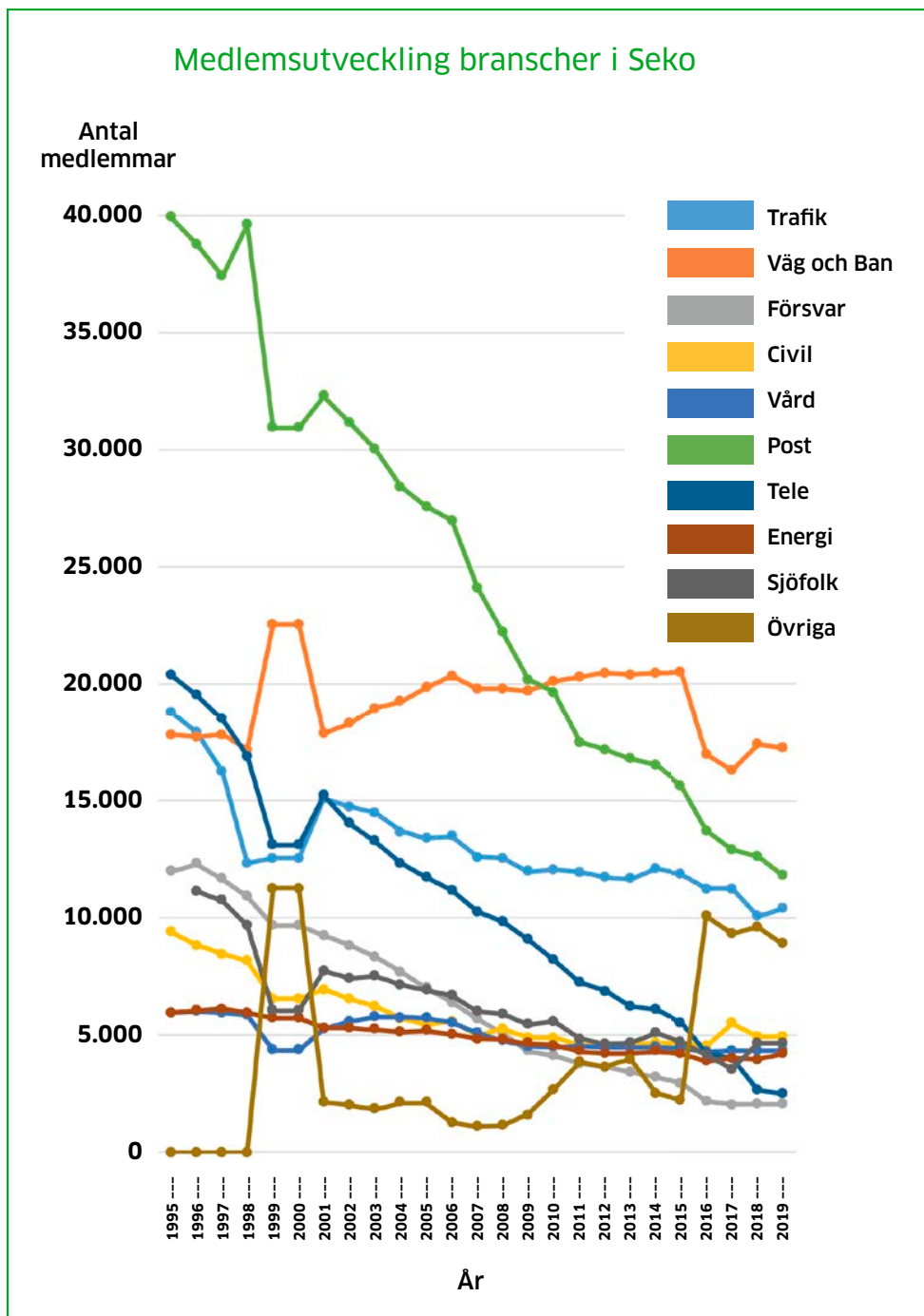
Sedan 1995 har antalet medlemmar inom Väg och ban-branschen legat relativt stabilt. Branschen har under denna tiden avreglerats och är idag helt konkurrensutsatt. Branschen har blivit allt mer uppstyckad och det är ofta lättare för företag att plocka in specialkompetens utifrån istället för att kompetensutveckla sin egen personal. Arbetsmiljön inom branschen har generellt blivit bättre i takt med att maskiner har utvecklats. Dessutom syns färre fysiska skador och färre förslitningsskador tack vare den tekniska utvecklingen. För de som arbetar vid vägen är de största riskerna i arbetet idag snarare trafikanter som visar allt mindre hänsyn när de passerar.

Huvudanställningsformen inom hela väg och ban-branschen är tillsvidareanställning. Det förekommer dock även andra anställningsformer så som säsonganställningar. Tillsvidareanställningar är också vanligare på stora företag jämfört med små företag. Förutom att ha egen personal på en arbetsplats tar många företag in bemanning från underentreprenörer, inhyrd personal och egenföretagare. Dessa grupper har generellt sämre kunskaper om facket och om sina rättigheter på arbetsplatsen. Arbetsgivaransvaret kan också bli otydligt då en anställd ofta befinner sig på en arbetsplats som styrs av en annan arbetsgivare än ens egen.

Medlemsutveckling

Seko har liksom alla LO-förbund minskat i antal medlemmar under en lång tid. Förklaringarna till utvecklingen kan vara många. I Sekos fall är några av förklaringarna strukturomvandlingen i samhället och hårdare konkurrens från vissa TCO-förbund som organiserar samma grupper som oss. Men även de förändringar av det fackliga medlemskapet som drevs igenom av Alliansregeringen i mitten av 00-talet och en allmän attitydförändring i samhället där det fackliga medlemskapet inte längre är lika självklart.

Jämfört med när Seko bildades 1995 är förbundet idag 45 procent mindre sett till antalet aktiva medlemmar än vad det var då. 1995 hade förbundet drygt 130 000 aktiva medlemmar, 2019 hade Seko drygt 71 000 aktiva medlemmar. Övriga medlemmar i förbundet är framförallt pensionärer.



Övergripande frågor

Det finns delar av Sekos arbete som behöver finnas med som en övergripande tanke i allt vi gör. De kommer in och påverkar oavsett om vi sysslar med avtal eller rekryteringsarbete. Dessa ska alltid vara i fokus i förbundets arbete. För att visa på betydelsen att ha med dessa in i framtiden presenteras de kort nedan.

Jämställdhet och jämlikhet

Jämställdhet mellan könen har länge varit ett mål för Seko både i det interna och externa arbetet. Sverige är ett av världens mest jämställda länder men vi har en bra bit kvar innan vi kan kalla oss jämställda. Kvinnor har en lägre sysselsättningsgrad, får mindre kompetensutveckling och tjänar mindre än män gör. Kvinnor står för merparten av uttaget i föräldraförsäkringen vilket gör de till en större riskfaktor för arbetsgivaren än män.

Hälften av LOs kvinnliga medlemmar jobbar deltid, trots att två tredjedelar av de vill jobba mer eller heltid. Fler kvinnor än män tvingas lämna arbetslivet innan de nått pensionsåldern på grund av hälsoproblem. Sammantaget leder detta till att kvinnor i genomsnitt har en lägre inkomst och sämre utvecklingsmöjligheter under sitt arbetsliv och de får en betydligt lägre pension än en genomsnittlig man när arbetslivet är slut.

Som facklig organisation har vi ett ansvar att ändra på detta. Vi lever fortfarande i ett samhälle där förväntningar och normer är olika för män och för kvinnor. Vi måste bli bättre på att se när människor, organisationer, arbetsuppgifter, maskiner och utvecklingsmöjligheter har en könsmärkning.

En viktig förutsättning för ett aktivt fackligt arbete för ett mer jämställt arbetsliv är att vi kartlägger våra arbetsplatser och definierar var och hur problemen ser ut. Det är inget enkelt arbete, det är ett arbete som tar tid men det måste göras och vi ska göra det tillsammans.

Utöver förbundets jämställdhetsarbete är även jämlikhetsarbetet viktigt, helt enkelt för att det är en arbetsmiljöfråga. Vi som förbund ska arbeta förebyggande och motverka alla former av diskriminering, både internt men också ute på arbetsplatserna.

Klimat och miljö

Klimatet är ett område som kommer högre och högre upp på den politiska dagordningen och det är en fråga som påverkar Sekos branscher och medlemmar. Bland ungdomar är klimatfrågan en av de viktigaste politiska frågorna. Ungdomar är också våra potentiellt framtida medlemmar. Vill vi vara ett relevant fackförbund för dem måste vi ta klimatfrågan på allvar och arbeta aktivt med den.

Vi vet också att klimatförändringarna direkt kommer påverka väldigt många av våra medlemmars vardag, särskilt på jobbet. Ett förändrat klimat kommer leda till att exempelvis väg, ban- och infrastrukturprojekt kommer att ha annorlunda konstruktionstekniska utmaningar än de som finns idag. Detta leder bland annat till att behovet av uppdaterade riskanalyser ur ett arbetsmiljöperspektiv. Likaså gäller för området energi där exempelvis antalet stormfälda träd väntas öka och nya energikällor kommer att öka i betydelse. Med ett varmare klimat kommer också annorlunda arbetslivsutmaningar för post-, försvar-, och civilverksamhet.

Vi behöver vara med och sätta dagordningen kring vad våra medlemmars intressen är, annars kommer någon annan att göra det åt oss. Vi vet inte idag vilka frågeställningar klimatfrågan kommer innehålla i framtiden. Men om vi inte skaffar oss kunskap eller en grundläggande uppfattning så kommer utrymmet att föra fram våra medlemmars åsikter begränsas.

Vår unika kompetens och ställning på arbetsmarknaden ska vi använda till att bidra till en rättvis klimatställning. Vi bör vara öppna för att nå lösningar som är bra för klimatet och våra medlemmar både via förhandlingsvägen och genom facklig-politisk påverkan.

Vi kommer aldrig ha lika mycket klimatteknisk kompetens som expertmyndigheter eller forskare. Däremot har vi en enorm styrka i våra gemensamma erfarenheter från verkligheten. Många av de förslag som presenteras upplevs inte vara anpassade till vanligt folk. En elbil är till exempel någonting

som för de allra flesta är otänkbart att äga på grund av det höga priset och bristen på laddningsinfrastruktur för de som bor i lägenhet. Framtidens klimatpolitik och omställning behöver därför utgå från bland annat Sekos medlemmar. Därför måste Sekos arbete med klimatfrågan utvecklas.

Seko i världen

Seko finns inte bara i Sverige utan i hela världen. Sekos branschområden påverkas i stor utsträckning av en globaliserad marknad- och ekonomi. Många beslut som rör Sekos medlemmar fattas utanför Sveriges gränser. Det kan vara på EU-nivå, inom FN-organ och i globala bolag. Det innebär att vissa delar av det fackliga arbetet också behöver vara gränsöverskridande.

Med internationalisering och globalisering följer att världens arbetsmarknader blir mer integrerade. Arbetarrörelsens solidariska kamp för fackliga rättigheter och anständiga arbetsvillkor i Norden, Europa och globalt är mer angelägen än någonsin. Både för att stärka arbetares rättigheter och intressen på global nivå och på hemmaplan.

Seko är medlem i fyra globala fackliga federationer, där en stor del av förbundets internationella arbete genomförs. Medlemskapet i de globala facken baseras på förbundets nio branschområden.

PSI - Public Services International

BWI - Building and Wood Workers' International

UNI - Union Network International

ITF - International Transport Workers' Federation

Seko deltar bland annat i federationernas arbete med globala ramavtal, fackliga allianser och nätverk. De globala federationerna har också strukturer på europeisk, nordisk- och branschnivå. Likaså är Seko aktiva i de globala fackens tvärsektoriella strukturer för jämställdhet, ungdomsfrågor, klimat och framtidens arbetsliv.

Sekos internationella utvecklingsprojekt

Seko bedriver i samarbete med de globala fackliga federationerna ett flertal utvecklingsprojekt i olika delar av världen. Projekten är Sida-finansierade och grundar sig på solidaritet gentemot fackföreningar i fattigare delar av världen. Projekten bedrivs för att öka arbetarrörelsens inflytande internationellt men också för att stärka Seko-medlemmars villkor och intressen på hemmaplan.

Projektet har som mål att stärka fackföreningar, öka kollektivavtalsäckningen inom Sekos branschområden internationellt samt arbetarrörelsens inflytande. Genom utvecklingsprojekten bidrar Seko till fattigdomsbekämpning och verkar för tryggare jobb och löner som går att leva på.

Europafackligt arbete och nordisk samverkan

På Europeanivå fokuserar Sekos arbete i stor utsträckning på att bevaka och utreda Europeiska unionens direktiv och rekommendationer som påverkar förbundets branscher och arbetsmarknaden i stort. Att påverka Europeiska kommissionen, Europaparlamentet samt politiker i frågor som berör Sekos medlemmar är prioriterat.

På Europeanivå möts även arbetsgivare och arbetstagar i den Sociala dialogen (European Work Councils, EWC). Seko arbetar med att samordna EWC:n och stötta förbundsrepresentanterna som deltar i arbetet. På nordisk nivå handlar Sekos arbete om utbyte och samordning i frågor som berör Sekos branscher.

Vägen framåt

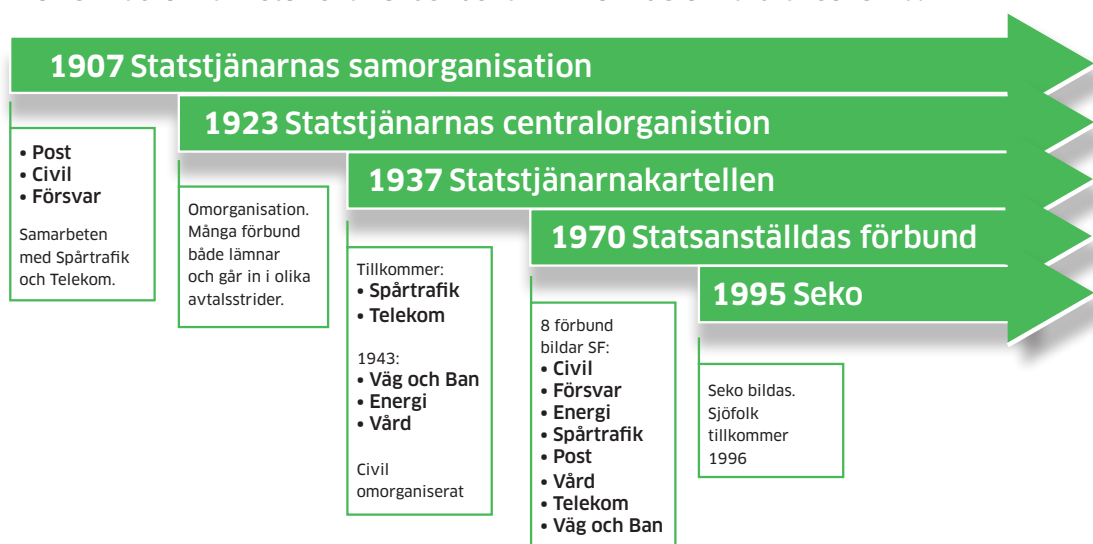


I ständig förändring

1995 byter Statsanställdas förbund namn till Seko och år 1996 går Svenska Sjöfolksförbundet med i Seko. Statsanställdas Förbund bildades 1970 å sin sida av en process av liknande sammanslagningar och sammangående av åtta olika förbund där huvudsakligen motparten, Staten, var det enda som enade.

Under 1900-talet slås olika yrken ihop till en bransch med egna fackföreningar, nya arbeten växer fram och i takt med att staten demokratiserades växte också behovet av nya fackföreningar inom staten fram. Läger vi där till att vi under stora delar av 1900-talet hade en expanderad statsapparat så kan vi konstatera att vi en gång i tiden hade goda chanser att vara ett av Sveriges absolut största förbund. Om vi skulle måla upp Sekos historia så är det en konstant växande skara av förbund som slås ihop och börjar samordna sig med varandra.

Av pedagogiska skäl så används moderna branschnamn istället för en rad olika historiska förbundsnamn inom de olika branscherna.



Vi kan därför konstatera att Seko, i historisk likväl som i samtida mening, är en organisation präglad av rörelse, alliansbyggande, samordningar och strukturomvandlingar. Det är en fackförening i ständig rörelse och ompositionering i takt med att omvärlden förändras. Vi är inte en organisation som är ovan vid att tillsätta utredningar om hur vi bäst ställer om inför framtida utmaningar och omvandlingar.

Statsanställdas förbund var en gång i tiden ett "lättoorganiserat" (åtminstone begripligt) förbund med stora statliga verksamheter. I framtiden kommer av allt att döma vårt organisationsområde istället bestå av ännu fler privata företag att organisera medlemmar i än idag. I takt med att staten privatiserats från och med 1990-talet har förbundet börjat organisera fler och fler privatanställda, vilket idag utgör en majoritet av förbundets medlemmar. Vi kan därför konstatera att vi idag har många olika motparter i alla våra branscher. Idag förenas förbundets medlemmar av att de är medlemmar i just Seko och inte så mycket av yrkes- eller sektorstillhörighet. En förenande faktor är dock att förbundets medlemmar i många fall arbetar inom avreglerade branscher. Men i takt med att tiden går vittrar även denna förenande faktor sönder eftersom många av de som arbetar inom förbundets branscher idag inte har någon koppling till när de statliga monopolerna existerade.

Jobben kommer inte ta slut i framtiden men de kommer att förändras och utvecklas. På framtidens arbetsmarknad går det inte att endast slå vakt om de traditionella yrkesgrupperna förbundet organiserar. I takt med att strukturomvandlingen sker kommer dagens yrken och branscher utvecklas samt försvinna. Seko måste, precis som övriga LO-förbud, organisera de nya yrkesgrupperna som faktiskt växer, inklusive den nya "gig-arbetsmarknaden" i Sverige. Om Seko inte står på tå och är beredd när nya möjligheter ges till organisering riskerar förbundet att försvagas. För att inte halka efter i organiseringen av nya yrkesgrupper behöver Seko arbeta proaktivt snarare än reaktivt. Vi har inte råd att göra om misstagen från 1990-talet när vi tappade organiseringen i nya branscher som växte fram på arbetsmarknaden, till exempel callcenter och viss pakethantering. För att lyckas med detta måste förbundet se över sin interna organisation så att den står redo för framtidens arbetsmarknad. Idag saknar förbundet många av de processer, rutiner och resurser som behövs för att vara på tå för att rekrytera dessa nya arbeten och teckna avtal inom nya branscher.

I kapitlen som följer presenteras några av de områden som Seko behöver fokusera på i framtiden. Kapitlen beskriver var vi är idag och hur vi ser på framtiden. Utifrån det dras också slutsatser på vad Seko behöver arbeta med under kommande år.

Förtroendevalda – Sekos största resurs

Förutsättningar för Sekos förtroendevalda idag

Sekos förtroendevalda är en av förbundets största resurser och medlemmarnas röst på arbetsplatserna. Utan alla förtroendevalda runt om i landet skulle det knappt finnas någon facklig verksamhet. Det är Sekos förtroendevalda som upprätthåller schysta villkor på arbetsplatsen och som genom att rekrytera nya medlemmar gör oss till ett starkare förbund.

En stor del av de förtroendevaldas rättigheter regleras i Förtroendemannalagen (FML 1974:358), till exempel rätten till ledighet från ordinarie arbete för fackligt arbete. Syfte med lagen är att ge fackligt förtroendevalda bättre förutsättningar i det fackliga arbetet och lagen gäller all facklig verksamhet som inte är intern verksamhet.

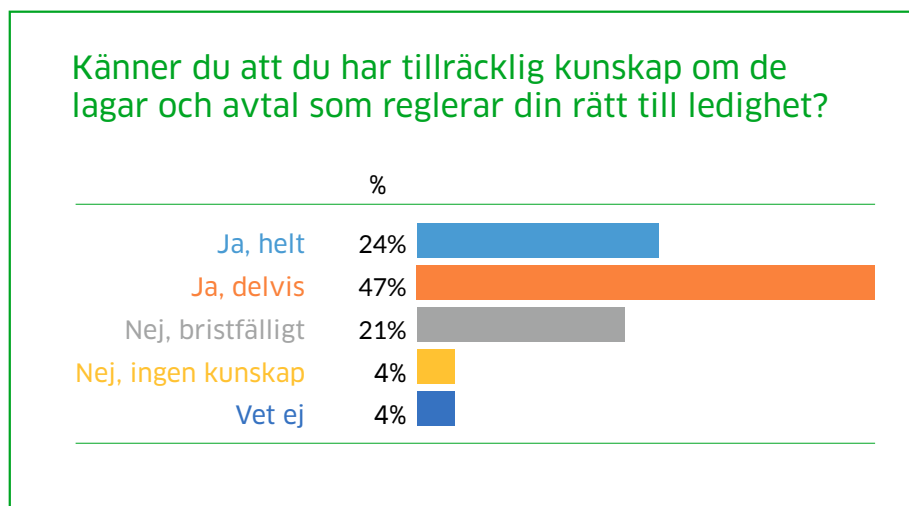
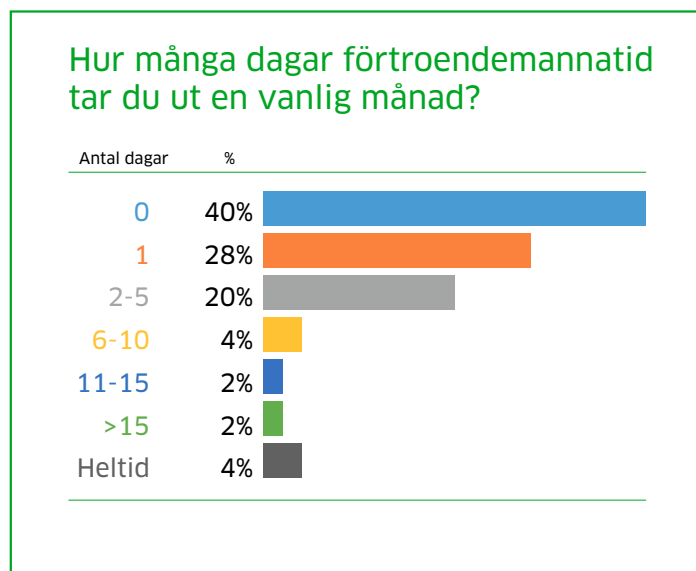
Av Sekos omkring 5 700 förtroendevalda är knappt 1 400 (25 procent) kvinnor. Det motsvarar ungefär fördelningen mellan könen på hela medlemskollektivet, som är 26 procent kvinnor och 74 procent män. Även bland de lite tyngre förtroendeuppdragen (ordförande, förhandlare) ligger representationen bland kvinnor någorlunda i linje med hela medlemskollektivet. 20 procent av de förtroendevalda kvinnorna i Seko har ett ordförandeuppdrag och 27 procent av kvinnorna är förhandlingsansvariga. Detta visar, i förhållande till könsfördelningen i hela kollektivet, att kvinnor och män i ungefär lika stor utsträckning har ett förtroendeuppdrag.

Ser vi på åldersfördelningen bland våra förtroendevalda så märker vi att vi har en åldrande kår. Antalet förtroendevalda i gruppen aktiva medlemmar under 30 år är inte ens hälften så många, 3-5 procent, jämfört med 8-10 procent om vi mäter andelen av samtliga aktiva medlemmar som uppdrag. Om unga, visstidsanställda samt arbetare med utländsk bakgrund är grupper där organisationsgraden generellt är låg och där en potential finns för att öka både den fackliga styrkan samt medlemsantalet så måste vi få dessa grupper att känna att de är representerade i förbundet. Vi har bara säker statistik på antalet unga förtroendevalda och där kan vi se att vi behöver få en bättre representation. Bedömning är att detsamma gäller för övriga nämnda grupper.

Enkät till förtroendevalda

I maj 2019 skickades en enkät ut till alla förtroendevalda inom Seko för att undersöka hur de såg på sitt uppdrag. Svarsfrekvensen landade på 44 %. Syftet med enkäten var att få en bättre bild av de förtroendevaldas verklighet. Frågorna berörde bland annat om de har problem att få ledigt för fackligt arbete, om de tvekat att söka ledigt för fackligt arbete, hur mycket facklig tid de plockar ut under en månad, deras kunskaper om sina rättigheter som förtroendevald och om de har ett förhandlande uppdrag.

Resultatet från enkäten visade på att förutsättningarna för förtroendevalda inom Seko är generellt bättre än vad som förväntades på förhand. Några slutsatser som gick att dra från svaren på enkäten var att det inte verkar finnas en tydlig faktor som påverkar om förtroendevalda nekats ledigt för fackligt arbete eller inte. Till exempel går det utifrån svaren inte att säga att sannolikheten för att få ledigt ökar om ansökan kommer in skriftligt. Det verkar snarare skifta mellan branscher samt arbetsgivare. Utifrån svaren på enkäten går det också att konstatera att kunskapen bland förtroendevalda om deras rättigheter behöver förbättras. Det gäller framförallt unga förtroendevalda och de som är relativt nya på sitt uppdrag. Många förtroendevalda tar inte heller ut någon facklig tid en vanlig månad enligt fyra av tio som svarade på enkäten. Tillsammans med de som svarade att de bara tar ut en dag representerar de 65 procent av de som svarade på enkäten.



Men även om resultatet på enkäten var mer positivt än förväntat finns det utmaningar som måste hanteras. Erfarenheter från flera branscher vittnar om att fackligt förtroendevalda kan bli motarbetade av arbetsgivare vars verksamheter blir allt mer slimmade. Förtroendevalda kan pressas till att prioritera ner sitt fackliga engagemang till förmån för de ordinarie arbetsuppgifterna. Pressen kan även komma från kollegor, som anser att de behövs bättre i produktionen än för fackligt arbete. En annan utmaning för Sekos förtroendevalda är att förmå att orka eller hinna med den regelbundna dialogen och att "ta samtalet" – med såväl befintliga som potentiella medlemmar. Det kan vara så att såväl kompetens som mod saknas. Det kan finnas svårigheter att uttrycka sig i skrift och i tal. Det kan finnas konflikträdsla. Då en av de förtroendevaldas viktigaste uppgifter är just att våga ta debatten mot arbetsgivaren och att våga ta samtalet ute på arbetsplatserna, eller på annat sätt kommunicera med medlemmarna, är det grundläggande att våra förtroendevalda ges verktyg för detta. För vissa kommer det naturligt medan för andra behövs det utbildning och stöttning för att hitta sin roll som förtroendevald.

Sekos förtroendevalda behöver stärkas

Vi ser att arbetsgivare över tid antagligen blivit bättre, utifrån deras perspektiv, på att tolka förtroendemannalagen till sin fördel. Detta, tillsammans med den allt snävare bemanningen på i princip samtliga arbetsplatser, leder till att förtroendevaldas möjligheter till ledighet kommer att bli mindre eller åtminstone vara mer beroende av ett bättre fackligt grundarbete. Det finns därför ett grundläggande behov av att hitta en modell som säkrar att nya förtroendevalda får stöd och introduktion samt att befintliga förtroendevalda känner stöd och får uppskattning.

På en framtida arbetsmarknad kommer i högre utsträckning krävas förtroendevalda som vet vilka rättigheter de har, arbetar strukturerat och med god framförhållning, samt kan återkoppla vår verksamhet och därmed vikten av fackligt arbete till medlemmarna. Att avstå från facklig ledighet, för att inte utsätta arbetskamrater för underbemanning, blir ett mindre problem om det finns stor förståelse för vem som ansvarar för bemanningen och för vad vi gör som facklig organisation. Många förtroendevalda upplever att de är ensamma i sitt uppdrag. Även om man är flera förtroendevalda i klubben så står man inte sällan ensam på sin arbetsplats, på sitt skift, i fikarummet. Det blir lätt en utsatt position om man alltid är ensam om att ta diskussionen på arbetsplatsen om löner, politik, arbetsgivarens och arbetsplatsens brister.

Många klubbar inom Seko saknar idag rutiner och processer för hur de hanterar när en förtroendevald blir nekad ledighet. Ibland accepteras ett avslag utan att ta frågan vidare genom att till exempel lägga in ett tolkningsföreträdare via den centrala ombudsmannen. Ibland löses frågan genom en diskussion med arbetsgivaren men det händer också att sådana diskussioner leder till tvister. För att stärka de förtroendevalda i hur de ska hantera ett avslag bör Seko ta fram tydligare vägledning kring vilka regler som gäller och vilken hjälp man på lokal nivå kan få från central nivå.

Förbundet måste se till att samtliga nya förtroendevalda får rätt utbildning i rätt tid samt att det finns en tydlig och känd struktur för att stötta i dessa frågor. Vi måste dessutom bli bättre på att arbeta strukturerat med hur vi informerar våra medlemmar om vår verksamhet på alla nivåer. Detta underlättar antagligen inte bara vid ledigheter, det borde även inverka positivt på vår medlemsvärvning.

För att kunna stärka de förtroendevalda behöver förbundets kommunikation med de fungera. Idag finns det stora brister i de kontaktuppgifter som förbundet har till de förtroendevalda. Det saknas både e-post och telefonnummer till allt för många. Många har också gamla uppgifter som inte längre är aktuella registrerade och personer som avslutat sina uppdrag plockas inte alltid bort från register. Här finns en stor förbättringspotential.

De tekniska verktygen som förtroendevalda har tillgång till måste vara enkla att nå och att använda. Lättillgängligt informationsmaterial, rapporteringsverktyg, snabba webbinträden, digitala studieanmälningar och enkla övergångslösningar är exempel på verktyg de förtroendevalda har behov av.

Sekos medlemmar ska inte kunna säga eller skriva i olika kommentarsfält att "facket gör inget för mig" eller att facket "sitter i arbetsgivarens knä". Då har vi misslyckats. Alla medlemmar måste bli sedda och lyssnade på, och det är främst de förtroendevaldas uppgift att tillse detta då de frekvent



befinner sig bland medlemmarna. Därför bör det finnas rutiner för hur lokala fackliga representanter ska arbeta med detta – gentemot nyanställda, nya medlemmar och befintliga medlemmar. Vi måste, i alla delar av organisationen, visa att vi är ett engagerat förbund.

Även om Seko är en talande organisation är alla fackligt aktiva i Seko inte agitatorer från födseln. Det finns tillfällen då vi har svårt att klara av "samtalet" med medlemmar och potentiella medlemmar. Det kan vara så att tiden inte räcker till och det kan handla om osäkerhet – man vill, men törs inte prata om facket på jobbet. En förklaring till detta kan vara att nya fackligt förtroendevalda ännu inte funnit sin roll och saknar tillräcklig erfarenhet för känna sig trygg med att ha ett samtal eller att hålla medlemsmöten. En förklaring kan vara att det ibland saknas ett tillräckligt bra stöd för nya fackligt aktiva – något som någon med en gedigen facklig utbildning, en facklig mentor eller ett bollplank kopplat till klubben skulle kunna råd bot på. Ju tryggare en förtroendevald känner sig i sin roll och ju bättre rustad en förtroendevald är när det kommer till att kommunicera med medlemmarna på arbetsplatsen, desto starkare uppfattar medlemmen att facket är.

Vad ska vi göra och vem ska göra det?

Seko måste vara medvetna om vad en trolig framtid innebär för våra möjligheter till fackligt arbete. Som förbund behöver vi kunna reflektera över vad denna framtid innebär för oss som organisation och för våra förtroendevalda. Utifrån det behövs en diskussion om vad anställd personal och ombudsmän ska/kan göra och vilka uppgifter som bör utföras av de förtroendevalda. Det handlar helt om att vi behöver veta vad vi ska göra och var det görs. Vi vill undvika att saker görs dubbelt eller faller mellan stolarna. Mest troligt kommer förtroendevalda få sämre möjligheter att utföra vissa uppgifter som de idag gör på betald facklig tid om arbetsgivarna börjar tillämpa förtroendemannalagen snävare. Kopplat till detta behöver vi bli bättre på att utforma kallelser och dagordningar så att de faller inom förtroendemannalagens tolkning av vad som kan anses vara facklig tid.

Seko behöver fundera på om detta kommer kräva fler anställda som kan användas som stödfunktion till de förtroendevalda i deras arbete. Vi bör helt se över hur en optimal organisation ska se ut för att kunna säkerställa det fackliga grundarbetet. Om det finns saker vi idag gör som vi framöver eventuellt inte kommer att kunna göra på tid som arbetsgivaren betalar för måste vi antingen flytta över kostnaden på medlemmarna, strunta i att göra det i framtiden eller helt enkelt se till att omfördela förbundets resurser. Vi måste kunna ha en realistisk bedömning av våra förutsättningar framöver och veta hur vi anpassar vår verksamhet.

Det finns mer att göra

Utöver det som nämnts ovan finns det även andra områden att se över gällande Sekos förtroendevalda. Engagerade medlemmar växer inte på träd, men medlemmar som på olika sätt brinner för trygghet och rättvisa i arbetslivet och som vill ta på sig ett uppdrag, kommer med all sannolikhet också att kunna göra det, och dessutom bli en stor tillgång för förbundet. Det här är personer vi måste fånga upp ute i verksamheterna. Annars gör sannolikt någon annan det.

Sekos förtroendevalda finns till för Sekos medlemmar. De förtroendevalda ska alltid stå på arbetstagarnas sida och kämpa för Sekos medlemmars rättigheter på arbetsplatsen. För det är ute på arbetsplatserna som det fackliga arbetet börjar. En nyckel till detta är Seko-ombuden. Det är de som finns närmast medlemmarna ute på arbetsplatserna varje dag. Det lokala Seko-ombudet är för många det första mötet med facket och Seko. Därför är det oroande att bilden av vad och vem som är ett Seko-ombud varierar utifrån vem som tillfrågas. Seko ombudet definieras bland annat i uppdragsguiden men den definitionen är det få som känner till. Det bör förändras och alla inom Seko borde veta vad ett Seko ombud är. På alla arbetsplatser där Seko organiserar arbetstagare ska det finnas ett Seko-ombud. Seko-ombuden kan sedan förmedla sin kunskap och den information som de får till sig uppåt i förbundet. Den fackliga verksamheten ska gå nerifrån och upp, från medlemmarna till de förtroendevalda. Så byggs en stark facklig organisation.

På de arbetsplatser och i de klubbar där det finns flera engagerade förtroendevalda fungerar den fackliga verksamheten bäst. Kontakten med medlemmarna blir där en naturlig del av det fackliga arbetet och alla medlemmar känner till vad facket gör. Det är de fackligt förtroendevalda som framförallt sätter bilden av vad facket är för medlemmarna. Enligt en undersökning från Novus 2018 ansåg de svarande att de förtroendevaldas viktigaste uppgift var att stå på sig gentemot arbetsgivarna.

Utöver detta måste vi bli bättre på att mötas inom förbundet. Det gäller mellan branscher men även mellan klubbar, myndigheter och företag inom Seko. För många är just deras del av förbundet, Seko och man ser inte resten av förbundet. Att förtroendevalda möts över gränser kan leda till en ökad förståelse och kunskap kring varför förbundet kan behöva göra vissa prioriteringar men också ge lärdomar då problem och utmaningar kan vara de samma.

Slutsatser – förtroendevalda

- Medlemmarnas intresse ska alltid vara de förtroendevaldas fokus och främsta prioritering.
- Seko behöver säkerställa att alla förtroendevalda får det stöd som de behöver.
- Seko behöver arbeta med att bättre utbilda alla förtroendevalda i förtroendemannalagen.
- Seko måste fortsätta att se över vilka uppgifter som ska göras av förtroendevalda och vilka som ska göras av anställd personal och ombudsmän.
- Det ska alltid finnas en aktiv dialog mellan förbund och förtroendevalda samt mellan förtroendevalda och medlemmar för att vi ska ha goda möjligheter att fånga upp engagemang
- Seko behöver säkerställa att det alltid finns korrekta och uppdaterade kontaktuppgifter till alla förtroendevalda i medlemsregistret.
- Seko-ombudets roll och funktion måste tydliggöras.
- Seko ska ha som mål att det på varje arbetsplats där Seko har medlemmar finns ett Seko-ombud.
- Seko behöver utöka möjligheterna för förtroendevalda att träffas och utbyta erfarenheter mellan branscher, klubbar och företag.
- Seko ska arbeta för en ökad representativitet bland de förtroendevalda och sträva efter att de förtroendevalda speglar förbundets medlemskår när det gäller till exempel könsstruktur, annan etnisk bakgrund och åldersstruktur.

Behovet av politiskt påverkansarbete

Seko och våra medlemmar påverkas inte bara av vilka beslut som vi fattar internt utan också av vad som händer i omvärlden. På många sätt är vi helt beroende av politiska beslut gällande allt från nivån på a-kassan till arbetsmiljöfrågor. Därför är det viktigt att Seko arbetar med politik och har ett aktivt politiskt påverkansarbete. Inom det politiska påverkansarbetet ska inte bara kontakter med politiker inrymmas utan även kontakter med andra organisationer, myndigheter och liknande vars arbete påverkar Sekos medlemmar. Vi måste kunna sluta upp som förbund och mobilisera oss när viktiga politiska beslut ska fattas. Idag är vi duktiga på att samlas under en avtalsrörelse men långt ifrån lika bra under en valrörelse. Detta trots att politiska beslut som inte går i den riktning som vi önskar, kan drabba förbundet och medlemmar långt mycket hårdare än till exempel enskilda skrivningar i avtal.

Seko behöver arbeta aktivt, löpande, i hela organisationen med frågor som rör jämställdhet, jämlikhet, miljö och klimat och mänskliga rättigheter.

Den svenska modellen har i snart 100 år byggt på en symbios mellan parterna på arbetsmarknaden och på facklig-politisk samverkan. Utan facklig-politisk samverkan med Socialdemokraterna hade många av segrarna för landets arbetare under 1900-talet aldrig kunnat vinnas. Utgångspunkten för den facklig-politiska samverkan ska vara hur politiska beslut ska gynna våra medlemmars situation på arbetsmarknaden. Seko ska driva de politiska frågor som leder till förbättring för våra medlemmar.

Traditionellt och än idag är det partierna som står till vänster på den politiska skalan som står närmast Sekos medlemmars intressen. Under 2000-talet har allt fler partier försökt etablera sig som partier för arbetare. Men vi vet att detta ofta bara är tom retorik. Det räcker att gå igenom beslut tagna i Sveriges riksdag under de senaste åren för att se att det är Socialdemokraterna tillsammans med Vänsterpartiet och emellanåt även Miljöpartiet som röstar i en riktning som gynnar Sekos medlemmar. Ett konkret exempel är när de borgliga partierna tillsammans med Sverigedemokraterna i juni 2020 röstade ned regeringens proposition om att ge regionala skyddsombud tillträde även till arbetsplatser där det saknas medlemmar.

Men facklig-politisk samverkan handlar inte bara om konkreta politiska frågor utan också om frågor som är mer kopplade till den värdegrund som vi som fackförening står för. I Sekos etiska policy definieras tydligt att vi som fackförbund står upp för allas lika värde och rätt samt att Seko ska vara ett öppet och inkluderande förbund. Detta ska inte bara gälla under arbetsdagen utan som representant för Seko ska dessa värderingar genomsyra allt vi säger och gör. Därför är det inte förenligt med förbundets värdegrund och etiska policy att Sverigedemokrater har förtroendeuppdrag inom förbundet.

Då Sekos branscher ofta har en koppling till staten så tas de flesta politiska besluten som påverkar oss och alla medlemmar av riksdagen. Det kan handla om frågor så som högre böter vid fortkörning förbi en vägarbetsplats, infrastruktursatsningar, vilka ekonomiska ramar som Kriminalvården ska ha, vilka regler som ska gälla för offentlig upphandling eller att det ska vara obligatoriskt med fastighetsboxar i alla flerfamiljshus för att förbättra arbetsmiljön för brevbärare. Genom att ha en aktiv dialog med politiker och politiska tjänstemän kan Seko lyfta frågor som är viktiga för oss och på så sätt arbeta för att få upp dessa på den politiska agendan. Detta är ett arbete som måste göras oavsett vilka partier som sitter i regeringsställning. Förbundet har genom åren genom såväl facklig-politisk samverkan som politisk påverkan och opinionsbildning satt frågor på den politiska agendan som varit viktiga för medlemmarna. Det har exempelvis handlat om satsningar på infrastrukturen, arbetsmiljö- och säkerhetsfrågor för våra medlemmar, frågor kopplade till fusionen mellan svenska och danska Posten och så vidare.

När det gäller politiska upphandlingar, om till exempel utförare av kollektivtrafiken i en region, kan Seko arbeta för att få med de rätta frågorna i upphandlingsunderlaget. Genom den unika kunskap om verksamheten som vi har som facklig organisation kan vi vara med och påverka resultaten av upphandlingsprocesser. De politiker och tjänstemän som ansvarar för upphandlingarna har ofta en annan verklighetsbild än oss. Genom att förse beslutsfattarna med faktaunderlag kan vi påverka så att resultaten av upphandlingarna utfaller till medlemmarnas fördel.

Med politiker som bättre förstår våra medlemmars situation och är ansvariga för de konkurrensutsatta verksamheterna där Seko har medlemmar ökar vår möjlighet att de beslut som fattas är till medlemmarnas fördel. Vi ska därför ha som mål att öka den politiska medvetenheten hos medlemskåren i allmänhet och bland de förtroendevalda i synnerhet. Vi ska fortsätta vårt arbete med att påverka politiska beslut på alla nivåer. Vi ska också verka för att fler Seko-medlemmar hamnar på valbar plats till politiska församlingarna.

Andra frågor som styrs av politiken men som direkt eller indirekt påverkar Sekos medlemmar är nivån på a-kassan, regleringar kring sjukförsäkringen och arbetsgivares möjligheter till att anställa personal med otrygga anställningsformer. Till exempel var det regeringen Reinfeldt som 2007 införde nuvarande skrivningar om möjligheten till allmänna visstidsanställningar i lagen om anställningsskydd (LAS)

Utöver de beslut som fattas av politiken direkt finns det många andra aktörer vars ställningstagande och agerande som Seko påverkas av. Det kan handla om Trafikverket som inom myndigheten fattar beslut om föreskrifter för både väg och järnväg. Men det kan också handla om organisationer som arbetar med en viss specifik fråga som påverkar Sekos medlemmar, till exempel utbyggnad av höghastighetsjärnväg. Dessa organisationer bör vi ha kontakter med och lyfta Sekos medlemmars verklighet för. Vi kan också hitta samarbeta med andra personer och organisationer som delar våra intressen för att nå ut bättre i opinionen. Det kan vara grupper med intressen inom respektive yrken, idrottsrörelsen, ungdomar, klimatfrågan och andra som delar våra frågor och grundläggande idéer. Måste Seko dessutom också ha ett ständigt pågående påverkansarbete gentemot LO och de andra LO-förbundet så att våra intressen, behov och branscher kommer upp på agendan.

Slutsatser – politiskt påverkansarbete

- Att arbeta med politiskt påverkansarbete ska vara centralt i Sekos verksamhet.
- Seko ska arbeta med att öka medvetenheten bland medlemmar om betydelsen av politiska beslut
- Seko ska bli lika bra på att mobilisera medlemmar i viktiga politiska frågor som vi är på att mobilisera under avtalsrörelser.
- Seko ska arbeta aktivt med att påverka politiska beslut på alla nivåer oavsett vilken politiska majoritet som råder.
- Seko ska arbeta gentemot myndigheter och andra intresseorganisationer för att värna och informera om våra intressen.
- Seko ska arbeta för att få in fler Sekoiter på valbara platser i de olika politiska församlingarna.
- Det ska inte vara möjligt att vara aktiv inom Sverigedemokraterna och samtidigt ha ett förtroendeuppdrag inom Seko

Studier och kompetensutveckling

I hela arbetarrörelsen finns det en stark bildningstradition. Så länge fackföreningar har funnits har de också haft rollen som folkbildare. Vi har lärt oss av varandra, tillsammans med varandra. Historiskt har fackliga studier haft fokus på att bilda och utbilda våra medlemmar och förtroendevalda i de grundläggande fackliga och politiska ställningstaganden fackföreningar står för. De har också fokuserat på att utbilda i de färdigheter respektive uppdrag kräver. Oavsett hur länge någon varit medlem i facket eller varit förtroendevald bli den aldrig färdiglärdd. Det finns alltid mer kunskap att ta till sig, nya idéer att lära sig. Därför är det viktig att det ges möjlighet till det livslånga lärandet. Målet med fackliga studier bör vara de behov som finns inom Seko. Vi ska därför inte utbilda bara för utbildandets skull utan målet måste vara att stärka organisationen. Vad Seko och Sekos medlemmar behöver ska vara en röd-tråd när vi tar fram våra studieprogram.

Drivkraften bakom att gå en facklig utbildning ska vara att lära sig något nytt, oavsett om det är för den egna utvecklingen eller om det är att få kunskap som kan spridas till flera. Att få gå en utbildning kan också vara ett mervärde i det fackliga medlemskapet för den enskilda medlemmen. I alla våra fackliga utbildningar ska dock våra gemensamma mål och frågor finnas med. Efter genomförd utbildning behöver Seko bli bättre på att fånga upp den nya kunskap en medlem fått, utvärdera kvalitén på utbildningen och nyttja den nya kunskap som nu finns i organisationen. Summan av att många enskilda medlemmar och förtroendevalda kan ta del av Sekos studieprogram är att vi som organisation blir

starkare som helhet. Ju fler vi är som har relevant kunskap, ju större är sannolikheten att vi kan skapa förändringar som alla arbetare vinner på. Kunskap är makt och när vi tillsammans har den makten kan vi reformera samhället.

Det är viktigt att klubbar och regioner genom studieansvariga tar det ansvar som de enligt, stadgar och uppdragsguiden, har för att organisera och informera om studier. Det är på den lokala nivån som de allra flesta får sina första erfarenheter av fackliga studier. På medlemsutbildningar lär sig medlemmarna om vad facket egentligen är men också hur föreningsdemokrati fungerar och betydelsen av en demokratiskt uppbyggd organisation. Genom denna kunskap får medlemmar verktyg föra att kunna utnyttja sitt fackliga medlemskap på bästa sätt. När många medlemmar får en bra grund att stå på ökar också basen av fackliga företrädare. Det är också från denna bas som nya förtroendevalda växer fram.

Det finns fler utmaningar för studieverksamheten inom Seko idag. Både i den studieverksamhet som riktar sig till medlemmar men framförallt i studieverksamheten som riktar sig mot förtroendevalda. Arbetsgivare kan bevilja ledigt för studier utan lön i enlighet med förtroendemannalagen. I de fallen blir det Sekos ansvar att ersätta deltagarna för förlorad arbetsförtjänst. Arbetsgivare ställer också allt högre krav på att få se detaljerade utbildningsprogram för att bevilja ledighet, framförallt i de fall där det faller på arbetsgivaren att betala lön under utbildningen. Det finns flera fall där en arbetsgivare endast beviljar betald ledighet för delar av en utbildning vilket leder till att den förtroendevalda behöver begära ersättning för förlorad arbetsförtjänst av Seko för övrig tid.

Nya möjligheter genom digitala studier

Traditionellt hålls många fackliga utbildningar på internat vilket innebär att deltagarna behöver vara hemifrån i allt från en natt till längre perioder. Genom att utbildningar hålls långt från deltagarnas hemorter försvåras deltagande för många. Att vara borta från vardagslivet kan vara en utmaning som gör att medlemmar och förtroendevalda tvingas tacka nej till att gå en utbildning. Genom dagens digitala verktyg finns det dock stora möjligheter att genomföra utbildningar på distans där deltagarna sitter utspridda över landet.

Historiskt sett har Seko inte haft någon framskjuten position vad gäller digitala utbildningar. Här bör vi också ha med att digitala utbildningar kan innebära olika saker, man bör skilja på digitala utbildningar och/eller utbildningar på distans. Om vi här har i åtanke digitala utbildningar så menar vi med dessa utbildningar där användaren interagerar i en helt digital miljö, utan klassrum eller närvarande handledare. Formen erbjuder en hel del utmaningar men öppnar också upp för nya möjligheter och stor potential ur många hänseenden. Rent hypotetiskt skulle det vara möjligt att nå ut till alla våra medlemmar och förtroendevalda genom digital kommunikation. Digitala utbildningar kan rentav ha en rekryterande effekt. En noggrann avvägning behöver dock göras i förhållande till omfång och djup. Ska utbildningar vara helt digitala eller ses som ett komplement till våra ordinarie utbildningar? Svaret på den frågan måste bygga på en bedömning från fall till fall. Lämpar sig kurser där vi förväntar oss höga abstraktions- och kunskapsnivåer av deltagaren? Förmodligen inte. Däremot kan man förmodligen utan större problem tänka sig digitala utbildningar på lägre kunskapsnivåer, som repetition och förståelse för vissa fenomen eller begrepp.

Det finns även andra utmaningar med en digital studieverksamhet som vi behöver vara medvetna om. Digitala utbildningar är inte en optimal lärandeform för alla och kommer aldrig kunna ersätta det fysiska mötet. I det fysiska mötet kan vi på ett bättre sätt interagera med varandra, våga testa nya idéer genom att följa varandras kroppsspråk eller utbyta erfarenheter under fikaraster. Dynamiken mellan människor blir helt enkelt inte den samma genom en skärm jämfört när vi sitter tillsammans i samma rum.

I Sekos utbildningsverksamhet är vi också beroende av att kunna testa kunskapen hos våra deltagare, både för att kunna se om deltagaren har uppnått de kunskapsmål som vi satt för utbildningen och för att utvärdera kvalitén på utbildningar utifrån ett pedagogiskt perspektiv. Likaså vill vi ibland förbereda deltagare inför en specifik kurs eller uppmana de att klara av ett antal uppgifter eller sätta upp egna mål efter avklarad kurs. Det är svårare att göra på distans.



Ekonomiskt finns det givetvis en del att vinna i form av besparingar på resor och i många fall även boende/inackordering. Digitala system och plattformar är emellertid inte kostnadsfria när det kommer till underhåll och utveckling av såväl innehåll som systemet i sig. Eventuella övergångar måste ta hänsyn till både ekonomisk kalkyl och organisationsnytta. Det borde gå att räkna med att kostnads-effektivisera och få vissa synergieffekter i samarbete med LO och/eller andra förbund, 6F eller dylikt.

Utbildning för förtroendevalda

Utvecklingen på arbetsmarknaden sedan 2006-2007 har kommit att ställa helt andra krav på oss som facklig organisation. Kraven och samtalsklimatet från både medlemmar, icke medlemmar samt arbetsgivare upplevs som allt tuffare. Detta ställer högre krav på förtroendevalda och på oss som organisation. Tyvärr måste vi erkänna för oss själva att vi inte längre kan ta saker som klubbars medlemsvärning och organisering av våra arbetsplatserna för given.

För att stärka förtroendevalda i deras roll det finns behov av mer specialiserade utbildningsinsatser. Alla utbildningsinsatser vi gör behöver utgå ifrån en analys av de utmaningar som våra förtroendevalda står inför i sina uppdrag, så att dom kan stå redo att möta dessa. Vi hör att de tvärfackliga studierna ibland blir för allmänt hållna. Seko behöver komma närmare våra förtroendevalda både när det gäller utbildningars innehåll men också rent geografiskt. Om antalet utbildningstimmar är begränsade är det viktigt att få kunskap om grundläggande områden så som lokala avtal och arbetssätt. Detta blir ett viktigt komplement till de tvärfackliga studierna. Vidare måste vi också bli bättre på att utvärdera och följa upp de utbildningar som hålls så att alla förtroendevalda på bästa sätt blir rustade för sina uppdrag.

Vi kan attrahera både nya och värna våra befintliga förtroendevalda genom bra utbildningar. Detta kan bland annat ske genom att utforma individuella studieplaner för de förtroendevalda, något som skulle kunna ske via digitala plattformar då allt färre förtroendevalda varken har tid eller möjlighet att vara på längre internatkurser för att utbilda sig. Finns det bra plattformar och arenor där de förtroendevalda kan inhämta nya kunskaper, öppnas ännu fler möjligheter för att få ut så mycket som möjligt av det fackliga uppdraget.

För särskilt viktiga förtroendeuppdrag kan det finnas behov av att införa någon slags certifiering, någon som bekräftar att den förtroendevalde har rätt sorts kompetens och erfarenhet för att ta sig an ett visst uppdrag. Idag finns det förhandlare inom Seko som inte genomgått den utbildning som skulle behövas för att kunna utföra uppdraget på bästa sätt. Därför skulle exempelvis en förtroendevald kunna ta "förhandlingskörkort" innan denne är redo att sätta sig och föra viktiga förhandlingar.

Det finns problem med att få nya förtroendevalda att genomgå grundutbildningar så som "Vald på jobbet". Speciellt vanligt är det bland unga förtroendevalda samtidigt som unga förtroendevalda är den grupp som uppger sig ha sämst kunskap i förtroendemannalagen. Statistik visar på att det bara är 182 av 550 unga förtroendevalda som har gått "vald på jobbet" (med ung förtroendevald menas att de under 30 år), ungefär en tredjedel.

Utbildningarna som våra förtroendevalda erbjuds ska vara av hög kvalitet och resultera i att vi blir de bästa förhandlarna, de bästa medlemsrekryterarna, de bästa skyddsombuden, de bästa kommunikatörerna och så vidare. Vi bör ställa stora krav på kursernas utformning och använda erfarna och duktiga handledare. Våra centrala handledare är en viktig resurs i förbundet. På samma sätt bör vi ställa krav på de förtroendevalda att de använder sig av de kunskaper de får.

Det är angeläget att sätta tydliga mål för studieverksamheten, inte minst mot bakgrund av antalet förtroendevalda som ska gå i pension men också utifrån ålder och bransch. Vi behöver också se över formerna för de fackliga studierna så att vi kan möta behovet av kunskap även hos de grupper som har svårt att få ledigt, SMS-jobb etcetera också kan få kunskap om sina rättigheter på arbetsmarknaden. Vi bör även undersöka möjligheten att utbilda och informera på flera språk.

Slutsatser studier och kompetensutveckling

- Sekos studieverksamhet ska utgå från folkbildning och det livslånga lärandet
- Sekos studieverksamhet ska ha som syfte att stärka organisation
- Seko måste bli bättre på att utvärdera och ta tillvara den kunskap som kommer från vår studieverksamhet
- Seko måste arbeta för att bygga en organisation där klubbar och regioner i högre grad klarar av att ta det ansvar som åligger dem enligt förbundets stadga att organisera och informera om studier.
- Seko måste bli bättre på att utforma kallelser och dagordningar till utbildningar så att de faller inom ramen förtroendemannalagen
- Seko behöver se över möjligheterna att genomföra studier och information om facket på fler språk än svenska, framförallt på grundnivå.
- För att nå fler unga och nyanlända behöver Seko bli bättre på att komma ut på skolor och informera.
- Seko behöver se över för- och nackdelarna med digitala studier för att veta när det är en lämplig studieform
- Alla utbildningsinsatser vi genomför ska utgå från de utmaningar vi ser att våra förtroendevalda har för att kunna stärka de i sin roll.
- Förtroendevalda ska ha möjlighet att ha en individuell studieplan
- Seko ska se över möjligheterna att ta fram någon form av certifiering, "förhandlingskörkort" för förtroendevalda som har förhandlingsuppdrag
- Seko behöver se över hur vi på ett bättre sätt kan använda våra studiehandledare som en gemensam, central resurs.

Prioriteringar – vilken organisation vill och kan vi vara?

Många fackförbund lever idag i en verklighet där medlemstalen går ner eller håller sig på en oförändrad nivå efter tidigare tapp. Det är få förbund, speciellt inom LO-kollektivet, som upplever en medlemsökning. Färre medlemmar innebär lägre medlemsintäkter vilket har lett till ett behov av ständiga prioriteringar under det senaste decenniet. Vi behöver därför acceptera att det fackliga arbetet på 2020-talet inte kan se ut som det gjorde på 1990-talet.

Definiera roller och ansvar

Seko behöver tydligare diskutera vem som ska göra vad i organisationen. Vi behöver kunna kombinera lokala och centrala insatser bättre än idag och utnyttja varandras styrkor. Hur kan vi till exempel på bästa sätt centralt stötta våra klubbar i det lokala fackliga arbetet? Vad behöver klubbarna bidra med för att få sådan hjälp att fungera. Ett exempel kan vara att vi med centrala resurser i samverkan med klubben kontaktar oorganiserade hos en arbetsgivare. För att det ska fungera behöver förbundet få tillgång till kontaktuppgifter från klubben för att kunna hjälpa till vid sidan av klubbens utåtriktade rekryteringsarbete.

Det demokratiska förbundet

Det är medlemmarnas uppgift att påverka förbundet – och hela Seko – i rätt riktning när det gäller vilka frågor de vill att deras fackförbund ska prioritera. Det är därför vi har en demokratisk organisation. Som det presenteras i början av denna rapport har Seko en ganska krånglig organisationsstruktur med många olika organisationsled. Detta gör att det är svårt för många att få en överblick av hur förbundet hänger ihop och därmed får sämre förståelse för vilket syfte olika organisationsled uppfyller. En otydlig organisation är en svag organisation. När en medlem inte självklart vet var och hur den kan påverka den demokratiska organisationen minskar medlemsinflytandet, med andra ord medlemmarnas demokratiska rättigheter. Medlemsmöten är idag vägen in för att påverka Sekos demokratiska organisation. Men i en allt mer slimmad vardag ute på arbetsplatserna blir det vanligare och vanligare att medlemsmöten hålls utanför arbetstid. Vi måste fundera över hur vi ska säkerställa att demokratin kan upprätthållas när fler och fler medlemmar tvingas välja mellan fritid och fackligt engagemang. Traditionellt har fackets styrka och legitimitet legat i att vi har varit många. Men i takt med att vi blir färre medlemmar på arbetsplatserna och färre förtroendevalda blir det lättare för arbetsgivarna att ifrågasätta oss. Det är skillnad på att kunna säga att vi representerar 90 procent av alla anställda på en arbetsplats jämfört med 45 procent. Seko ska vara en demokratisk medlemsorganisation och inte en juristbyrå.

När färre förtroendevalda ska utföra samma mängd arbete som tidigare gjordes av flera riskerar de att hamna längre från arbetsplatserna. Detta gör att det finns många förtroendevalda som sällan är på sitt ordinarie arbete. Samtidigt vet vi att det är den lokala närvaron av förtroendevalda som skapar legitimitet för facket. Demokratin måste gå nerifrån och upp. Det är medlemmarna som ska vara basen och ge mandat för det fackliga arbetet.

Seko har väldigt många olika organisationsled (se bild på organisationsschema ovan). Det gör att det ibland kan vara svårt att få grepp på hur Seko är uppbyggt och var ansvar för olika områden ligger. Det riskerar också att det demokratiska inflytandet ibland blir lidande. Den demokratiska organisationen behöver ses över för att kunna säkerställa att alla medlemmar vet hur de ska kunna påverka den. Med anledning av detta behöver Seko fundera på hur vi vill att vår organisation ska se ut i framtiden och göra en översyn av detta. Förslagsvis görs det på bästa sätt genom en förbundsövergripande organisationsutredning.

Leva som vi lär

Seko har utöver kärnverksamheten många uppgifter som fackförbund. När många människor tänker på vad som är ett fackförbunds uppgifter, tänker de främst på att rekrytera medlemmar, teckna kollektivavtal och hjälpa medlemmar när de får problem i arbetslivet. Men uppdraget är bredare än så. I Sekos stadgar går bland annat följande uppgifter att finna:

- Främja jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet och i samhället i övrigt
- Främja integration, allas lika värde och motverka diskriminering i arbetsliv och samhälle
- I den fackliga verksamheten och i övrigt gagna en samhällsutveckling med ökad jämlikhet på grundval av politisk, social, kulturell och ekonomisk demokrati

Jämställdhet, jämlikhet, integration och allas lika värde är alla fina ord men de måste fyllas med innehåll för att göra skillnad. Det är värdeord som alla som representerar Seko ska ha med sig i sitt dagliga arbete och det är värderingar som Seko behöver arbeta aktivt med att få bärande i organisationen. Vi måste ställa oss frågan vilken organisation vi vill vara och vad vi behöver göra för att bli det. Att arbeta med allas lika värde är inte alltid lätt. Därför behöver vi tillsammans arbeta med dessa frågor och stärka varandra i betydelsen av detta arbete. Alla Sekos förtroendevalda ska känna att de är bärare av dessa värderingar. Seko ska kunna ge verktygen som behövs för att det enskilda Seko-ombudet ska våga stå upp mot till exempel rasistiska- och homofoba kommentarer på arbetsplatserna. Ingen ska behöva känna sig diskriminerad på sin arbetsplats.

Ett fackförbund är beroende av förtroende och anseende. Vi har de senaste decennierna kunnat se vilka ödesdigra konsekvenser det kan få för en hel organisation när fackliga företrädare missbrukar sin ställning. Det kan handla om alltifrån vänskapskorruption till att tillskansas sig egna förmåner med medlemmarnas pengar. Förtroende tar väldigt lång tid att bygga upp men går snabbt att förbruka. En viktig del för att skydda organisationen är att ha starka policys som är lättbegripliga och förankrade. Genom stadgeförändringar i samband med förra kongressen gjordes viktiga tillägg. Då skrevs det in i stadgarna att policys som beslutas på representantskap eller kongress ska gälla alla delar i organisationen. Nolltolerans mot alkoholrepresentation är ett exempel på en sådan policy. Ett beslut som dessutom är modernt och skyddar vårt varumärke. Vidare har förbundet byggt en visselblåsfunktion som gör att medlemmar, förtroendevalda och anställda, anonymt kan tipsa om oegentligheter med mera. Detta gör att förbundet snabbt kan agera och vidta åtgärder. Vi har ett stort ansvar gentemot mot våra medlemmar. Skadas vårt förtroende tappar vi kraft i såväl samhällsdebatten som i förhandlingar.

Rätt medlemsavgift

Parallellt med framtagandet av Sekos Framtidsrapport genomför Seko en stor avgiftsutredning som också ska presentera sitt slutresultat till kongressen 2021. Då Seko är ett av de LO-förbund som är mest utsatt för konkurrens från andra fackförbund utanför LO är priskänsligheten bland medlemmar och potentiella medlemmar stor. Det gör att medlemsavgiften blir ett konkurrensmedel mot Seko från andra förbund som har andra möjligheter till att hålla den lägre.

Sekos avgiftssystem har i stora drag sett likadant ut i tio år. Antalet avgiftsklasser har minskat och beloppen har ändrats i de olika avgiftsstegen men inkomstgränsen för den högsta avgiftsklassen har varit oförändrad på 26 000 kronor. Detta samtidigt som löneutvecklingen sedan 2009 är ca 23 procent. Det är också så idag att de med låga inkomster procentuellt betalar en större del av sin lön i medlemsavgift till Seko jämfört med de som har en högre inkomst. Under en lång tid har förbundet minskat i medlemsantal och gått med underskott i den centrala fackliga verksamheten. Intäkterna från medlemsavgifterna har inte täckt de utgifter vi haft för vår verksamhet. Sedan mitten av 90-talet har vi gått ungefär en miljard minus i den fackliga verksamheten. Det betyder att vi inte har anpassat organisation eller medlemsavgift till nuvarande förutsättningar.

Medlem är enligt stadgarnas § 14 skyldig att för medlemsregistreringen lämna besked om personnummer och inkomst. På medlemsansökan ska dessutom yrke, arbetsgivare och arbetsplats uppges. När det gäller uppdateringar av medlemmarnas inkomster är stadgarna lite luddigare. Om medlem får en ny anställning eller byter arbetsplats, ska medlemmen underrätta berörd klubb om det. Däremot när det gäller löneuppgifter, är det den som förhandlar om medlems lön som har skyldighet att säkerställa att inrapporteringar sker till förbundet. Vi kan dock konstatera att det idag finns betydande brister i processerna kring att registrera och uppdatera löneuppgifter för befintliga medlemmar. I dagsläget är det ungefär hälften av medlemmarna som är registrerade enbart med egen uppgiven lön och ungefär en tredjedel av medlemmarnas löner är uppdaterade. Oavsett hur medlemsavgiften kommer sättas i framtiden så är det väldigt viktigt att Seko har rätt löneuppgifter till alla medlemmar och att de uppdateras som de ska. Det måste skapas processer som säkerställer att detta sker.

Slutsatser – prioriteringar

- Minskade resurser gör att Seko ständigt tvingas göra prioriteringar i verksamheten
 - Seko behöver vara medvetna att morgondagens fackliga verksamhet kommer se annorlunda ut än gårdagens för att kunna bygga en hållbar organisation för framtiden.
 - Seko behöver se över hur vår organisation är uppbyggd för att säkerställa det demokratiska inflytandet.
 - Seko bör tillsätta en större organisationsutredning som involverar hela förbundet
 - Alla ska känna sig välkomna i Seko och därför behöver vi alltid arbeta aktivt med alla människors lika värde.
 - För att skydda Seko som organisation behöver vi ha starka policys, grundade i våra värderingar, som är lättbegripliga och förankrade.
 - Seko behöver ha ett system för medlemsavgifter som är hållbart för framtiden
 - Seko behöver säkerställa att vi har korrekta inkomstuppgifter för våra medlemmar inrapporterade.
-

Kommunikation för ökad delaktighet

Syns man inte så finns man inte är ett vedertaget begrepp. Och det ligger en hel del sanning i det. Kommunikation är ett medel för att uppnå de fackliga målen, det är inte ett mål i sig. Kommunikation är ett brett begrepp som innefattar en hel del olika vinklar. Det kan handla om allt ifrån ett samtal mellan en förtroendevald och medlem till stora landsomfattande kampanjer för att driva en fråga. Övergripande handlar det om intern och extern kommunikation. Internkommunikation underskattas ofta. Man mäter sig lätt gentemot andra aktörer i samhället med hur väl man lyckas med den externa kommunikationen och riskerar då att glömma hur central den interna kommunikationen är i en organisation. Det handlar dels om att medlemmar, förtroendevalda och anställda ska känna sig välinformerade och känna tillhörighet. Men det handlar också om att kunna mobilisera internt i exempelvis en avtalsrörelse eller när vi driver en sakfråga medialt. Kan vi få alla delar i organisationen att se samma problembild och ha liknande svar på lösningar, då blir vi riktigt starka.

Den externa kommunikationen är helt avgörande i vårt påverkansarbete, opinionsbildning och i avtalsrörelser. Att exempelvis genomföra en arbetsmarknadskonflikt utan kommunikativa muskler och genomtänkta kommunikationsstrategier är dömt att misslyckas. När vi tar ut våra medlemmar i strejk i spårtrafiken och resenärerna fortfarande står bakom våra avtalskrav, då har vi lyckats. Vi fick även detta svart på vitt för några år sedan när just detta inträffade. Avtalet som kom ut av detta blev därmed riktigt starkt och våra medlemmars villkor förbättrades märkbart. Vidare är den externa kommunikationen helt avgörande för att påverka exempelvis politiska beslut. Syns man inte så finns man inte.

Betydelsen av kommunikation

Bilderna av Seko är säkert lika många som förbundet har medlemmar men det är viktigt att alla ändå har liknande grunduppfattningar. För att veta vilka vi är och vilka vi vill vara behöver vi fundera över vårt syfte och vision. Målet är att skapa Sekos egen berättelse om oss som vi kan stå för och som är enkel att dela med sig av till andra. För att Seko ska kunna bli Sveriges starkaste fackförbund behöver vi fastställa både våra styrkor men också svagheter gentemot våra konkurrenter.

Oavsett vilka delar av organisationen eller omvärlden som vi vill interagera med måste vi veta hur, när och vad vi ska kommunicera. Vi måste veta syftet med vår kommunikation. Detta som är fastslaget i förbundets kommunikationsstrategi ska vara tillgänglig för alla inom Seko och ska således kunna användas som modell eller ses som en prototyp för den lokala organisationen i sitt arbete med att stärka kontakterna med sina medlemsgrupper.

Sekos stadgar fastställer att ”varje medlem har rätt till information om förbundets verksamhet”. Alla delar av Sekos organisation har således ett ansvar att kommunicera den fackliga verksamheten. Förbundet ska hålla lokalorganisationen uppdaterad om viktiga händelser och beslut som fattas centralt och som påverkar resten av organisationen. Lokalorganisationen har i sin tur ett ansvar för att berätta om sin verksamhet för sina medlemmar och ge medlemmarna feedback på alla de aktiviteter de har genomfört. Att vara lättillgänglig för medlemmarna är en viktig del i detta. I dagens samhälle kommunicerar vi inte heller på samma sätt som vi gjorde för bara ett par decennier sedan. Idag handlar det mesta om ”snabba” kanaler och informationsflödet är enormt. Medlemmar förväntar sig snabba svar och snabb service. Därför är det avgörande att förbundet har en kanal in för medlemmar till resten av organisationen.

Klubbar är grunden i kommunikationen med förbundets medlemmar. Det är oftast klubben som har bäst koll på de frågor som ligger närmast medlemmarna i deras vardag. När klubbar på ett informativt och transparent sätt har en direktkommunikation med sina medlemmar skapas starka klubbar. Medlemmar är oftast mest intresserade att få information om det kärnfackliga arbetet som utförs på deras arbetsplats.

Kommunikationsverktyg inom Seko

Det finns ett behov av att analysera vilka rutiner för kommunikation som finns och vilka verktyg lokalorganisationen behöver tillgång till för att kunna ha en bra dialog med medlemmarna. Genom att tydliggöra att kommunikation med medlemmar är ett viktigt fackligt uppdrag och genom att öka statusen på detta uppdrag kan förbundet också börja bygga ordentliga nätverk för att säkerställa att information både når ut, sprids och hanteras på ett korrekt sätt i alla delar av organisationen. Naturligtvis behövs utbildning för detta och därför behöver kursutbudet och även kursernas innehåll rörande detta område granskas och uppdateras.

Klubbar, men även branschorganisationer och förhandlingsorganisationer kommunicerar ofta via arbetsgivarens plattformar och använder även arbetsgivarens e-post-system i kontakter med medlemmar och förtroendevalda. Detta är ett problem eftersom arbetsgivaren, om de vill, såväl kan ta del av känsliga mail som skickas eller helt enkelt stänga av möjligheten för våra fackliga att använda arbetsgivarens digitala plattformar. Hanteras känslig information eller om vi befinner oss i konflikt vore det förödande om arbetsgivaren skulle få tillgång till det eller om våra fackliga förtroendevalda inte kan nå ut med information på ett tillfredsställande sätt. Det behöver säkerställas att information som skickas verkligen når fram, tas emot och sprids vidare. Det finns också ett behov av bättre planering och tydligare beskrivning över vem som ansvarar för olika typer av kommunikation. Befintliga rutiner behöver ses över och nya behöver tas fram.

Idag sker en absolut majoritet av förbundets kommunikation till medlemmar och förtroendevalda via e-post. Därför är det oroväckande att förbundet saknar korrekta kontaktuppgifter till en stor andel medlemmar. Det kan handla om att de aldrig har registrerat en e-postadress eller att de inte längre använder den e-postadressen som de en gång i tiden registrerat. Resultatet blir att Seko har svårt att nå ut med information till alla dessa medlemmar. Det skapar en sårbarhet i kommunikationen, till exempel vid en eventuell konflikt under en avtalsrörelse då det är viktigt att alla medlemmar kan nås av snabb och korrekt information. Seko behöver skapa bättre rutiner och säkerställa att de följs för att kunna ha aktuella kontaktuppgifter till alla medlemmar för att kunna kommunicera med dem.

Öka vår närvaro och kommunikation med medlemmar i digitala kanaler

Oavsett vad sociala medier heter idag och i framtiden så behöver vi finnas där våra medlemmar är. Vi finns idag på våra arbetsplatser men vi behöver ta ut förbundet på fler arenor där presumtiva medlemmar befinner sig. Det är både i förhållande till våra egna frågor och branscher men även att vi behöver gå i takt med hur andra förbund agerar, framförallt de som finns på samma arbetsplatser som Seko. Vare sig det gäller digitala kampanjer eller klassiskt opinionsarbete så måste vi bli bättre på att finnas och synas i dessa kanaler. Våra befintliga och presumtiva medlemmar finns där. Här finns också nya metoder att väcka intresse samt skapa engagemang och samhörighet för både nya och "gamla" medlemmar. En väg som inte prövats idag kan vara att ingå samarbeten med personer och eller organisationer som delar samma värdegrund som oss genom vilka vi kan sprida våra budskap och därigenom öka och sprida kunskapen om Seko och det fackliga medlemskapet.

Slutsatser – Kommunikation

- Kommunikation är ett viktigt medel för att nå våra fackliga mål.
- Genom intern kommunikation kan vi till exempel skapa inkludering i förbundet och mobilisera oss vid till exempel avtalsrörelser.
- Genom extern kommunikation kan vi till exempel opinionsbilda, påverka politiskt och få sympatier när vi går ut i konflikt
- Det är viktigt att förbundets kommunikation är tydlig och lättillgänglig
- Klubbarna är grunden i kommunikationen med medlemmarna. När klubbar är informativa och transparanta mot medlemmarna kring det kärnfackliga arbetet får vi starka klubbar.
- Vi måste veta syftet med vår kommunikation och förbundets kommunikationsstrategi ska vara tillgänglig för alla inom Seko.
- Seko ska analysera vilka rutiner vi har kring kommunikation i förbundet och vilka verktyg som lokalorganisationerna har behov av i sin vardag.
- Seko behöver säkerställa att det finns aktuella kontaktuppgifter till alla medlemmar och att dessa kontinuerligt uppdateras i medlemsregistret
- Seko ska ha en aktiv roll i sociala medier, i digitala kanaler och behöver vara aktiva på arenor där vi har potentiella medlemmar



postnord

Avtal

Kollektivavtal för våra medlemmar

Kollektivavtalen är ett av de fundament som Seko vilar på. Detta innebär att de är helt avgörande för vår överlevnad och för vårt existensberättigande. Våra kollektivavtal ska ingen tafsa på eller försöka urholka. Men i avtalsrörelse efter avtalsrörelse är det just det som arbetsgivarna försöker göra – det är deras jobb, precis som vårt jobb är att stärka våra medlemmars villkor. Vi ska vara bra på förhandlingsverksamhet, vi ska se till att höja de lägsta lönerna, vi ska bevaka att avtal följs och att våra arbetsplatser är trygga och säkra ur ett arbetsmiljöperspektiv. Starka avtal skapar ett starkt förbund. Seko måste ha full fokus på att skydda ett av våra viktigaste värden – kollektivavtalen.

Starka avtal måste ingå i medlemskapet. Små eftergifter i kollektivavtalen kan på sikt innebära stora försämringar för våra medlemmar. Förutom att Seko måste ha skarpa och kompetenta förhandlare på alla nivåer i förbundet där avtal tecknas är också medlemmarnas delaktighet och inflytande i våra avtalsrörelser avgörande för hur vi formar framtidens Seko. Vid de senaste avtalsrörelserna har det varit prioriterat att öka inflytandet i avtalsrörelsen genom motionsförfarande eller på annat sätt. Detta arbete bör fortsätta och utvecklas. Genom att öka möjligheten för medlemmar att bli delaktiga i utformandet av våra kollektivavtal kan vi skapa ett så viktigt värde för medlemmarna att de inte vill ställa sig utanför. De som är delaktiga eller kanske bara upplever en känsla av att de får vara delaktiga ser också en djupare mening med sitt medlemskap.

Men vi kan inte nöja oss med det, vi behöver en tydligare målbild över hur vi i Seko ska ha de bästa och starkaste kollektivavtalen. Att vi tar kampen för våra medlemmar är en central fråga. Vi ska arbeta för att lösa tvister på ett för oss, och medlemmarna, fördelaktigt sätt. Det gör vi genom noggranna utredningar och genom att ta strategiska beslut. Vi måste förhandla fram bra och unika villkor för just våra medlemmar, vi måste ha starkare avtal än de fackförbund som konkurrerar med oss på arbetsplatserna. Vi har aldrig fått något gratis av arbetsgivarna, och vi kommer inte att få det i framtiden heller. Vi kan aldrig luta oss tillbaka och vara nöjda med ett avtal vi har tecknat, vi måste hela tiden sträva efter att träffa bättre avtal, att träffa de bästa avtalen. Gör vi det kommer vi att bli Sveriges starkaste förbund.

Arbetsmiljöavtal

Vi behöver inte bara ha starka avtal. Våra avtal måste också röra frågor som är viktiga för våra medlemmar. Att arbeta för en bättre arbetsmiljö och en arbetsmiljö fri från diskriminering och sexuella trakasserier är sådana frågor. Vi har kongressbeslut på att vi ska ha arbetsmiljöavtal på samtliga avtalsområden. I senaste avtalsrörelsen kräver Seko arbetsmiljöavtal och avtal som reglerar arbetet mot sexuella trakasserier. Detta är skarpa krav från Sekos sida och det kommer att krävas att vi orkar hålla i våra krav under överskådlig tid. Här har vi mycket arbete kvar att göra.

Arbete med omställningsavtal

Det händer att arbetstagare under sitt arbetsliv ställs inför faktumet att de behöver byta bana eller vidareutbildas för att kunna ha ett jobb i framtiden, det behövs en omställning. För att nå en effektiv omställning i arbetslivet när det behövs krävs en kombination av politiska och fackliga åtgärder. Vi, fackliga organisationer, måste ha avtal med arbetsgivarna som dels ger möjligheter till omställning för medlemmarna när uppsägning skett och som dels ger möjlighet till kompetensutveckling i befintligt arbete för att förebygga en framtida arbetslöshet samt stärka medlemmen på arbetsmarknaden. Inom Seko idag finns det främst ett avtal, statliga avtalet, som innehåller lokala omställningsmedel där arbetsgivaren kan tvingas till kontinuerlig kompetensutveckling i befintligt arbete innan uppsägning. Inom PostNord finns en praxis som inte är reglerad i avtal men som ger möjlighet till omskolning från brevbarare till lastbilschaufför. I övrigt saknas det avtal inom förbundet som innehåller proaktiva insatser för kompetensutveckling. Alla avtal är reaktiva och träder därmed i kraft efter uppsägning. En problematik i tecknandet av omställningsavtal är dock att det krävs enighet mellan alla avtals-

parter, däribland SACO-S och ST. Detta utgör en försvårande faktor eftersom fackförbunden sinsemellan kan ha olika intressen och därmed svårighet i att enas kring vad kompetensutvecklingsmedlen ska användas till.

Mellan LO- PTK-SN pågår diskussioner om villkor för omställning på arbetsmarknaden i stort men ska Seko vara relevanta även i framtiden krävs att fler proaktiva kompetensutvecklingsavtal tas fram inom alla förbundets branschavtal. Det stärker inte bara förbundet utan även arbetsmarknaden i stort då arbetstagarna kan hålla jämna steg med teknikutvecklingen.

Arbetsmarknadens kontinuerliga strukturomvandling kräver inte bara att Seko tar ett kliv framåt gällande kompetensutvecklingsavtal utan det krävs också ökade statliga insatser. A-kassan måste förbättras så att fler kan få ökad trygghet mellan arbeten. Utbildningssystemet och i synnerhet yrkesutbildningarna måste stärkas samtidigt som möjligheten för studier senare i livet genom komvux och yrkesvux behöver öka.

För en fungerande arbetsmarknad som möter framtidens behov behöver således staten, facket och arbetsgivarna samverka. Det är det som är den svenska modellen. För oss fackliga organisationer blir det av den anledningen viktigt att påverka politiken i rätt riktning. Det är också av vikt att de partier som delar våra värderingar om aktiva arbetsmarknadspolitiska insatser får stort politiskt mandat.

Avtal om facklig tid med arbetsgivaren

Frågan om det är bra eller dåligt med att ha avtal med arbetsgivaren om facklig tid är återkommande inom Seko. Olika branscher har valt olika vägar i frågan och vilken väg som är bäst finns det inget definitivt svar på. Det beror helt enkelt på. Det kan finnas goda skäl att teckna avtal om facklig tid, under förutsättning att det görs på ett bra sätt. En av de större fördelarna med avtal om facklig tid är att förtroendevalda känner en större trygghet med sina ledigheter. De vet att de har rätt till ledighet genom avtalet. Deras motparter har samma kännedom och konflikterna kring detta lokalt minskar. En annan stor fördel med avtalen är att arbetsgivaren på förhand vet hur mycket tid som kommer att gå åt och därmed tenderar de att lägga mindre vikt vid vad tiden går till, så länge summan inte överskrider. En av de större riskerna med avtalen är att de tenderar att tecknas baserat på ett antal timmar per medlem. I ett förbund som Seko går vi antagligen en framtid till mötes där vårt medlemsunderlag är mindre. Detta kan leda till att det i framtiden blir omöjligt att teckna rimliga avtal om facklig tid. Vårt arbete är inte alltid lätt att ställa om då vi är en demokratisk organisation. Därtill vet vi att det inte nödvändigtvis kräver mindre resurser att hantera, exempelvis, 100 medlemmar istället för 110.

Avtal om facklig tid kommer inte lösa problem som kan uppstå på sikt med ett fallande medlemstal och en arbetsgivare som blir mindre generös gällande ledigheter. Vi kommer, i ett sådant scenario, antagligen att behöva vältra över kostnader på våra medlemmar, för exempelvis kommunikation och facklig-politiskt arbete. För förhandlingsarbetet kommer det, förhoppningsvis, finnas ett fortsatt stöd i lag för att utföra på ledig tid. Frågan är hur villiga medlemmarna är att betala för den andra delen av verksamheten. Det kan finnas ett behov på sikt att se över och eventuellt förstärka förbundets stödfunktioner till sina lokala organisationer när det gäller exempelvis kommunikation och administration. Detta borde vara billigare än att överallt ersätta förlorad arbetsförtjänst lokalt i klubbar och sektioner. Hur detta påverkar förbundets ekonomi och vilka omprioriteringar som eventuellt behöver göras är något som behöver utredas ytterligare om detta blir en väg att gå i framtiden.

Avtal för tryggare anställningar

Att avtalsvägen reglera otrygga anställningsformer är ett sätt för Seko att hantera utvecklingen. Redan idag finns det flera sådana avtalslösningar inom förbundet. Gemensamt för dessa är att tillämpandet sker på lokal nivå. Detta betyder i sin tur att ett mycket stort ansvar för efterlevnaden hamnar på de förtroendevalda. Hur avtalen ska utformas måste kunna få variera mellan branscher och förutsättningar men den röda tråden ska vara att de ökar tryggheten för de med otrygga anställningsformer. Goda exempel på hur avtal har utformats går att hämta från bland annat spår, post och sjöfolk.

Medarbetaravtal

När medarbetaravtalen skrevs en gång i tiden så var skiljelinjen mellan arbetare och tjänstemän tydligare än idag och man vare sig avsåg eller förutspådde den situation vi har idag där rollerna inte är lika tydliga. Den strategi förbundet haft de senaste åren har varit att motverka ekonomiska skäl som orsak att lämna förbundet (till exempel genom introduktionsmedlemskap) och när detta hot var undanröjt så skulle vi genom en större lokal närvaro bli det naturliga fackliga alternativet att vara medlem i. Det svårt att sja om hur det skulle sett ut om vi inte vidtagit dessa åtgärder men vi kan i alla fall konstatera att strategin om att bli det enda naturliga alternativet inte har förverkligats trots att övergångarna till ST minskat något de senaste åren.

Slutsatser – Avtal

- Kollektivavtal är ett av fundamenten som Seko vilar på. Därför ska Seko ha fokus på att teckna nya avtal och upprätthålla befintliga.
 - Starka kollektivavtal kan användas för att rekrytera nya medlemmar och för att behålla befintliga
 - Vi ska fortsätta och utveckla arbetet med att inför avtalsrörelserna ge medlemmar möjligheten att vara med och påverka vilka frågor som ska drivas.
 - Seko ska fortsätta hålla i kraven på arbetsmiljöavtal på alla avtalsområden och avtal som reglerar arbetet mot sexuella trakasserier.
 - När medlemmar hamnar i tvister ska vi alltid arbeta för den löses på ett så fördelaktigt sätt både för medlem och för förbund.
 - Seko ska arbeta med ta fram proaktiva kompetensutvecklingsavtal inom alla avtalsområde.
 - Seko ska arbeta med att via avtal reglera otrygga anställningsformer
 - I de branscher och inom de klubbar där det lämpar sig ska Seko arbeta med att ha avtal om facklig tid med arbetsgivarna.
 - Seko behöver se över förbundets stödfunktioner till lokalorganisationerna och vilka prioriteringar som kan behöva göras där i framtiden
-

Rekrytering och organisering

Att rekrytera nya medlemmar och att behålla befintliga medlemmar är helt avgörande för Sekos framtid och existensberättigande. Därför måste medlemsvärvning i ännu högre utsträckning ses som en grundläggande uppgift för samtliga i förbundet. Vi måste våga ställa krav och säga vad vi vill uppnå och hur det ska gå till. Konsekvenserna av ett minskat medlemsantal måste också kopplas ihop med en ökad medvetenhet om våra ekonomiska förutsättningar. Risken finns dock att ett rekryteringsarbete som inte ger resultat (totalt fler medlemmar) skapar dåligt självförtroende. Det är på alla sätt bättre att mäta organisationsgrad vilket även är nödvändigt för att vi ska kunna veta var vi ska rikta våra gemensamma insatser för att få bäst resultat. Organisationsgraden är i de fall vi inte är ensamma om att organisera medlemmar svår att få exakt men årliga jämförelser kan användas för att se om vi har en positiv eller negativ trend.

I Seko har vi yrken och branscher med olika förutsättningar som kräver olika stöd i det utåtriktade värvningsarbetet. Vi har en förhållandevis stark klubbstruktur där vi redan har de resurser som krävs för att göra det lokalt fokuserade värvningsarbetet som andra förbund tvingas bedriva med centralt anställda resurser. Vi har också områden och branscher där lokala fackliga förtroendevalda saknas i stor utsträckning och arbetet bedrivs på små arbetsplatser.

För att kunna bedriva ett bra rekryteringsarbete är det viktigt att veta vad som är klubbarnas uppgift och vad som är förbundets. Verktyg och metoder har förändrats och hur vi kan utnyttja detta på bästa sätt i framtiden blir en avgörande fråga. Vi behöver hitta vägar att kombinera styrkorna med både lokalt och centralt värvningsarbete och avgöra hur detta ska finansieras. Vi bör fortsätta med att öka vår kunskap och utveckla administrativa verktyg för att värva och rädda kvar medlemmar på ett effektivt sätt. Idag effektiviserar vi telefonverktyg och kopplar det till våra tekniska system. Vi behöver hitta fler vägar att förenkla och automatisera in och utträden i förbundet för att kunna lösgöra resurser för det utåtriktade arbetet.

Digitala rekryteringsvägar är idag ett område som utvecklas och förändras snabbt. De verktyg som finns idag bygger som regel på samma typ av tekniska plattformar vi själva använder (Microsoft dynamics/PUMA). Den vanligaste metoden innebär att man i samband med utåtriktade kampanjer på sociala media knyter till sig intresserade genom så kallade "sign-ups" digitala underskrifter vilka man sedan kan bearbeta, värva och skapa engagemang hos.

Lyssna på våra medlemmar

Det utåtriktade värvningsarbetet på våra arbetsplatser oavsett det är centrala medlemsveckor eller genom den egna klubben är centralt för att vi ska kunna lyssna på våra medlemmar. Sekos förtroendevalda får ofta frågan, både av potentiella medlemmar men också av befintliga medlemmar – "Vad får jag för min medlemsavgift eller vad ingår i medlemskapet?" Kan vi när denna fråga kommer förklara vad som ingår i medlemskapet på ett sätt som gör medlemmen nöjd med svaret och därtill ställer sig bakom vår idé, har vi sannolikt vunnit en livslång medlem. Kan vi inte förklara det riskerar vi att vi får en debatt om att facket (Seko) inte är värt att vara med i, inte värt att betala för, inte värt att engagera sig i. Att få en debatt ute på arbetsplatserna som handlar om att "Seko inte är värt pengarna" eller "jag fick ingen hjälp av Seko" kommer att skada oss som förbund och riskerar att leda till färre medlemmar.

På det känslomässiga planet behöver vi på djupet undersöka om medlemmarna förknippar oss med frågor vi vill bli associerade med, vilket kan vara värden som tillgängliga, serviceinriktade, trygga, stridbara, stolta, kompetenta, engagerade – det vill säga alla de värden som gör oss till ett starkt förbund. Samtidigt behöver vi också vara självkritiska och ställa oss frågan: Bedriver vi alltid vårt fackliga arbete med dessa kärnvärden som utgångspunkt?

Att lyssna på medlemmarna och skapa engagemang kring frågor som berör dem är en viktig del av att vara ett medlemsnära förbund. Detta kan göras genom till exempel uppsökande arbete, närvaro på arbetsplatser och enkäter. Lyckas vi med att fånga upp frågor som engagera medlemmar kommer vi uppfattas som mer relevanta och medlemsvärvningen kommer att gå mycket enklare. Organisering och medlemsrekrytering handlar om att hitta och väcka engagemang. Engagemanget är en avgörande faktor för att ge oss nya och nöjda medlemmar. Att hitta de frågor som berör och är gemensamma för våra medlemmar är avgörande för att skapa engagemang vare sig det gäller att strejka för centrala avtal eller driva en lokal arbetsmiljöfråga. Dagens stadgar hänvisar medlemmarna till medlemsmöten för att kunna driva frågor. Samtidigt finns inga hinder som förbjuder andra vägar till dialog och deltagande via andra kanaler. Där engagemanget är stort kommer medlemmar på möten och vice versa. På många platser är dock de fysiska avstånden stora och innebär i sig ett hinder att delta. Om fackföreningsrörelsen skulle starta om från noll idag så skulle man idag även kunna använda andra, digitala, verktyg för att kanalisera medlemmars frågor och engagemang.

Att kunna få organisationen på fötter, inte bara i samband med avtalsrörelser, är nödvändigt för att slå vakt om vår lokala styrka och möjlighet till aktiviteter och framgångar på arbetsplatsen. En aktiv lokal verksamhet löser också ofta rekryteringsfrågan. Om vi inte organiserar och engagerar våra medlemmar kommer vi ha mycket svårt att i framtiden uppfattas som ett starkt och medlemsnära förbund. Om vi tillsammans kan lyfta det som spelar roll för medlemmarna ökar sannolikheten att facket upplevs som relevant.

Nå oorganiserade grupper

Unga, visstidsanställda och utlandsfödda arbetstagare är generellt utsatta grupper på arbetsmarknaden och som står utanför facket i större omfattning än resten av arbetsmarknaden. Det kan alltså behövas särskilt riktade insatser för att få de att bli medlemmar i Seko. Trösklarna in till facket måste sänkas samtidigt som vi ökar vår exponering och kommunikation mot dess grupper. Gemensamt för de tre grupperna är att de ofta rör sig emellan olika arbetsgivare och branscher. Det aktualiserar frågan om ett eventuellt behov av förbundsgemensamma lösningar, kanske ett gemensamt LO-medlemskap för dessa grupper?

Unga idag är ofta medvetna om sin omvärld och engagerade i samhällsfrågor. Men för att nå unga måste facket befinna sig där de befinner sig. Rekrytering på yrkesgymnasium kan vara en väg att tillfälligt få det fackliga medlemskapet som en självklarhet i ett framtida arbetsliv. För att nå utlandsfödda, både de som bor permanent i Sverige och de som kommer hit och arbetar tillfälligt, behöver vi hitta nya verktyg. Idag saknar vi ofta språket, informationsmaterial, betalningsmetoder till dessa medlemmar och hela vår verksamhet är idag i princip byggd på vår egen nationella arbetsmarknad.

Samtidigt är kunskapen om facket relativt låg bland ovan nämnda grupper. För att kunna rekrytera nya medlemmar från dessa grupper måste vi vara beredda på att också kunna förklara hur den svenska modellen fungerar och vad syftet med facket är. Detta kan vi uppnå genom till exempel komma ut och informera på skolor och inom SFI.

Slutsatser - rekrytering och organisering

- Att rekrytera nya medlemmar och att behålla befintliga medlemmar är helt avgörande för Sekos framtid och existensberättigande.
- Ett minskat medlemsantal måste kopplas ihop med en ökad medvetenhet om våra ekonomiska förutsättningar.
- Medlemsvärkning ska vara en prioriterad fråga för hela Seko
- Vi behöver överväga om det är möjligt att mäta organisationsgrad på en arbetsplats istället för faktiskt antal medlemmar
- Förutsättningarna för att rekrytera och organisera medlemmar skiljer sig stort mellan olika branscher, klubbar och yrken
- Seko ska fortsätta med att öka vår kunskap och utveckla administrativa verktyg för att värva och rädda kvar medlemmar på ett effektivt sätt.
- Seko ska arbeta med att fortsätta utveckla digitala rekryteringsvägar
- Alla förtroendevalda ska kunna förklara betydelsen av att vara med i facket och varför någon ska vara med i Seko
- Att lyssna på medlemmarna och skapa engagemang kring frågor som berör dem är en viktig för att vara ett medlemsnära förbund.
- Seko behöver fundera på sätt, förutom klassiska medlemsmöten, att träffa och engagera medlemmar
- En aktiv, lokal facklig verksamhet löser ofta rekryteringsfrågan av nya medlemmar
- Seko behöver bli bättre på att nå ut till grupper som idag ofta är oorganiserade. Till exempel unga, nyanlända och visstidsanställda
- För att bli bättre på att rekrytera grupper som vi inte når idag behöver Seko komma ut till skolor och till SFI för att informera om facket.
- Seko behöver ha bättre information om förbundet och facket på fler språk än svenska

Avslutning

Vi lever i en tid där framtiden är mer osäker än på länge. Vi lever mitt i en pandemi som har fått och kommer fortsätta få konsekvenser på samhället, på arbetslivet och för Sekos medlemmar. Det enda sättet att möta framtiden är därför tillsammans.

För att Seko ska bli Sveriges starkaste fackförbund behöver vi alla hjälpas åt – medlemmar, förtroendevalda, ombudsmän och anställda. Vi behöver se att alla spelar en viktig roll för att vi ska ta oss an de utmaningar som Seko Framtid har visat att Seko har. Alla kommer inte vara överens om vad som ska göras och hur det ska göras, men genom en öppen och demokratisk diskussion på kongressen kring innehållet och de slutsatser som denna rapporten presenterar kommer vi långt.

Genom Seko Framtid får förbundet en riktning i arbetet framåt. Förhoppningen är att de beslut som kongressen landar i utifrån Seko Framtid ska bli vägledande för förbundet i arbetet under 20-talet. Resultatet ska vara något som hela Seko kan bära med sig i sitt arbete, oavsett om det sker lokalt, regionalt eller centralt. För det är alla vi som är Seko.

Och till sist. Glöm inte - Utan Sekos medlemmar stannar Sverige!

KONGRESS
2021

