

23

Motioner och utlåtanden

Samtliga motioner och utlåtanden

KONGRESS
2021



Innehåll

A	Organisation	4
	Kultur	4
	Organisation	8
	Organisationsutredning	19
	Organisering	37
	Ungdom	40
	Stadgefrågor	45
B	Ekonomi och försäkring	53
C	Studier	59
	Förtroendevald	59
	Organisation	64
D	Lönepolitik och förhandling	82
	Avtalsfrågor	82
	Övrigt	113
F	Arbetsrätt och övrig lagstiftning	122
	A-kassa	122
G	Försäkringar och pensioner enligt lag och avtal	127
H	Arbetsmiljö	140
I	Näringspolitik	151
K	Internationell verksamhet	172
L	Kommunikation	175
M	Övrigt	186
Motioner behandlade på kongressens första del		
	Organisation, förtroendevald	194
	Ekonomi, avgifter	197

A Organisation

Kultur

Utlåtande 1 över motion A 3

Det finns många utmaningar i och med den snabba omvandlingen som skett från pappersdokument till direkt digital information. Risken är att organisationen har rensat och slängt handlingar när man skiftat företrädare, lokal, börjat använda datorer eller i skifte av programvara och IT-system.

I samband med införandet av Puma 2016 var förbundsstyrelsen proaktiva och fattade beslut om en ny Dokumenthanteringsplan för digital arkivhanteringen inom Seko. Den omfattar samtliga organisationsled för att säkerställa att rätt dokument ska finnas kvar, både utifrån att följa exempelvis bokföringslagen samt vikten av att spara den fackliga historien. Arbetet skedde i samarbete med Arbetarrörelsens Arkiv och Bibliotek och vi har även deltagit i deras utvecklingsarbete av digital arkivhantering.

Dokumenthanteringsplanen finns tillgänglig på www.seko.se med en introduktionstext avseende ansvar och vikten av att spara dokumentation. Förbundsstyrelsen förstår utifrån motionärens olika förslag att arbete med information behöver utvecklas ytterligare och spridas i fler kanaler för att öka kunskapen.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att anse motion A 3 besvarad

Motion A 3

Seko region Stockholm

Bevara Sekos historia

Hur skriver man en arbetsplats historia? Ett kämpande kollektivs historia? En yrkesgrupps historia? Protokoll och medlemstidningar, brev och verksamhetsberättelser, fanor och förhandlingsframställningar – tillsammans utgör våra organisationers föreningshandlingar ett oersättligt källmaterial för framtida historiker inom, eller utanför, de egna leden.

Men hur bra är våra klubbar på att bevara sina handlingar? Vet vi hur vi ska spara, sortera och gallra ut material på ett systematiskt sätt, så att intresserade medlemmar och förtroendevalda kan ta del av vår gemensamma historia om tio, femtio, hundra år?

Gissningsvis är vi, säkert med flera viktiga undantag, rätt dåliga på att bevara vår samtidshistoria. Att decennier av drömmar och slit, segrar och förluster, bara försvinner – eller överlever som enskildas minnen och skrönor. Risken finns att det händer varje gång en fackexpedition storstädas eller flyttas.

Nu kan man givetvis inte bevara allt. Och fackföreningsrörelsen gör nog bäst i att titta framåt snarare än bakåt. Men en hel del kunskap, en hel del slutsatser och en hel del människoöden går förlorade i onödan.

Många förtroendevalda har utbildats i hur handlingar och material ska behandlas i förhållande till GDPR. Hur många förtroendevalda har utbildats i att bevara vår historia för framtiden?

Vi föreslår kongressen besluta att

Seko, på egen hand eller i samarbete med LO, ABF och/eller Arbetarrörelsens arkiv, organiserar en studiecirkel eller kurs där förtroendevalda får lära sig betydelsen av att bevara organisationens handlingar och praktiska fingervisningar om hur ett sådant arbete kan se ut i den fackliga vardagen.

Seko genomför en undersökning av om och hur framför allt klubbar, men också andra instanser (såsom förhandlingsorganisationer och regioner) inom förbundet hanterar sina föreningshandlingar.

Seko upprättar en lathund som stöd för klubbar och sektioner i deras arbete med att bevara föreningens historia för eftervärlden.

Seko i samtliga GDPR-utbildningar inför en punkt som behandlar betydelsen av att bevara organisationens handlingar och hur ett sådant arbete kan gå till.

Utlåtande 2 över motion A 4

Motionären lyfter viktiga aspekter för bevarande av arbetar- och industrisamhällets historia. Förbundsstyrelsen delar helt betydelsen av arbetarrörelsens historia som svenskt kulturarv för hela det svenska samhället.

Förbundsstyrelsen är positiva till de förslag motionären lyfter fram för att stärka den viktiga verksamhet som ARAB bedriver i sitt arbete som kulturbärare. En stark arkivsektor är ytterst en demokratifråga och särskilt viktig att värna om i tider av alternativa fakta och fake news.

Emellertid vill förbundsstyrelsen avvakta resultatet av "Häriifrån till evigheten – En långsiktig arkivpolitik för förvaltning och kulturarv", SOU 2019:58. Vi har tagit del av det remissyttrande som ARAB:s styrelse lämnat över denna utredning. I sitt svar lyfter de att staten sedan 1966 är en av huvudmännen i stiftelsen. Utifrån detta anser ARAB:s styrelse att statliga bidrag är mer att likna vid ett statsanslag, som utbetalas till statliga myndigheter. Om staten är en av stiftelsens huvudmän och styrelseledamöterna utses av regeringen framhåller ARAB i sitt yttrande att det är rimligt att staten också är med och tar ett långsiktigt ekonomiskt ansvar för verksamheten, och att detta även borde regleras i någon form.

Vid Stödföreningen för Arbetarrörelsens arkiv och biblioteks årsmöte den 17 september 2020 beslutades enligt förslag från styrelsen att medlemsavgiften skulle vara oförändrade under 2021. Vi har förtroende både till att styrelsen tar sitt ansvar enligt stadgarna och att medlemmarna tar rätt beslut vid årsmötet.

Utöver de aspekter som lyfts fram i motionen lämnas flera alternativa förslag för att öka Sekos ekonomiska anslag till Stödföreningen helt utanför de ekonomiska årshjul som gäller för all verksamhetsplanering- och budgetarbete inom Seko. Förbundsstyrelsen ser inte att det skulle vara möjligt att prioritera om redan beslutade verksamhetsplaner- och budgetar, oavsett i vilket organisationsled, för att möta motionärens förslag.

Ett viktigt beslut som fattades vid Stödföreningen för Arbetarrörelsens arkivs årsmöte i maj 2019 var att även privatpersoner ska kunna bli medlem i föreningen. Detta är något som förbundsstyrelsen ser som ett klokt beslut för att både skapa ett ökat intresse för arkivfrågor samt att möjligheten att värva nya medlemmar till stödföreningen som genom det kan påverka beslut som fattas vid bland annat föreningens årsmöte.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att anse motion A 4 besvarad

Motion A 4

Enskild motion

Seko Lokförarna Stockholm Hagalund, Linnea Garli

Rädda ARAB

Rädda Arbetarrörelsens arkiv och bibliotek - ARAB

Arbetarrörelsens arkiv och bibliotek har i mer än hundra år samlat och hanterat de centrala arbetarrörelseorganisationerna historia. Verksamheten har tre delar som kompletterar och förutsätter varandra – arkiv, bibliotek och forskning. Ett livaktigt och resursstarkt ARAB krävs för att arbetarrörelsens kulturarv fortsättningsvis ska kunna

uppfylla sin viktiga roll, inte minst idag då reaktionära krafter hotar att ”ta över” vår historia.

Styrelsen för Arbetarrörelsens arkiv och bibliotek har av ekonomiska skäl beslutat att lägga biblioteksverksamheten i malpåse. Personal har sagts upp inköpen av ny litteratur upphör och katalogiseringen avstannar. Bibliotekets samlingar är till stor del unika och det avbräck som inletts kommer att få negativa konsekvenser för institutionen som helhet och för den forskning som är inriktad på industrisamhällets utveckling under de senaste 150 åren.

Arbetarrörelsens arkiv och bibliotek ägs av en stiftelse som står för huvuddelen av finansieringen av ARAB:s verksamhet. Huvudmännen i stiftelsen är LO, Socialdemokraterna och Staten. Dessutom är ARAB:s stödförening en viktig finansiär.

Under många år har anslaget inte följt med prisutvecklingen. Detta har urholkat stiftelsens ekonomi. Dessutom drar arbetet med att digitalisera samlingarna stora resurser. Sammantaget har detta lett till dagens situation som styrelsen känt sig tvungen att agera i.

Fackföreningsrörelsen stödjer ARAB på olika sätt. Genom LO:s huvudmannaskap men också genom eget medlemskap i ARABs stödförening.

Kostnaden för detta medlemskap motsvarar ungefär 50 öre per medlem/år.

I dessa tider när försök att förfalska historien, spridning av falska nyheter och påståenden om både samtid och dåtid blivit ett etablerat vapen mot arbetarrörelsens historiska landvinningar är det viktigt att försvara en kunskapsbastion för historia och för att fortsätta samla samtida litteratur, tidskrifter och digital media och handlingar.

Jag föreslår kongressen besluta att

Seko ökar sitt anslag till ARAB till en krona per medlem

Seko verkar för att övriga medlemmar i stödföreningen ökar anslaget till ARAB på motsvarande sätt

Seko indexreglerar sitt anslag för att motverka framtida urholkningar

A Organisation

Organisation

Utlåtande 3 över motion A 5

Motionen pekar på vikten av ett kontinuerligt jämställdhetsarbete. Det är också lagstiftarens mening, uttryckt i såväl i Diskrimineringslagen som i Arbetsmiljölagen. Arbetsgivarna ska arbeta systematiskt och, framför allt, förebyggande för att motverka diskriminering. Som facklig motpart ska vi ställa de krav som behövs för att arbetsgivarna ska uppfylla de lagliga kraven. I flera avtalsrörelser har Seko drivit krav på arbetsmiljöavtal och under den senaste avtalsrörelsen kompletterades det med krav angående sexuella trakasserier. Det kan dock inte nog understrykas att ett framgångsrikt, förebyggande arbete måste ske lokalt och där krävs en ökad medvetenhet bland våra förtroendevalda om vilka krav vi ska ställa.

Om vi på riktigt ska nå framgång i dessa frågor är det också viktigt att vi vågar syna oss själva som organisation. Vi har tydliga formuleringar runt våra grundläggande värderingar i våra stadgar, verksamhetsplaner och vår etiska policy men ord blir inte till verkstad av sig själva.

Efter besluten på kongressen 2017, har Seko arbetat med våra grundläggande värderingar på olika sätt. Som exempel genomfördes värderingskonferenser, som kompletterades med kompetensutveckling av våra lokalt placerade ombudsmän i hanteringen av diskrimineringsfrågor. En diskussion har också inletts med de centrala handledarna, i syfte att säkerställa att våra fackliga utbildningar genomsyras av våra grundläggande värderingar. Detta arbete, precis som mer specifikt jämställdhetsarbetet, är inget vi löser med engångsinsatser. Det krävs att även vi som organisation arbetar såväl systematiskt som förebyggande. Först då får vi också en reell trovärdighet i de krav vi ställer på arbetsgivarna.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att anse motion A 5 första att-satsen besvarad

att bifalla motion A 5 andra att-satsen

Motion A 5

Seko region Skåne

Maktutredning med genusperspektiv

Jämställdhet måste göras! Att arbeta med könsuppdelade data till exempel sjukfrånvaro, vård av barn, deltidsarbete, arbetsuppgifter, styrelsesammansättning är oerhört betydelsefullt. Analysera och ställa frågor om varför. Varför ser det ut så här? Verksamhetsplaner, mål, resurser och aktiviteter måste vara jämställdhetsintegrerade.

Vi föreslår kongressen besluta att

ge Sekos förbundsstyrelse i uppdrag att göra en maktutredning med genusperspektiv

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

Utlåtande 4 över motion A 6

Kongressen 2017 fattade beslut om att bilda ett kvinnligt nätverk. Ett nätverk, bestående av kvinnliga förtroendevalda på utvalda poster på central, nationell och regional nivå samt centrala kvinnliga ombudsmän har bildats. Hittills har två träffar genomförts. Till träffarna har också representanter för de befintliga nätverken bjudits in.

Under kongressperioden har ett antal kvinnliga nätverk växt fram inom våra regioner, företag och/eller branscher. Förbundsstyrelsen ser mycket positivt på denna utveckling och vi tror att gemensamma träffar för de ansvariga i nätverken är en god idé. Genom att bjuda in intresserade representanter från områden som idag saknar kvinnliga nätverk, kan vi också bidra till att fler bildas.

Ska detta vara genomförbart, krävs en viss systematisering. Kunskapen om de olika nätverken och kännedom om de ansvariga för respektive nätverken behöver helt enkelt samlas upp på ett och samma ställe.

Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning att nyttan av att fler kvinnliga nätverk bildas. Exakt hur nätverken ska formas och kommunicera med varandra, anser vi däremot inte vara en kongressfråga.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att bifalla motion A 6 första att-satsen

att anse motion A 6 andra att-satsen besvarad

Motion A 6

Siv Andersson

Kvinnligt nätverk

Många kvinnor i vårt förbund vittnar om att det finns ett behov av att ha en mötesplats där de kan få möjlighet att hitta styrka i varandra. Det har visat sig positivt i både vårt och andra förbund och resulterat i att kvinnor har kunnat växa och stärka sig i sina roller.

När kvinnor växer och utvecklas i sina roller som förtroendevalda, växer och utvecklas även Seko som organisation. Idag ser vi att andelen kvinnor högt upp i organisationerna har blivit fler, men representerar fortfarande långt ifrån andelen kvinnor i Seko, eller samhället i stort.

Vi föreslår kongressen besluta att

Seko verkar för att skapa kvinnliga nätverk i förbundet.

Seko verkar för att skapa ett kvinnligt nätverk på förbunds nivå där kvinnor som ansvarar för kvinnliga nätverk i regionerna, förhandlingsorganisationer och branschorganisationer ingår.

Utlåtande 5 över motion A 7

Motionen tar upp de specifika förutsättningar och problem som finns inom Statens område.

Det statliga området är precis som motionären beskriver ett område med särskilda förutsättningar avseende avtalsrörelser och organisering. Upplevelsen av att inte ha samma förutsättningar som andra branscher delas dock ofta av övriga branscher och avtalsområden som alla har sina styrkor och svagheter i det fackliga arbetet. Det finns utmaningar med att Seko består av flera olika yrkesgrupper och att förändringar och privatiseringar på arbetsmarknaden har gjort dessa större råder inget tvivel om.

Seko har som ambition att bli Sveriges starkaste fackförbund bland annat genom att vara så nära medlemmarna som möjligt. Alla medlemmar, oavsett yrke, ska veta vem som företräder dem och var de ska vända sig. Att se över det arbetet och vilka förutsättningar som ges för att klara av det finns flera motioner om till denna kongress, många av dessa föreslås att hanteras i en mer omfattande organisationsutredning.

Motionen tar också upp behovet av en arbetsrättsjurist på enbart det statliga området. Förbundsstyrelsen bedömer att anställa specialister på det sätt som föreslås inte är en framkomlig väg och den är inte förenlig med ambitionen att bygga en effektiv organisation i förbundet.

Hur förbundet på bästa sätt kan stötta den lokala organisationen med administration och kommunikation är något som förbundet arbetar med redan idag och som ständigt utvecklas. Roller och ansvar i det framtida arbetet med att stötta förbundets verksamhet föreslås hanteras i en organisationsutredning.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att avslå motion A 7 första att-satsen

att anse motion A 7 andra att-satsen besvarad

Motion A 7

Klubb Seko Polisen

Stödfunktion för de statliga myndigheterna

Seko hette tidigare Statsanställdas förbund och organiserade mestadels bara medlemmar inom staten. Allt eftersom staten har privatiserat flera verksamheter har förbundet börjat organisera fler och fler privatanställda, vilket idag utgör en majoritet av förbundets medlemmar. Fortfarande finns dock en tredjedel av alla medlemmar hos Seko inom statsförvaltningen. Vi som är medlemmar kan konstatera att vi idag upplever att förbundet inte har samma fokus på medlemmarna inom staten längre. Våra frågor kommer inte upp på agendan och vi nämns ofta i förbifarten och under Sekos utbildningar tas staten ofta som ett undantag. Det finns stora skillnader mellan den privata och den offentliga sektorn, som exempel kan nämnas att en viss lagstiftning finns som enbart gäller för medlemmar som arbetar inom staten eller att dessa medlemmar hamnar sist i lönerörelsen som också ser annorlunda ut. En tredjedel av Sekos medlemmar har behov som idag inte tillgodoses av Seko.

Vi föreslår kongressen besluta att

förbundet anställer en arbetsrättsjurist enbart för det statliga området då det är speciellt med sina egna regleringar.

förbundet förstärker förbundets stödfunktioner till sina lokala organisationer när det gäller exempelvis kommunikation och administration inom staten

Utlåtande 6 över motion A 8

Motionen tar upp rätten för alla medlemmar att ha tillgång till samma service oavsett medlemmens tekniska kunskaper eller tekniska hjälpmedel.

Som motionen beskriver ställs det i samhället större och större krav på att digitalt kunna logga in på alla olika ”mina sidor” lösningar som finns. Seko har sedan en tid tillbaka också motsvarande lösning för att medlemmar och förtroendevalda ska kunna få information.

En stor fördel med Sekos lösning är att den innebär en säker inloggning där vi kan verifiera att det är våra medlemmar vi är i kontakt med, något som blivit allt viktigare sedan implementeringen av GDPR-direktivet. Vi har idag inget generellt problem med SMS-inloggningen givet att rätt telefonnummer finns registrerat i medlemsregistret. SMS-inloggning är dock inte lika enkelt att hantera som mobilt bank- eller vanligt bank-ID och kräver att medlemmen registrerar sig som användare och med samma telefonnummer som vi har i medlemsregistret. Vi har dock problem med medlemmar utan svenskt mobiltelefonnummer eller de som ej har något konto på en svensk bank. Detta gäller främst tillfällig utländsk arbetskraft inom exempelvis Väg & Ban eller medlemmar i Sjöfolk som är bosatta i andra länder men arbetar i Sverige.

Mina sidor är primärt till för att göra det enklare för medlemmen att göra vissa ärenden som till exempel uppdragsredovisning och tillgång till LO-mervärde. I de allra flesta fallen kan dock redan idag samma ärenden hanteras av medlemmens klubb, våra assistenter, Seko direkt via telefon eller även genom att besöka något av våra kontor.

Utvecklingen går i en snabb takt och hur framtidens tekniska lösningar kommer att fungera är svårt att förutse. Vi har dock svårt att se att dessa skulle innebära att det blir krångligare att få tillgång till information, snarare tvärtom.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att anse motion A 8 besvarad

Motion A 8

Seko region Stockholm

Säkra användarvänligheten i medlemskapet för alla

Digitaliseringen i samhället går snabbt, till stor nytta och glädje för många. Inte minst har det blivit tydligt under corona-pandemin. Digitala möten, streamingtjänster och videosamtal med nära och kära har möjliggjort att arbete kunnat utföras, kultur har kunnat upplevas och människor har kunnat träffas även när det inte har gått på fysisk väg.

Det finns dock risker när något går snabbt. En stor risk är att människor lämnas utanför.

Det finns fortfarande, och kommer troligen att finnas även i framtiden, människor som behöver använda publika datorer, på exempelvis bibliotek, för att kunna utföra sina internetärenden.

Fler och fler digitala tjänster kräver användning av Bank-ID. Användning av Bank-ID kräver att programmet laddas ner på en enhet. Således krävs att den som vill nyttja

tjänsten äger exempelvis en smartphone. I takt med att fler och fler internetjänster kräver Bank-ID, lämnas människor som ej har råd eller som ej vill använda denna bankägda funktion, utanför. Det finns i dag privata bostadsköer som kräver Bank-ID för att du över huvud taget ska kunna ställa dig i kö. Hos myndigheter såsom Försäkringskassan skall du ännu kunna få hjälp utan Bank-ID, men – du kommer inte åt Mina sidor och blir förvisad till långa telefonköer. På 1177 Vårdguiden krävs inloggning med Bank-ID för att nå Mina sidor, något som i corona-tider har märkts kanske främst vid beställning av corona-tester till hemmet. Denna beställning läggs på Mina sidor. Har du inte tillgång till Bank-ID måste du fysiskt söka upp en vårdcentral, vilket kan göra situationen mycket besvärlig för den som kanske är svårt sjuk, saknar egen bil och har lång färdväg. Internetstiftelsen noterar i juni 2020, att så kallat digitalt utanförskap är en klassfråga: ”Det är också tydligt att kunskapsklyftan är stor mellan låg- och högutbildad. Bara 11 procent av dem med högskoleutbildning behöver hjälp för att installera bank-id. Nästan hälften av dem med enbart grundskoleutbildning, 45 procent, behöver samma hjälp.”

Att inte kunna/vilja använda Bank-ID kan leda till att du hamnar utanför viktiga samhällsfunktioner. En sådan utveckling kan en fackförening som Seko givetvis inte bidra till.

På Sekos hemsida står följande att läsa om Mina sidor:

”Dessa sidor är till för dig som är medlem eller förtroendevald i Seko. Här kan du bland annat kontrollera dina uppgifter vad gäller lön och anställning, hitta kontaktuppgifter till fackliga representanter och ta del av andra verktyg, så som att dela dokument i samarbetsrum.”

Det är mycket krångligt, om det ens går, att logga in på Mina sidor på Sekos hemsida annat än med Bank-ID. Det ska finnas en sms-funktion, men den tycks inte fungera.

Att behöva äga en teknisk pryl såsom dyr telefon, dator eller surfplatta ska inte vara en förutsättning för att till fullo, och utan större besvär än någon annan, kunna tillgodogöra sig sitt medlemskap i en fackförening. Det är en demokratifråga. Det ska heller inte vara en förutsättning för att ta på sig ett fackligt förtroendeuppdrag.

Vi föreslår kongressen besluta att

Seko skyndsamt tillser att den redan existerande men icke fungerande funktionen att logga in på Mina sidor med sms görs användbar.

Seko tillser att medlemmar, förtroendevalda och anställda kan logga in på samt nyttja Mina sidor utan att behöva äga en dator eller smartphone.

Seko tillser att även människor som inte kan eller vill nyttja digitala tjänster ändå till fullo kan nyttja de förmåner och rättigheter som är knutna till medlemskapet.

Utlåtande 7 över motion A 9

Motionen tar upp den demokratiska organisationens behov av tillgång till medlemsregistret.

2016 bytte förbundet medlemssystem. Det var, precis som för många andra förbund, en stor omställning kantad av problem. Sakta men säkert har systemet, PUMA, börjat användas som det är tänkt och ger idag ett större verksamhetsstöd för många av våra processer som rör våra medlemmar. Under den gångna kongressperioden har även datadirektivet GDPR börjat gälla vilket på flera sätt utmanar våra möjligheter att dela med oss av uppgifterna i medlemssystemet till den demokratiska organisationen.

Vi har idag ett stort antal PUMA licenser ute i organisationen vilka används i varierande omfattning. Vår erfarenhet visar, precis som motionären för fram, att det krävs regelbunden användning av PUMA för att bibehålla kompetensen. Mindre klubbar och enheter i förbundet har ofta ett mindre behov av tillgång till PUMA. De har ofta, tidigare klarat av det dagliga behovet genom att få excelfiler mailade i kontakt med våra assistenter samt veckomålet från vår statistik- och rapportleverantör Millnet. Båda dessa metoder föll på grund av GDPR och för att kunna leverera motsvarande uppgifter på ett säkert sätt används nu förbundets tillgång till samarbetsrum i Sharepoint, med varierande resultat.

För att ytterligare komplicera bilden så har vi under kongressperioden bytt leverantör för utveckling av PUMA samtidigt som Fasabs roll också förändrats. Utifrån ett PUMA perspektiv har vi fortfarande mer gemensamt med övriga förbund än vad som skiljer oss åt och de senaste åren har samtliga förbund blivit mycket bättre på att samarbeta och dela med sig av tekniska lösningar.

Förbundsstyrelsen delar uppfattningen om att vi inte nått hela vägen med att leverera en bra lösning för vår lokalorganisation. Att som motionären föreslår tillsätta en utredning ser dock förbundsstyrelsen inte som en bra väg framåt. Våra tekniska system förändras och förbättras så pass snabbt att kravställning och utveckling kommer att ske flera gånger under en kongressperiod. Dessa sker av resurs- och ekonomiska skäl också inom ramen för samarbetet i Fasab.

De grundläggande frågorna motionen behandlar anser förbundsstyrelsen dessutom redan vara förbundets uppfattning, det vill säga att den demokratiska organisationen ska ha tillgång till de registeruppgifter de behöver för att kunna bedriva den fackliga verksamheten på ett effektivt och säkert sätt.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att anse motion A 9 besvarad

Motion A 9

Seko klubb Lok Pendel

Säkerställ den demokratiska organisationens tillgång till medlemsregistret

Uppdraget pumaansvarig tillkom i samband med övergången till det nya verksamhetssystemet Puma 2017. Den som har behörighet kan i Puma (enligt text på hemsidan) bland annat ta del av uppdrag och medlemslistor, få ut brevmallar och registrera möten och utbildningar med mera. Det är först efter genomförd utbildning som pumaansvarig får licensen och kan utföra uppdraget.

För en del klubbar fungerar detta bra, den som är pumaansvarig använder systemet relativt ofta och får rutin på att jobba med det. I andra klubbar har pumaansvarig inte använt systemet tillräckligt ofta för att få rutin på det, och/eller saknar den tekniska kunskap/utrustning som är nödvändig för att hantera systemet korrekt. Många klubbar har i dagsläget svårt att få ut tillräckligt med facklig tid, och det finns en risk att den här typen av göromål prioriteras bort till förmån för mer akuta saker såsom medlemsärenden och förhandlingar. I slutändan blir det assistenterna på regionkontoret som tar fram listor åt klubben.

Eftersom det krävs att genomgå en utbildning för att få licensen blir vissa klubbar hängande i luften då deras pumaansvarige inte fått plats eller kunnat delta de datum kursen gått. Vidare har somliga klubbar inte utsett någon pumaansvarig och behöver förlita sig på assistenterna för att få ut listor på medlemmarna.

Generellt har det endast delats ut en licens per organisationsled, därför inrättades i början ett system med så kallade samarbetsrum på Mina sidor. Där skulle medlemslistor mm kunna delas på ett på ett (i enlighet med PUL, senare GDPR) säkert sätt i styrelser/arbetsgrupper mm. Samarbetsrummen har aldrig implementerats ordentligt på lokal nivå. Vissa förtroendevalda har problem med att komma in i samarbetsrummen, och det har också uppstått tillgänglighetsproblem då samma person behövt söka tillträde till ett och samma samarbetsrum från varje nytt nätverk som en försöker gå in ifrån.

Den behörighet till Puma som förtroendevalda har är på en lägre nivå. Tittfunktionen bör kvarstå då det är en bra resurs för den demokratiska organisationen. De behöver dock hjälp av en assistent för att göra ändringar i registret. Den demokratiska organisationen är därmed redan beroende av assistenterna för att många administrativa göromål ska bli av.

Vi föreslår kongressen besluta att

förbundet tillsätter en utredning som tar fram ett sätt att säkerställa den demokratiska organisationens tillgång till medlemsregistret, GDPR-säktrat samt utformat och kommunicerat på ett sätt som når ända ut till lokal nivå.

Utlåtande 8 över motionerna A 10-11

Motion 10 "Motion angående enhetlig hantering av Sekos stadgar §8 Överflyttning av medlemskap" och motion 11 "Motion angående enhetlig hantering av Sekos stadgar §8 Överflyttning av medlemskap" tar upp problemet med att medlemmar flyttas mellan klubb i branschföretag till regionklubb utan medlemmens kännedom.

Frågan är inte ny och har diskuterats ur flera perspektiv under kongressperioden. Problemen som beskrivs finns på flera områden. Medlemmar ser heller inte alltid behovet av att meddela förändringar av arbetsgivare om de håller sig till samma bransch eller förbund.

Problemen blir mest påtagliga inom de branscher där man har säsongarbete och arbetar på annan ort än där man är mantalsskriven. Historiskt har det funnits interna intressekonflikter kring var medlemmen ska vara organiserad. Förbundet förtydligade under den gångna kongressperioden den beslutade ordningen som finns idag. Dels för att förtydliga för våra assistenter, dels för att göra det tydligt för klubbarna.

Arbetslösa medlemmar tappar sin arbetsgivare och tillhör då med automatik i stället en regionklubb i våra register. Det är i grunden en bra funktion för att säkerställa att ingen medlem står utan klubb men innebär utmaningar för branscher med säsonganställningar. Det finns även viss automatik i medlemssystemet där medlem med annan adress än mantalsskrivningsadressen kan ändras vid andra förändringar av medlemmens övriga uppgifter. Förbundet köper person- och adressuppgifter av SPAR för att uppdatera medlemsregistret varje vecka och vid dessa omständigheter kan fel ske.

En av frågeställningarna rör spårbarheten i systemet och den frågan är under behandling inom ramen för det pågående ordning och reda projektet. Det har också bäring på vår strävan att anpassa oss fullt ut till lagar och regler i GDPR . Vi arbetar på flera områden, exempelvis med uppdrag, ärendehantering av utträden, bristande betalning etc med att få automatiska utskick till medlem och klubb när förändringar sker i medlemsregistret. Det arbetet går sakta men säkert framåt.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att bifalla motion A 10 och A 11 fjärde och femte att-satsen

att anse motion A 10 och A 11 första, andra och tredje att-satsen besvarade

Motion A 10

Seko BO Väg och Ban

Motion angående enhetlig hantering av Sekos stadgar §8 Överflyttning av medlemskap

Vi vill att förbundet iakttar en mer stringent och enhetlig hållning när medlemmar flyttas mellan klubbarna ute i landet då det upplevs att det genomförs på olika sätt. För att inleda med problembeskrivning tänker vi ge ett par exempel.

På klubben i Väg och Ban Skåne fick styrelsen en på ringning från en av medlemmarna i klubben som innehar en anställning inom Strukton Rail med en

frågeställning om all verksamhet klubben lagts ner.

Medlemmen i fråga hade inte fått inbjudan till Årsmöte, FFM-möte eller andra aktiviteter som klubben genomför första kvartalet varje verksamhetsår. Då utskicket med inbjudningar som vanligt gått i väg under första halvan av januari förstod klubben att något blivit fel.

Klubben gjorde en kontroll med hjälp av Regionens administrativa personal och det visade sig att klubbtilhörigheten för medlemmen och några av dennes arbetskamrater hade blivit överflytta till Stockholm. Oklart varför och vem som gjort överflyttningen, enligt uppgift gick det inte att spåra och i kraft av det inte heller ställa frågan varför. Medlemmarna var anställda på Struktons depå i Skåne och skall följdaktningen enligt stadgarna ha sitt medlemskap i Skåne.

På vår norra geografi är det tyvärr fortfarande säsongsanställningar som gäller inom väg och Ban branschen, där har klubbarna uppmärksammat att medlemmar som blivit tillfälligt säsongarbetslösa med rätt till återanställning felaktigt blivit flyttade till den regionsklubb där bostadsorten ligger. I sådana fall tappar medlemmen all koppling till den klubb där vanligtvis har sin tillhörighet och därmed också sina demokratiska rättigheter att verka i klubbens verksamhet. Detta är en väldigt olycklig situation.

Ett ytterligare fall vill vi ta upp och det är när det framgår av medlemsbilden att ”arbetsgivare saknas” kan en medlem flyttas till regionsklubben trots medlemmarna i fråga har en anställning inom branschen. Detta med samma resultat som senaste fallet att medlemmen förlorar sin demokratiska rättighet att verka i klubbens verksamhet till dess att felet rättats till.

Vi väljer att se detta som olyckliga omständigheter kanske beroende på bristande rutiner men som behöver rättas till så fort som möjligt allt för att medlemmar inte skall tappa sina fundamentala rättigheter att verka för sin klubb.

Vi föreslår kongressen besluta att

Göra en översyn i syfte att överflyttning av medlemskap görs enligt stadgarna.

Upplysa administrativ personal om gällande rutiner runt Sekos stadgar § 8

Säkerställa att nyanställd administrativ personal löpande får upplysning om rutinerna.

det skall gå att spåra vem som gjort överflyttningen samt vem som har beordrat denna

flyttad medlem blir upplyst om den planerade flytten tillsammans med kontaktuppgifter till den klubb som flytten sker ifrån

Motion A 11

NCC, Seko Förhandlingsorganisation

Motion angående enhetlig hantering av Sekos stadgar §8 Överflyttning av medlemskap

Vi vill att förbundet iakttar en mer stringent och enhetlig hållning när medlemmar flyttas mellan klubbarna ute i landet då det upplevs att det genomförs på olika sätt. För att inleda med problembeskrivning tänker vi ge ett par exempel.

På klubben i Väg och Ban Skåne fick styrelsen en på ringning från en av medlemmarna i klubben som innehar en anställning inom Strukton Rail med en frågeställning om all verksamhet klubben lagts ner.

Medlemmen i fråga hade inte fått inbjudan till Årsmöte, FFM-möte eller andra aktiviteter som klubben genomför första kvartalet varje verksamhetsår. Då utskicket med inbjudningar som vanligt gått i väg under första halvan av januari förstod klubben att något blivit fel.

Klubben gjorde en kontroll med hjälp av Regionens administrativa personal och det visade sig att klubbtilhörigheten för medlemmen och några av dennes arbetskamrater hade blivit överflytta till Stockholm. Oklart varför och vem som gjort överflyttningen, enligt uppgift gick det inte att spåra och i kraft av det inte heller ställa frågan varför. Medlemmarna var anställda på Struktons depå i Skåne och skall följdaktningen enligt stadgarna ha sitt medlemskap i Skåne.

På vår norra geografi är det tyvärr fortfarande säsongsanställningar som gäller inom väg och Ban branschen, där har klubbarna uppmärksammat att medlemmar som blivit tillfälligt säsongarbetslösa med rätt till återanställning felaktigt blivit flyttade till den regionsklubb där bostadsorten ligger. I sådana fall tappar medlemmen all koppling till den klubb där vanligtvis har sin tillhörighet och därmed också sina demokratiska rättigheter att verka i klubbens verksamhet. Detta är en väldigt olycklig situation.

Ett ytterligare fall vill vi ta upp och det är när det framgår av medlemsbilden att ”arbetsgivare saknas” kan en medlem flyttas till regionsklubben trots medlemmarna i fråga har en anställning inom branschen. Detta med samma resultat som senaste fallet att medlemmen förlorar sin demokratiska rättighet att verka i klubbens verksamhet till dess att felet rättats till.

Vi väljer att se detta som olyckliga omständigheter kanske beroende på bristande rutiner men som behöver rättas till så fort som möjligt allt för att medlemmar inte skall tappa sina fundamentala rättigheter att verka för sin klubb.

Vi föreslår kongressen besluta att

göra en översyn i syfte att överflyttning av medlemskap görs enligt stadgarna.

Upplýsa administrativ personal om gällande rutiner runt Sekos stadgar § 8

Säkerställa att nyanställd administrativ personal löpande får upplysning om rutinerna.

det skall gå att spåra vem som gjort överflyttningen samt vem som har beordrat denna

flyttad medlem blir upplyst om den planerade flytten tillsammans med kontaktuppgifter till den klubb som flytten sker ifrån

A Organisation

Organisationsutredning

Utlåtande 9 över motionerna A 12-14

Det har inkommit tre motioner som i olika utsträckning efterfrågar mer tydlighet i Sekos samlade arbetssätt kring upphandlingar, motion 12 "Fackligt politiskt arbete är en nationell angelägenhet, motion 13 " "Tågtrafik i egen regi" och motion 14 "Seko Tågtrafik".

Motion 12 vill att frågan utreds för att utröna ansvarsfördelningen inom organisationen medan motion 13 och 14 pekar ut en särskild riktning som de anser att förbundet ska ta. Dels med inriktning på det interna arbetssättet, dels hur Seko ska agera inför varje upphandling.

Upphandlingsfrågor brukar av många upplevas som relativt komplicerade. Vi vet att upphandlingar ofta bara tar sikte på lägsta pris vilket till exempel kan innebära försämrade villkor, att personalövergång inte alltid sker och lägre bemanning. I det sammanhanget är det självklart att alternativ till att upphandla verksamheter alltid ska undersökas. Förbundsstyrelsen anser vidare att det inte bara ska gälla tågtrafik, utan snarare kan vara en rimlig fråga från Seko till politiska församlingar oavsett vad som ska upphandlas. För Seko kommer våra medlemmars villkor alltid vara viktigast oavsett driftsform. En del gånger kan det vara klarlagt att egenregidrift inte är önskvärt, kanske för att en sådan analys som efterfrågas i motionerna redan har gjorts.

Förbundsstyrelsen är av uppfattningen att en organisation utvecklas hela tiden, varför just denna typ av frågor också behöver lyftas. Att i ett motionssvar försöka staka ut exakt hur exempelvis en tydlig ansvarsfördelning ska se ut menar förbundsstyrelsen dock kräver ett större arbete. Att tillsätta en utredning, eller ta med frågorna in i en större organisationsutredning är därför det sätt som förbundsstyrelsen tror är bäst för att hantera frågorna framåt. Utredningen kommer då naturligt beröra de frågeställningar som samtliga motionärer lyfter.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att bifalla motion A 12

att anse motion A 13-14 besvarade

Motion A 12

Martin Alnebring

Fackligt politiskt arbete är en nationell angelägenhet

Otydliga strukturer och organisation inom Seko skapar förvirring om vem som bär ansvaret över enskilda frågor. Vi behöver förtydliga vem som bär ansvaret över enskilda frågor och motverka ett diffust arbetssätt.

Med tydlig struktur kan vi arbeta mer effektivt och endast på ett ställe. Vilket även skulle dra ner på förbundets kostnader.

Jag föreslår kongressen besluta att

Förbundsledningen tillsätter en utredning för att tydliggöra ansvarsfördelningen vid upphandlingar och vart gränserna går gällande region kontra branschorganisation.

Motion A 13

Seko Region Väst

Tågtrafik i egen regi

Tågtrafiken i Sverige har de senaste 30 åren gått från ett sammanhållet, statligt system där dåvarande Statens Järnvägar hade monopol och helhetsansvar till inträde av privata aktörer och att marknaden öppnats för konkurrens. I samband med denna avreglering har de regionala trafikmyndigheterna fått ta ett större ansvar för tågtrafiken och för numera i regel trafiken under eget varumärke, där själva driften upphandlas. Exempel på sådana regionala trafiksystem är Öresundståg, Pågatågen, Västtåg och det nybildade Mälartåg.

Med upphandlingarna har dessvärre följt överklagandeprocesser, bolag som drar sig ur affärerna under avtalsperioden och avtalstvister. I Västra Götalandsregionen drog sig DSB Sverige, efter att ha gjort stora förluster, ur sitt avtal 2012, bara två år efter övertagandet. Regionen tvingades direktupphandla trafiken för att senare genomföra en helt ny upphandling, där den gamla operatören, SJ, återkom. I Jönköpings län tvingades regionen 2018 göra om hela upphandlingen. Även här fick man direktupphandla trafiken för att säkerställa driften under upphandlingsperioden. Detta är självklart förknippat med stora kostnader för det allmänna. Kostnader som måste räknas in för att kunna utvärdera om nuvarande upphandlingsförfarande är lämpligt för den offentligt finansierade kollektivtrafiken.

Utöver det innebär varje upphandling som resulterar i att ett nytt företag ska överta verksamheten en risk för kompetensläckage då anställda som arbetat med trafiken, både i produktion och i planering, kan välja att inte följa med i övergången. Företagen vill också av naturliga skäl inte att kunskap de byggt upp i verksamheten förs över till sina konkurrenter. Det leder till en uppstartsperiod som ofta kantas av problem och upprepande av gamla misstag. När sedan en ny operatör väl funnit en fungerande struktur på verksamheten är det dags för upphandling igen. Det skapar oordning både för beställare, för anställda och för resenärerna.

Sammantaget finns det stora risker och problem förknippade med att lägga ut samhällsviktig verksamhet som kollektivtrafiken på privata utförare. Det riskerar att bli mycket kostsamt både för det offentliga och för resenärerna som får sämre kvalitet och riskerar att drabbas av inställda tåg och andra driftsstörningar. För personalen finns stor risk för press nedåt på löner och villkor.

Vi föreslår kongressen besluta att

Seko ska ansvara för att det finns en sammanhållen organisation och plan för att påverka beslutsfattare så att våra medlemmars intressen säkerställs i samband med upphandlingar av tågtrafik.

Arbetet med upphandlingar ska bedrivas i samverkan mellan branschorganisation, region och berörda klubbar/förhandlingsorganisationer med en tydlig ansvarsfördelning.

Seko inför varje upphandling ska verka för att alternativet att driva tågtrafik ”i egen regi” (Kommun/region/stat) utreds grundligt innan beslut tas om att upphandla trafiken.

Motion A 14

"Esse" Esbjörn Johansson

Seko Tågtrafik

Tågtrafiken i Sverige har de senaste 30 åren gått från ett sammanhållet, statligt system där dåvarande Statens Järnvägar hade monopol och helhetsansvar till inträde av privata aktörer och att marknaden öppnats för konkurrens. I samband med denna avreglering har de regionala trafikmyndigheterna fått ta ett större ansvar för tågtrafiken och kör numera i regel trafiken under eget varumärke, där själva driften upphandlas. Exempel på sådana regionala trafiksystem är Öresundståg, Pågatågen, Västtåg och det nybildade Mälartåg.

Med upphandlingarna har dessvärre följt överklagandeprocesser, bolag som drar sig ur affärerna under avtalsperioden och avtalstvister. I Västra Götalandsregionen drog sig DSB Sverige, efter att ha gjort stora förluster, ur sitt avtal 2012, bara två år efter övertagandet. Regionen tvingades direktupphandla trafiken för att senare genomföra en helt ny upphandling, där den gamla operatören, SJ, återkom. I Jönköpings län tvingades regionen 2018 göra om hela upphandlingen. Även här fick man direktupphandla trafiken för att säkerställa driften under upphandlingsperioden. Detta är självklart förknippat med stora kostnader för det allmänna. Kostnader som måste räknas in för att kunna utvärdera om nuvarande upphandlingsförfarande är lämpligt för den offentligt finansierade kollektivtrafiken.

Utöver det innebär varje upphandling som resulterar i att ett nytt företag ska överta verksamheten en risk för kompetensläckage då anställda som arbetat med trafiken, både i produktion och i planering, kan välja att inte följa med i övergången. Företagen vill också av naturliga skäl inte att kunskap de byggt upp i verksamheten förs över till sina konkurrenter. Det leder till en uppstartsperiod som ofta kantas av problem och upprepande av gamla misstag. När sedan en ny operatör väl funnit en fungerande struktur på verksamheten är det dags för upphandling igen. Det skapar oordning både för beställare, för anställda och för resenärerna.

Sammantaget finns det stora risker och problem förknippade med att lägga ut samhällsviktig verksamhet som kollektivtrafiken på privata utförare. Det riskerar att bli mycket kostsamt både för det offentliga och för resenärerna som får sämre kvalitet och riskerar att drabbas av inställda tåg och andra driftsstörningar. För personalen finns stor risk för press nedåt på löner och villkor.

Vi föreslår kongressen besluta att

Seko ska ansvara för att det finns en sammanhållen organisation och plan för att påverka beslutsfattare så att våra medlemmars intressen säkerställs i samband med upphandlingar av tågtrafik.

Arbetet med upphandlingar ska bedrivas i samverkan mellan branschorganisation, region och berörda klubbar/förhandlingsorganisationer med en tydlig ansvarsfördelning.

Seko inför varje upphandling ska verka för att alternativet att driva

Utlåtande 10 över motionerna A 15-18

I motionerna 15-18 "Organisationsutredning" framförs att förbundet behöver tillsätta en organisationsutredning för att ta fram ett underlag för hur ett framtida Seko bör organiseras för att kunna möta framtidens utmaningar.

Senast Seko gjorde en mer övergripande genomlysning av förbundets organisation var "vision 2010". Efter det har förbundet vid efterföljande stadgeutredningar och kongresser definierat den organisation vi har idag. Dagens samhälle förändras snabbt på alla plan. Sedan den senaste stora översynen 2010 har antalet aktiva medlemmar minskat med cirka 20 procent, främst som en följd av rationaliseringar och strukturomvandlingar. Digitaliseringen påverkar alla och innebär också att flera av våra branscher minskar i antal anställda. Samtidigt ger digitaliseringen också verktyg och möjligheter att stötta förbundets arbete mer effektivt.

Under samma period har kostnader ökat samtidigt som intäkter minskat till förbundet. Motionerna tar upp behovet av att på ett mer övergripande sätt utreda hur roller, ansvar och organisationsled ska anpassas till framtidens Seko. För att säkra att Seko förblir en stark fackförening krävs en ekonomi i balans och en så effektiv organisation som möjligt.

Förbundsstyrelsen initierade under den gångna kongressperioden projektet "Seko Framtid". Där belystes flera områden för att se vilka styrkor och svagheter vi har som förbund idag, samt vilka möjligheter och utmaningar som vi har framför oss. Resultatet sammanfattades i en rapport för att ligga till grund för kloka och nödvändiga beslut om förbundets framtida inriktning på denna kongress. I rapportens slutsatser finns förslag på att tillsätta en organisationsutredning.

Under kongressperioden har förbundet också bedrivit ett värvningsprojekt, projekt 80 000. Där har värdefulla insikter vunnits om hur vi kan bedriva ett effektivt värvnings- och organiseringsarbete lokalt och centralt.

En avgiftsutredning har också genomförts och resultatet ska presenteras och beslutas på denna kongress.

Förbundsstyrelsens delar motionernas intentioner och anser att de går i linje med de slutsatser projekt "Seko Framtid", "projekt 80 000" samt den genomförda avgiftsutredningen lagt fram.

Ett beslut om en organisationsutredning där kongressen på förhand beslutar om hur den ska genomföras eller ledas riskerar dock att bakbinda den nyvalda styrelsen.

Det betyder inte att externa resurser inte kommer att användas utan precis som i arbetet med Seko Framtid kan externa resurser komma att användas om så krävs. Beslutet att plocka in sådana resurser bör dock överlåtas åt projektledning, utsedda arbetsgrupper och förekommande fall på förbundsstyrelsen.

Förbundsstyrelsen delar dock motionens intentioner avseende bred representation och anser att det följer av beslutet att kunna redovisa ett resultat i god tid innan nästa kongress. Samtidigt är det komplexa frågeställningar som, i vissa delar, kan innebära förändringar i våra stadgar och kan därför komma att behöva prövas på efterföljande kongress 2025.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att bifalla motion A 15-18 första att-satsen

att anse motion A 15-18 andra och fjärde att-satsen besvarade

att avslå motion A 15-18 tredje att-satsen

Motion A 15

Seko Posten Förhandlingsorganisation

Organisationsutredning

Seko är ett fackförbund som i likhet med många andra LO-förbund lever i en verklighet där medlemstalen går ner. Utvecklingen sedan 90-talet är att vi har yrkesgrupper som för varje år blir färre i antal. Avregleringar, omstrukturering och konkurrens från TCO-förbund är några förklaringar till utvecklingen. Men även politiska beslut som syftat till att slå direkt mot den fackliga organisationsgraden har påverkat medlemstalen negativt, exempelvis den kraftigt höjda egenavgiften till a-kassan år 2007. Allt detta, tillsammans med en samhällstrend som bygger på individualisering, har skapat stora utmaningar för svensk fackföreningsrörelse och det kollektiva tänkandet.

I rapporten Seko Framtid tvingas vi konstatera att en tilltagande digitalisering kommer leda till fortsatt minskning av antalet medlemmar i förbundet. Detta samtidigt som vi inte ser någon yrkesgrupp i förbundets nuvarande organisationsområde som kommer öka så pass mycket i antal att det kommer väga upp för de antal arbeten som kommer försvinna. Seko måste därför arbeta ännu hårdare med att ha en så hög organisationsgrad som möjligt där vi väl organiserar medlemmar till förbundet, det kan dämpa utvecklingen men sannolikt inte förändra den i stort.

Färre medlemmar innebär lägre medlemsintäkter vilket har lett till ett behov av ständiga prioriteringar under det senaste decenniet. Vid millennieskiftet hade Seko drygt 123 000 aktiva medlemmar, idag ligger vi på ca 73 000.

Seko har väldigt många olika organisationsled. Det som en gång förenade oss var staten som arbetsgivare men idag är det få saker som förbundets yrkesgrupper har gemensamt utöver att vi har ett gemensamt förbund. Det gör att det ibland kan vara svårt att få grepp om hur Seko är uppbyggt och var ansvar för olika områden ligger. Om Seko bildats idag hade förmodligen inte förbundet rent organisatoriskt sett ut som det gör.

För 15 år sedan genomförde Seko ett strategiarbete under namnet Vision 2010. Slutsatserna var att Seko skulle fokusera mer på det kärnfackliga arbetet, förhandling och organisering.

Seko har utöver kärnverksamheten många uppgifter som fackförbund och uppdraget är bredare än så. Vi måste stå redo för framtidens arbetsmarknad och hur den kommer påverka våra förutsättningar att företräda såväl nuvarande som kommande medlemmar på bästa sätt.

En annan aspekt som är viktig att ta hänsyn till är det faktum att Seko årligen gör ett ekonomiskt underskott och därmed tar pengar från förbundets egna kapital, vilket konkret innebär att strejkassan blir mindre för varje år som går. Vi kan inte riskera att bli en fackförening som inte kan ta till stridsåtgärder när det krävs, en sådan fackförening skulle tappa för mycket i slagkraft. Som en del i att få förbundets ekonomi i balans bör man se

över avgiftsklasser, men det är inte försvarbart att se det som den enda lösningen på problemet. Vi måste därför också se över hela Sekos organisation för att säkerställa att vi är effektiva och kan rikta våra resurser där de gör som mest nytta för våra medlemmar. Vi behöver därför genomföra ett arbete för att utreda hur Sekos organisation ska se ut för att stå väl rustade att möta framtidens arbetsmarknad. Vi behöver skapa rätt strukturer, processer och förutsättningar för att satsa resurser och gå i täten för att bli Sveriges starkaste fackförbund!

Vi föreslår kongressen besluta att

Seko tillsätter en större organisationsutredning som involverar hela förbundet.

ge förbundsstyrelsen i uppdrag att tillsätta en arbetsgrupp där alla branscher finns representerade

förbundet anlitar en extern resurs som ska utreda och med neutrala ögon lämna förslag på hur Seko skulle kunna få en mer effektiv organisation. Underlaget ska användas som referens och komplement till arbetsgruppens arbete.

beslut ska fattas kring slutsatserna i organisationsutredningen senast 2023.

Motion A 16

Seko BO Väg och Ban

Organisationsutredning

Seko är ett fackförbund som i likhet med många andra LO-förbund lever i en verklighet där medlemstalen går ner. Utvecklingen sedan 90-talet är att vi har yrkesgrupper som för varje år blir färre i antal. Avregleringar, omstrukturering och konkurrens från TCO-förbund är några förklaringar till utvecklingen. Men även politiska beslut som syftat till att slå direkt mot den fackliga organisationsgraden har påverkat medlemstalen negativt, exempelvis den kraftigt höjda egenavgiften till a-kassan år 2007. Allt detta, tillsammans med en samhällstrend som bygger på individualisering, har skapat stora utmaningar för svensk fackföreningsrörelse och det kollektiva tänkandet.

I rapporten Seko Framtid tvingas vi konstatera att en tilltagande digitalisering kommer leda till fortsatt minskning av antalet medlemmar i förbundet. Detta samtidigt som vi inte ser någon yrkesgrupp i förbundets nuvarande organisationsområde som kommer öka så pass mycket i antal att det kommer väga upp för de antal arbeten som kommer försvinna. Seko måste därför arbeta ännu hårdare med att ha en så hög organisationsgrad som möjligt där vi väl organiserar medlemmar till förbundet, det kan dämpa utvecklingen men sannolikt inte förändra den i stort.

Färre medlemmar innebär lägre medlemsintäkter vilket har lett till ett behov av ständiga prioriteringar under det senaste decenniet. Vid millennieskiftet hade Seko drygt 123 000 aktiva medlemmar, idag ligger vi på ca 73 000.

Seko har väldigt många olika organisationsled. Det som en gång förenade oss var staten som arbetsgivare men idag är det få saker som förbundets yrkesgrupper har gemensamt utöver att vi har ett gemensamt förbund. Det gör att det ibland kan vara svårt

att få grepp om hur Seko är uppbyggt och var ansvar för olika områden ligger. Om Seko bildats idag hade förmodligen inte förbundet rent organisatoriskt sett ut som det gör.

För 15 år sedan genomförde Seko ett strategiarbete under namnet Vision 2010. Slutsatserna var att Seko skulle fokusera mer på det kärnfackliga arbetet, förhandling och organisering.

Seko har utöver kärnverksamheten många uppgifter som fackförbund och uppdraget är bredare än så. Vi måste stå redo för framtidens arbetsmarknad och hur den kommer påverka våra förutsättningar att företräda såväl nuvarande som kommande medlemmar på bästa sätt.

En annan aspekt som är viktig att ta hänsyn till är det faktum att Seko årligen gör ett ekonomiskt underskott och därmed tar pengar från förbundets egna kapital, vilket konkret innebär att strejkkassan blir mindre för varje år som går. Vi kan inte riskera att bli en fackförening som inte kan ta till stridsåtgärder när det krävs, en sådan fackförening skulle tappa för mycket i slagkraft. Som en del i att få förbundets ekonomi i balans bör man se över avgiftsklasser, men det är inte försvarbart att se det som den enda lösningen på problemet. Vi måste därför också se över hela Sekos organisation för att säkerställa att vi är effektiva och kan rikta våra resurser där de gör som mest nytta för våra medlemmar. Vi behöver därför genomföra ett arbete för att utreda hur Sekos organisation ska se ut för att stå väl rustade att möta framtidens arbetsmarknad. Vi behöver skapa rätt strukturer, processer och förutsättningar för att satsa resurser och gå i täten för att bli Sveriges starkaste fackförbund!

Vi föreslår kongressen besluta att

Seko tillsätter en större organisationsutredning som involverar hela förbundet.

ge förbundsstyrelsen i uppdrag att tillsätta en arbetsgrupp där alla branscher finns representerade.

förbundet anlitar en extern resurs som ska utreda och med neutrala ögon lämna förslag på hur Seko skulle kunna få en mer effektiv organisation. Underlaget ska användas som referens och komplement till arbetsgruppens arbete.

beslut ska fattas kring slutsatserna i organisationsutredningen senast 2023.

Motion A 17

Ann-Charlotte Kling

Organisationsutredning

Seko är ett fackförbund som i likhet med många andra LO-förbund lever i en verklighet där medlemstalen går ner. Utvecklingen sedan 90-talet är att vi har yrkesgrupper som för varje år blir färre i antal. Avregleringar, omstrukturering och konkurrens från TCO-förbund är några förklaringar till utvecklingen. Men även politiska beslut som syftat till att slå direkt mot den fackliga organisationsgraden har påverkat medlemstalen negativt, exempelvis den kraftigt höjda egenavgiften till a-kassan år 2007. Allt detta, tillsammans med en samhällstrend som bygger på individualisering, har skapat stora utmaningar för svensk fackföreningsrörelse och det kollektiva tänkandet.

I rapporten Seko Framtid tvingas vi konstatera att en tilltagande digitalisering kommer leda till fortsatt minskning av antalet medlemmar i förbundet. Detta samtidigt som vi inte ser någon yrkesgrupp i förbundets nuvarande organisationsområde som kommer öka så pass mycket i antal att det kommer väga upp för de antal arbeten som kommer försvinna. Seko måste därför arbeta ännu hårdare med att ha en så hög organisationsgrad som möjligt där vi väl organiserar medlemmar till förbundet, det kan dämpa utvecklingen men sannolikt inte förändra den i stort.

Färre medlemmar innebär lägre medlemsintäkter vilket har lett till ett behov av ständiga prioriteringar under det senaste decenniet. Vid millennieskiftet hade Seko drygt 123 000 aktiva medlemmar, idag ligger vi på ca 73 000.

Seko har väldigt många olika organisationsled. Det som en gång förenade oss var staten som arbetsgivare men idag är det få saker som förbundets yrkesgrupper har gemensamt utöver att vi har ett gemensamt förbund. Det gör att det ibland kan vara svårt att få grepp om hur Seko är uppbyggt och var ansvar för olika områden ligger. Om Seko bildats idag hade förmodligen inte förbundet rent organisatoriskt sett ut som det gör.

För 15 år sedan genomförde Seko ett strategiarbete under namnet Vision 2010. Slutsatserna var att Seko skulle fokusera mer på det kärnfackliga arbetet, förhandling och organisering. Seko har utöver kärnverksamheten många uppgifter som fackförbund och uppdraget är bredare än så. Vi måste stå redo för framtidens arbetsmarknad och hur den kommer påverka våra förutsättningar att företräda såväl nuvarande som kommande medlemmar på bästa sätt.

En annan aspekt som är viktig att ta hänsyn till är det faktum att Seko årligen gör ett ekonomiskt underskott och därmed tar pengar från förbundets egna kapital, vilket konkret innebär att strejkkassan blir mindre för varje år som går. Vi kan inte riskera att bli en fackförening som inte kan ta till stridsåtgärder när det krävs, en sådan fackförening skulle tappa för mycket i slagkraft.

Som en del i att få förbundets ekonomi i balans bör man se över avgiftsklasser, men det är inte försvarbart att se det som den enda lösningen på problemet. Vi måste därför också se över hela Sekos organisation för att säkerställa att vi är effektiva och kan rikta våra resurser där de gör som mest nytta för våra medlemmar. Vi behöver därför genomföra ett arbete för att utreda hur Sekos organisation ska se ut för att stå väl rustade att möta framtidens arbetsmarknad. Vi behöver skapa rätt strukturer, processer och förutsättningar för att satsa resurser och gå i täten för att bli Sveriges starkaste fackförbund!

Vi föreslår kongressen besluta att

Seko tillsätter en större organisationsutredning som involverar hela förbundet.

ge förbundsstyrelsen i uppdrag att tillsätta en arbetsgrupp där alla branscher finns representerade.

Förbundet anlitar en extern resurs som ska utreda och med neutrala ögon lämna förslag på hur Seko skulle kunna få en mer effektiv organisation. Underlaget ska användas som referens och komplement till arbetsgruppens arbete.

beslut ska fattas kring slutsatserna i organisationsutredningen senast 2023.

Motion A 18

Seko region Skåne

Motion till Seko, Service- och kommunikationsfackets kongress 2021 Organisationsutredning

Seko är ett fackförbund som i likhet med många andra LO-förbund lever i en verklighet där medlemstalen går ner. Utvecklingen sedan 90-talet är att vi har yrkesgrupper som för varje år blir färre i antal. Avregleringar, omstrukturering och konkurrens från TCO-förbund är några förklaringar till utvecklingen. Men även politiska beslut som syftat till att slå direkt mot den fackliga organisationsgraden har påverkat medlemstalen negativt, exempelvis den kraftigt höjda egenavgiften till a-kassan år 2007. Allt detta, tillsammans med en samhällstrend som bygger på individualisering, har skapat stora utmaningar för svensk fackföreningsrörelse och det kollektiva tänkandet.

I rapporten Seko Framtid tvingas vi konstatera att en tilltagande digitalisering kommer leda till fortsatt minskning av antalet medlemmar i förbundet. Detta samtidigt som vi inte ser någon yrkesgrupp i förbundets nuvarande organisationsområde som kommer öka så pass mycket i antal att det kommer väga upp för de antal arbeten som kommer försvinna. Seko måste därför arbeta ännu hårdare med att ha en så hög organisationsgrad som möjligt där vi väl organiserar medlemmar till förbundet, det kan dämpa utvecklingen men sannolikt inte förändra den i stort.

Färre medlemmar innebär lägre medlemsintäkter vilket har lett till ett behov av ständiga prioriteringar under det senaste decenniet. Vid millennieskiftet hade Seko drygt 123 000 aktiva medlemmar, idag ligger vi på ca 73 000.

Seko har väldigt många olika organisationsled. Det som en gång förenade oss var staten som arbetsgivare men idag är det få saker som förbundets yrkesgrupper har gemensamt utöver att vi har ett gemensamt förbund. Det gör att det ibland kan vara svårt att få grepp om hur Seko är uppbyggt och var ansvar för olika områden ligger. Om Seko bildats idag hade förmodligen inte förbundet rent organisatoriskt sett ut som det gör.

För 15 år sedan genomförde Seko ett strategiarbete under namnet Vision 2010. Slutsatserna var att Seko skulle fokusera mer på det kärnfackliga arbetet, förhandling och organisering.

Seko har utöver kärnverksamheten många uppgifter som fackförbund och uppdraget är bredare än så. Vi måste stå redo för framtidens arbetsmarknad och hur den kommer påverka våra förutsättningar att företräda såväl nuvarande som kommande medlemmar på bästa sätt.

En annan aspekt som är viktig att ta hänsyn till är det faktum att Seko årligen gör ett ekonomiskt underskott och därmed tar pengar från förbundets egna kapital, vilket konkret innebär att strejkkassan blir mindre för varje år som går. Vi kan inte riskera att bli en fackförening som inte kan ta till stridsåtgärder när det krävs, en sådan fackförening skulle tappa för mycket i slagkraft. Som en del i att få förbundets ekonomi i balans bör man se över avgiftsklasser, men det är inte försvarbart att se det som den enda lösningen på problemet. Vi måste därför också se över hela Sekos organisation för att säkerställa att vi är effektiva och kan rikta våra resurser där de gör som mest nytta för våra medlemmar. Vi behöver därför genomföra ett arbete för att utreda hur Sekos organisation ska se ut för att stå väl rustade att möta framtidens arbetsmarknad. Vi behöver skapa rätt strukturer, processer och förutsättningar för att satsa resurser och gå i täten för att bli Sveriges starkaste fackförbund!

Vi föreslår kongressen besluta att

Seko tillsätter en större organisationsutredning som involverar hela förbundet.

ge förbundsstyrelsen i uppdrag att tillsätta en arbetsgrupp där alla branscher finns representerade.

förbundet anlitar en extern resurs som ska utreda och med neutrala ögon lämna förslag på hur Seko skulle kunna få en mer effektiv organisation. Underlaget ska användas som referens och komplement till arbetsgruppens arbete.

beslut ska fattas kring slutsatserna i organisationsutredningen senast 2023.

Utlåtande 11 över motionerna A 19-21

Motion 19 tar upp frågan om regioners och ombudsmäns roll och uppgift i rekrytering av medlemmar i regionklubbar.

Motion 20 tar upp behovet av att branscherna mer självständigt ska kunna starta branschklubbsektioner än vad stadgarna idag medger.

Motion 21 tar upp frågan om mandatfördelning till kongressen.

Motionerna 19, 20 och 21 tar upp frågor som rör ansvarsfördelningen generellt men mer specifikt kopplade till fördelning av uppgiftsansvar och mandat i den demokratiska organisationen. Med tydliga roller och ansvarsområden bör även frågan om det demokratiska styrkeförhållandet mellan dessa lättare kunna hanteras. Det är också angeläget att den frågan behandlas i förhållande till en eventuell förändrad framtida organisationsstruktur och inte utifrån den vi har idag.

Motion 21 upp frågeställningen om hur vår demokratiska organisation ska organiseras för att kunna tillvarata medlemmarnas intressen på arbetsplatsen. Den frågan har verkligen ställts på sin spets under pandemin och hela förbundet har tagit stora kliv för att kunna ställa tekniska lösningar som digitala mötesplattformar och videomöten på plats. De verktyg vi nu vant oss vid att använda öppnar så klart upp för en framtid där olika typer av digitala möten blir ett mer naturligt inslag i vår vardag.

Det känns därför naturligt att låta en organisationsutredning utreda och komma med förslag om hur detta kan användas för att organisera vårt förbund effektivt i framtiden.

Förbundsstyrelsen anser därför att motionerna med fördel bör hanteras inom ramen för den föreslagna organisationsutredningen i syfte att få ett heltäckande förslag som tydliggör roller, resurser och ansvar i Seko.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen

att anse motion A 19–21 besvarade

Motion A 19

Seko BO Telekom

Medlemsrekrytering

Idag finns stora utmaningar i anslutningsgrad över lag. Framtidens medlemmar kommer till stor del finnas inom den privata sektorn och det kommer fler och fler mindre företag och aktörer inom våra områden. Flera av företagen är även utspridda på orter över hela Sverige där det inte finns förtroendevalda. Det är en stor utmaning att nå ut till alla där de anställda inte finns på bara en ort.

Vi föreslår kongressen besluta att

det görs en utredning, med slutrapport på förbundet representantskap 2022, gällande hur regionerna och ombudsmän kan bistå och bidra till en effektiv medlemsrekrytering i framförallt regionsklubbarna.

Motion A 20

Ann-Christine Gerdin

Ett nära och synligt Seko

I vissa branscher minskar tyvärr antalet medlemmar i takt med att arbetstillfällen försvinner i företagen.

Detta i sin tur medför att vi tappar erfarna förtroendevalda på mindre orter och koncentration läggs på de större orterna.

Klubbarna blir färre och på vissa arbetsplatser finns det ingen förtroendevald att vända sig till längre.

Att upprätthålla en god medlemsvård ute i landet försvåras om vi inte får möjligheten att hjälpa varandra. Medlemsvård är ett viktigt begrepp för att ha medlemmarnas stöd och för att de skall vilja vara kvar i facket. Ju fler vi är som stödjer varandra ju lättare är det att få fler att engagera sig.

För att kunna möta framtiden med ett nära och synligt Seko så behöver branschen få möjlighet att inrätta sektioner som representerar samtliga medlemmar oavsett företag inom ett geografiskt område.

Där branschklubb inte finns utan det är de nationella klubbarna och ombudsmän som tillhandahåller medlemsvården, då skall branschen kunna inrätta sektioner på lika villkor.

Skall Seko kunna fortsätta att vara det nära och synliga facket så behöver stadgarna ändras till fördel för medlemmarna.

Vi föreslår kongressen besluta att

branschklubbsektioner skapas §25 Klubb mom. 2 enligt stadgarna 2017.

branschklubbsektioner kan omfatta branschens alla medlemmar i flera företag inom ett geografiskt område.

förbundsstyrelsen delegerar rätten till branschorganisationen att upprätta geografiska sektioner.

Motion A 21

Region Seko Mellansverige

Jämnare mandatfördelning i kongressen

Fram till kongressen 2009 fördelades alla mandat via de nio avdelningarna, numera regioner. På den kongressen togs beslut om att fördela kongressmandaten mellan dåvarande avdelningar, branschorganisationer (BO) och förhandlingsorganisationer (FO). Det fanns många olika idéer kring detta, men många var överens om att man skulle jobba mot en jämnvikt mellan de tre ”benen” i förbundet. Fördelningen 2013 blev också en jämn fördelning med nästan exakt en tredjedel per del, med en liten skillnad på fem mandat mellan störst och minst.

	2009	2013	2017	2021
Region/avdelning	200	69	60	44
BO inkl. Sjöfolk		66	70	71
FO/Nationell klubb		65	70	85
TOTALT	200	200	200	200

Mandaten har sedan minskats för regionerna varje gång det har bildats ett nytt BO, FO eller nationell klubb. Mellan kongresserna 2013–2021 har regionernas mandat minskats från 69 till 44, dvs en minskning på 25 mandat (36% till 22%). Rent teoretiskt skulle regionerna kunna tappa samtliga mandat i en framtid.

En majoritet av frågorna som kommer upp på en kongress är förbundsgemensamma, t.ex. studier, facklig politiskt, ungdomsfrågor, jämställhet, samarbete med 6F eller tvärfackligt arbete inom LO. Precis de frågor som regionerna ansvarar för. Rena avtalsyrkande tas inte upp på kongressen, samma gäller övriga avtalsfrågor. Dessa frågor hänvisas oftast direkt till BO eller FO.

Vi föreslår kongressen besluta att
en jämnvikt mellan regioner, BO och FO ska vara vägledande för förbundsstyrelsens beslut om mandatfördelning i kongressen

Utlåtande 12 över motionerna A 22-25

Motionerna 22 "Byte av namn på branschen civil inom Seko", 23 "Mer tydlig och enhetlig organisation", 24 "Byt namn till avdelning" och 25 "Byt namn till avdelning" tar alla upp behovet av att se över olika delar av Sekos organisation i syfte att tydliggöra och harmonisera våra geografiska områden och begrepp för anställda, medlemmar och organisation. Problemet beskrivs också i Seko Framtid där otydligheten kring roller och ansvar försvårar ett effektivt fackligt arbete.

I förbundet pågår idag ett arbete med att försöka förtydliga våra arbetsområden och gränser. I medlemsregistret finns potential och teknisk möjlighet att koppla medlemmar och ombudsmän tydligare till specifika arbetsgivare, arbetsområden, arbetsställen och så vidare. Förbundsstyrelsen anser dock att mycket finns att vinna på att koppla det arbetet till organisationsutredningens arbete och slutsatser om hur vår framtida organisation ska se ut och fungera.

Att byta namn på region till avdelning skulle kunna harmonisera begrepp med några närstående förbund men långt ifrån alla. Det riskerar samtidigt att internt i förbundet kunna uppfattas som en tillbakagång till ett tidigare sätt att arbeta och organisera förbundet. Förbundsstyrelsen anser att även denna fråga vinner på att beredas och diskuteras i ett större sammanhang som en organisationsutredning där även roller, uppgifter och ansvar hanteras parallellt med själva namnfrågan.

Att byta namn på bransch civil föreslår förbundsstyrelsen också att i första hand hanteras i en organisationsutredning men skulle en sådan inte beslutas anser förbundsstyrelsen att denna fråga redan idag kan förankras och beredas av branschen för beslut i förbundsstyrelsen.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att anse motion A 22-25 besvarade

Motion A 22

Klubb Seko Polisen

Byta av namn på branschen Civil inom Seko

Idag finns det nio olika branscher inom Seko varav Civil är en av dem med cirka 5000 medlemmar. Seko organiserar medlemmar inom alla statliga myndigheter bl.a. universitet och högskolor, olika myndigheter inom rättsväsendet, museer, länsstyrelser, med flera. Även medlemmar i privata verksamheter som exempelvis tjänstemän inom fastighetsbranschen, lokalvård samt Id- och värdepappers tillverkning organiseras av Seko.

Medlemmarna finns bland annat på **Polismyndigheten, Rättsmedicinalverket, Tullen, Kustbevakningen, Trafikverket, Luftfartsverket**, Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Migrationsverket, CSN, Skatteverket, Bolagsverket, SLU, Riksdagsförvaltningen, Regeringskansliet, Hovstaterna, Fastighet, **Värdepapper, Universitet och högskolor.**

Majoritet av medlemmarna inom Civil finns inom statsförvaltningsmyndigheter, men det finns även medlemmar i privaträttsliga organ som jämföras med myndigheter. Många av våra medlemmar undrar varför det heter Civil

och varför vår klubb tillhör den branschen. En facklig organisation handlar bland annat om tillhörighet och gemenskap. Hur skapar namnet Civil en tillhörighet och en förståelse för vilka verksamhet medlemmarna verkar i?

Vi föreslår kongressen besluta att
Förbundet byter namn på bransch Civil

Förbundet tillsätter en utredning för att finna ett nytt namn med en större gemensam nämnare och anpassat till ett modernt språkval.

Motion A 23

Anders Berg

Mer tydlig och enhetlig organisation

Den känns som om den demokratiska organisationen och de anställda kommit längre och längre från varandra under ett antal år, även om förbundets ledning gjort goda försök att motverka det.

En bidragande faktor är att regionerna och arbetsområdena (för assistenter) inte längre är detsamma geografiskt.

T.ex. region Mellansverige består av fyra län, men tre olika arbetsområden går in i vår region. Inte helt smidigt att Örebro ansvarar för Västmanland och Stockholm för Uppsala län. Att Norrköping ansvarar för Östergötland och Sörmland är dock helt naturligt – eftersom de förtroendevalda delar kontor i Norrköping.

Den geografiska strukturen för ombudsmännen känns helt omöjlig att förstå. I många fall är det mycket svårt för assistenterna att hitta vem som är ansvarig för ett visst företag. För oss förtroendevalda är det ännu svårare.

Förbundet borde kunna ta fram en enkel sökfunktion för vem i Seko som ansvarar för en geografi, bransch eller företag. I första hand ska den vara för assistenter och andra ombudsmän, men förtroendevalda borde också få möjlighet att komma i kontakt med rätt ombudsman.

Vi föreslår kongressen besluta att

Seko startar en arbetsgrupp för att se över organisationen inom Seko, med ett mål att geografier för regioner och arbetsområde för de anställda harmoniserar.

Seko tar fram en sökfunktion för vem i förbundet som ansvarar för en geografi, bransch eller företag.

Motion A 24

Seko Region Mellansverige

Byt namn till avdelning

På kongressen 2013 fanns det förslag på stora förändringar för regionerna (dåvarande avdelningar), dock gick de flesta förändringarna inte igenom. Det som ändrades var att avdelningarna tydligare blev förbundets regionala organisation,

tillkomsten av regionklubbar (tidigare sekosektioner) samt att man bytte namn på avdelningarna till regioner. Själva arbetet i regionerna ändrades inte nämnvärt.

Lokalt har uttrycket ”avdelningar” levt kvar, medvetet eller omedvetet. För klubbar och enskilda medlemmar har regioner inte varit så tydligt.

Just ordet region har varit lite förvirrande, när t.ex. alla landsting numera kallas regioner. Många av våra motparter använder också regioner i sin organisation. Vid kontakter med LO används ordet ”förbundsavdelningar”, när man i vårt fall menar sekoregioner.

Möjligen kan argumentet vara att regionerna just är den regionala nivån i förbundet – men avdelning är ett väldigt djupt rotat fackligt uttryck för en övergripande organisation i en större geografi.

Vi föreslår kongressen besluta att
byta namn på våra regioner till avdelning

Motion A 25

Ann-Charlotte Kling

Byt namn till avdelning

På kongressen 2013 fanns det förslag på stora förändringar för regionerna (dåvarande avdelningar), dock gick de flesta förändringarna inte igenom. Det som ändrades var att avdelningarna tydligare blev förbundets regionala organisation, tillkomsten av regionklubbar (tidigare sekosektioner) samt att man bytte namn på avdelningarna till regioner. Själva arbetet i regionerna ändrades inte nämnvärt.

Lokalt har uttrycket ”avdelningar” levt kvar, medvetet eller omedvetet. För klubbar och enskilda medlemmar har regioner inte varit så tydligt.

Just ordet region har varit lite förvirrande, när t.ex. alla landsting numera kallas regioner. Många av våra motparter använder också regioner i sin organisation. Vid kontakter med LO används ordet ”förbundsavdelningar”, när man i vårt fall menar sekoregioner.

Möjligen kan argumentet vara att regionerna just är den regionala nivån i förbundet – men avdelning är ett väldigt djupt rotat fackligt uttryck för en övergripande organisation i en större geografi.

Jag föreslår kongressen besluta att
Byta namn på våra regioner till avdelning.

Utlåtande 13 över motionerna A 26-29

Motionerna 26 "Utveckla regionerna och tillför mer resurser", 27 "Ekonomiska medel till branschaktiviteter", 28 "Resursfördelning mellan branschorganisation och region" och 29 "Fördelning av ekonomiska resurser" tar alla upp frågan om fördelning av ekonomiska resurser mellan förbund, region och bransch.

Flera av de upplevda bristerna i dagens organisation handlar om vem som ansvarar för vad i det organiserande arbetet och var gränserna går. Det i sin tur står i direkt koppling till vilka resurser som behövs för att utföra uppgiften. Rapporten från "Seko Framtid" drar samma slutsats och att en av nycklarna till en effektiv organisation är att tydligare definiera roller och ansvar i förbundet.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att bifalla motion A 28 tredje att-satsen

att anse motion A 26-28 första och andra att-satsen samt motion A 29 besvarade

Motion A 26

"Esse" Esbjörn Johansson

Utveckla regionerna och tillför mer resurser

Regionerna är idag förbundets regionala organisation och sköter delar av förbundets verksamhet regionalt och lokalt. Denna verksamhet behöver utvecklas, mer ekonomiska resurser måste tillföras regionerna, för att säkerställa att det utökade uppdraget kan utföras.

Vi föreslår kongressen besluta att

säkerställer att det finns ekonomiska resurser till att driva vårt utökade uppdrag.

Motion A 27

Seko Vattenfall klubb Mellan

Seko BO Energi

Ekonomiska medel till branschaktiviteter

Seko är ett förbund med ett komplext uppdrag med många olika branscher med olika förutsättningar. Det finns ett behov av att arrangera aktiviteter tex utbildningar som är branschspecifika och som är svåra att arrangera regionalt då verksamheten är rikstäckande.

För att få en effektivare verksamhet i landsomfattande frågor så skall det vara möjligt att söka medel för branschspecifika aktiviteter ur förbundets budget.

Vi föreslår kongressen besluta att

branschorganisationer ska ges möjlighet att söka medel för branschspecifika aktiviteter

Motion A 28

Seko Vattenfall klubb Mellan

Seko BO Energi

Resursfördelning mellan branschorganisation och region

Sekos olika delar bedriver en komplicerad och framförallt landsomfattande verksamhet. Vi är beroende av beslut ofta på departementsnivå ska därför påverka där vi får störst utväxling för våra medlemmar.

För att få en större effektivitet och få ökade möjligheter att tala med en gemensam röst behöver detta samordnas i rätt forum. Vi menar att en stor del av frågorna som påverkar våra medlemmar är beslut som är svåra att påverka på regional nivå.

Idag har branschorganisationerna ansvar för tunga frågor men tvingas ta ut en extra medlemsavgift för att finansiera sin verksamhet vilket ej kan anses vara logiskt ur ett medlemsvärvarperspektiv.

Vi behöver bli bättre på att driva frågor i rätt instans och vi menar att en omfördelning av resurser och en större tydlighet är nödvändig för att bevaka våra medlemmars intressen på bästa sätt.

Vi föreslår kongressen besluta att
resursfördelningen mellan bransch och region ses över

mer resurser tilldelas branschorganisationerna

en utvärdering av nuvarande organisation genomförs

Motion A 29

Enskild motion

Jan Persson,

Fördelning av ekonomiska resurser

Nuvarande system för budgetdialog är styrt till att det är regionerna som har rätt att äska medel till sina aktiviteter utifrån en aktivitetsplan.

Då det i Seko:s stadgar är givet vilka uppgifter som ligger på region respektive branschorganisation så skulle det finnas möjlighet även för bransch att äska medel. Detta på ett liknande sätt som med regionerna, i en budgetdialog med förbundet.

Det skulle göra en möjlighet för branschen att komplettera regionerna med aktiviteter och verksamhet utifrån ett specifikt branschperspektiv. Detta då regioner och branscher har olika roller i organisationen.

Jag föreslår kongressen besluta att

även branscher ska kunna äska medel i budgetdialog till aktiviteter och verksamhet utifrån en aktivitetsplan.

budgetdialogen kan ske antingen med förbundet/VU eller med region.

A Organisation

A Organisering

Utlåtande 14 över motion A 30

Motionen tar upp frågan om behovet av ett mer flexibelt medlemskap för att möta problemen med en mer flexibel arbetsmarknad.

Frågan har varit uppe på flera LO kongresser utan att man har kunnat enas. Inledningsvis var fokus på ungdomar, senare papperslösa och nu är frågan högaktuell med gig-ekonomin och plattformsföretag.

Förbundsstyrelsen delar motionens intentioner och har även i LO adresseras frågan inom ramen för arbetet med ”organisera eller dö”. Frågan kräver att, åtminstone, LO förbunden gemensamt enas om en modell för att det ska bli genomförbart i praktiken.

Under de senaste åren har LO arbetat med att underlätta övergångar mellan LO förbund med hjälp digitala lösningar och paradoxalt nog så kommer samma tekniska lösningar som skapar en mer flexibel och i många fall otrygg arbetsmarknad att möjliggöra en framtida flexibel lösning för medlemskap i facket.

Vägen till en sådan lösning går dock via ett fortsatt samarbete i LO.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att anse motion A 30 besvarad

Motion A 30

Seko region Skåne

Flexibelt medlemskap

Vi lever i en tid då arbetsgivaren mer än gärna ser att vi har en flexibel arbetsmarknad. Just därför har vid många kongresser fått motioner om flexibla LO-medlemskap som är för individer som råkar ut för den där flexibla arbetsmarknaden. Detta är en stor potentiell medlemsgrupp som hamnar i ett mellanförskap. De har av olika anledningar hamnat på osäkra anställningar. De får stapla anställningar för att få ekonomin att gå runt. Detta individer är de mest utsatta på vår arbetsmarknad. Även de potentiellt lättaste för arbetsgivaren att utnyttja då många av dem inte är organiserade. Anledningar till detta kan då vara att de inte vet var deras ”huvu” ställa är och därmed inte naturligt kan se vilket fackförbund dem skulle ansluta sig till. Även stor anledning till att denna grupp med arbetstagare inte går med i facket är kostnad. Att en individ som inte vet var nästa lön kommer ifrån behöver välja mellan säkra mat på bordet eller ett medlemskap är inte rimligt. Vi behöver hitta möjlighet att den mest utsatta på arbetsmarknaden kan ta del utav tryggheten att vara organiserad. Vi menar på att Seko behöver jobba för att ta fram ett flexibelt medlemskap med eller utan LO.

Vi föreslår kongressen besluta att

Seko skall driva för att LO skall skapa ett Flexibelt medlemskap

Seko skall undersöka möjligheter ta fram ett Flexibelt medlemskap

Utlåtande 15 över motionerna A 31-32

Motion 31 och 32 är likalydande och beskriver problemen vi ibland stöter på i förhandlingsverksamheten. Medlemmar som väljer att gå med i förbundet när skadan redan är skedd.

Skälen till detta kan vara många och vi måste tänka oss noga för innan vi bygger in trösklar för att erhålla medlemskap. Vi lägger idag stora resurser både lokalt och centralt på att värva medlemmar. En liknande gräns har funnits tidigare och plockats bort av just detta skäl.

Medlemmar har ingen ovillkorlig rätt till biträde i tvister. I varje enskilt fall kan en prövning ske utifrån Sekos stadgar och med beaktande av bland annat likabehandlingsprincipen. I vissa fall kan bedömningen vara svår att göra men vid dessa tillfällen kan den som företräder medlemmen lokalt vända sig till förbundets centrala handläggare för råd eller beslut. Ytterst avgörs frågan av Sekos förbundsstyrelse.

Det finns situationer då Seko väljer att inte företräda en medlem och det finns också situationer när Seko väljer att företräda en ny medlem i ett ärende. Det senare skulle exempelvis kunna ske för att bevaka kollektivavtalets efterlevnad. Ibland kan det vara just den medlemmen som gör att vi kan få ordning på ett företag i en annars skötsam bransch. Att reglera medlems rättigheter och skyldigheter på det föreslagna sättet minskar den frihet som idag finns att, åt båda håll, hantera frågan inom ramen för förhandlingsuppdraget i förbundet.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att avslå motion A 31-32

Motion A 31

Seko Posten Förhandlingsorganisation

Villkorat medlemskap

De senaste åren har det blivit allt vanligare att personer väljer att bli medlemmar i Seko först när de har hamnat på kant med sin arbetsgivare. Det handlar oftast om avsked eller uppsägning av personliga skäl. Seko har som regel att vi företräder samtliga medlemmar oavsett när de tecknade sitt medlemskap. Detta kan landa väldigt fel och vi riskerar att tappa medlemmar om det sprider sig att vi företräder medlemmar som valt att gå med i Seko efter det att de har hamnat i trubbel. Vi brukar dock inte företräda dessa medlemmar längre än till central tvist men ärendena är ändå tidskrävande och vi riskerar att sända fel signaler som ”gå med i facket när du får problem” det räcker med att gå med i facket när det har skitit sig” eller ”varför betala till facket när jag ändå får hjälp om jag går med när jag behöver hjälp”

För många medlemmar är just frågan om möjligheten att bli företrädd av Seko när det gått riktigt illa en av de viktigaste anledningarna till att vara med i Seko. Det ses som en försäkring om att få hjälp. Facket är inget försäkringsbolag men ska man ändå tillåta sig att göra en jämförelse så är det inte möjligt att teckna en bilförsäkring efter man har krockat bilen.

Vi kan ta ett konkret exempel på hur snett det kan bli med dagens hantering. Fyra personer blir avskedade, två personer var under lång tid medlemmar i Seko medan två

personer valde att gå med först när de fick reda på att de riskerade avsked. Seko företrädde alla fyra personer men det skickade fel signaler till de som varit trogna medlemmar men också alla andra medlemmar på arbetsplatsen som fick nys om att samtliga personer fick samma fackliga stöd. Vi befarrar att detta kan sprida och att allt fler personer väljer att endast gå med i facket först när man verkligen hamnar i problem med arbetsgivaren.

Vi föreslår kongressen besluta att

att man ska ha varit medlem i minst en månad eller tecknat medlemskap i samband med sin anställning för att ha rätt att bli företräd av Seko vid avskeds- och uppsägningsärenden.

förbundsstyrelsen om speciella skäl föreligger kan fatta beslut om annat.

Motion A 32

Ann-Charlotte Kling

Villkorat medlemskap

De senaste åren har det blivit allt vanligare att personer väljer att bli medlemmar i Seko först när de har hamnat på kant med sin arbetsgivare. Det handlar oftast om avsked eller uppsägning av personliga skäl. Seko har som regel att vi företräder samtliga medlemmar oavsett när de tecknade sitt medlemskap. Detta kan landa väldigt fel och vi riskerar att tappa medlemmar om det sprider sig att vi företräder medlemmar som valt att gå med i Seko efter det att de har hamnat i trubbel. Vi brukar dock inte företräda dessa medlemmar längre än till central tvist men ärendena är ändå tidskrävande och vi riskerar att sända fel signaler som ”gå med i facket när du får problem” det räcker med att gå med i facket när det har skitit sig” eller ”varför betala till facket när jag ändå får hjälp om jag går med när jag behöver hjälp”

För många medlemmar är just frågan om möjligheten att bli företräd av Seko när det gått riktigt illa en av de viktigaste anledningarna till att vara med i Seko. Det ses som en försäkring om att få hjälp. Facket är inget försäkringsbolag men ska man ändå tillåta sig att göra en jämförelse så är det inte möjligt att teckna en bilförsäkring efter man har krockat bilen.

Vi kan ta ett konkret exempel på hur snett det kan bli med dagens hantering. Fyra personer blir avskedade, två personer var under lång tid medlemmar i Seko medan två personer valde att gå med först när de fick reda på att de riskerade avsked. Seko företrädde alla fyra personer men det skickade fel signaler till de som varit trogna medlemmar men också alla andra medlemmar på arbetsplatsen som fick nys om att samtliga personer fick samma fackliga stöd. Vi befarrar att detta kan sprida och att allt fler personer väljer att endast gå med i facket först när man verkligen hamnar i problem med arbetsgivaren.

Vi föreslår kongressen besluta att

Seko villkorar medlemskapet till att man ska ha varit medlem i minst en månad eller tecknat medlemskap i samband med sin anställning för att ha rätt att bli företräd av Seko vid avskeds- och uppsägningsärenden.

Förbundsstyrelsen om speciella skäl föreligger kan fatta beslut om annat.

A Organisation

Ungdom

Utlåtande 16 över motion A 33

Förbundsstyrelsen delar bilden av att nya och kanske framför allt unga förtroendevalda behöver stöttning i sin nya roll. Mentorskap är en viktig del i detta och något som förbundet gärna uppmuntrar till och stöttar i att implementera. Detta återspeglas också i att mentorskap för unga antogs som ett prioriterat mål senast år 2020. Det är emellertid viktigt att understryka att mentorskapet också måste få växa på sina egna villkor och inte som ett ensidigt påbud genom förbundets stadgar. Bland våra många klubbar finns det också de som inte har några unga medlemmar, av vilken anledning det vore olyckligt att stadgereglera att dessa måste ha ett mentorskap och därmed innebära en ytterligare resurskrävande arbetsuppgift utöver de som redan finns idag. Detta pekar återigen på vikten av att mentorskapet är anpassat för de förhållanden som faktiskt råder och att klubbar, regioner, bransch- och förhandlingsorganisationer har det mandat som krävs att själva utforma en för dem lämplig inskolning av nya förtroendevalda.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att anse motion A 33 första att-satsen besvarad

att avslå motion A 33 andra att-satsen

Motion A 33

Seko region Skåne

Mentorskap för unga förtroendevalda

Som ung och ny förtroendevald i en styrelse är det mycket information och lärdomar att ta in. Det kan skapa en känsla av ensamhet, man känner en förvirring som leder till otrygghet i sin nya roll. Det tar tid att komma in i rollen. Säkrar vi inte upp att unga känner sig trygga i sin roll som förtroendevald riskerar vi att den förtroendevalde känner sig inkastad och i det större perspektivet att vi tappar dessa personer. För att Seko ska kunna behålla de unga nya förtroendevalda och behålla deras intresse för att arbeta fackligt och bli en engagerad förtroendevald under lång tid menar vi att det är viktigt att vi tar ansvaret och ser till att det finns mentor för nya unga förtroendevalda.

Vi föreslår kongressen besluta att

Seko skall verka för att de unga nya förtroendevalda alltid får en mentor tilldelad sig.

Seko reglerar mentorskap i stadgarna på klubb, region, bransch, FO samt förbunds nivå

Utlåtande 17 över motion A 34

Att få ett ungdomsperspektiv på förbundets verksamhet och beslut är i hög grad önskvärt. På Sekos kongress 2017 togs ett beslut om att centrala ungdomskommittén ska bjudas in till förbundsstyrelsen under kongressperioden. Av olika anledningar dröjde det en tid innan en ordning kunde komma på plats, med resultatet att kommitténs ordförande bjudits in till fyra förbundsstyrelsemöten under tiden 2019-2020 och närvarat vid två av dessa. Sakupplysningen i motionärernas framställan är således dessvärre inte förenlig med de verkliga förhållandena.

Förbundsstyrelsens mening är att även i fortsättningen bjuda in kommittén och att göra så i samråd med kommittén.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att anse motion A 34 besvarad

Motion A 34

Seko region Skåne

Förbättra samverkan mellan förbundsstyrelsen och den centrala ungdomskommittén

Minst två kongressperioder har vi beslutat att ungdomsansvarig i centrala ungdomskommittén skall regelbundet bjudas in. Men verkligheten har varit en gång på fyra år.

Vi föreslår kongressen besluta att

Förbundsstyrelsen gör en plan på att bjuda in ungdomsansvarig i centrala ungdomskommittén minst två gånger /år

Utlåtande 18 över motionerna A 35-37

Motionerna 35 "Höj ungdomsåldern inom LO", 36 "Ökad ungdomsålder" och 37 "Justera åldern för när man anses falla in under "ung" från 30 år till 35 år" tar upp behovet av att höja åldern för vad förbundet anser vara unga medlemmar. Bakgrunden anger motionärerna vara att inträdet i arbetslivet sker senare idag än tidigare och likaså den första utbildningen, första uppdraget m.m. Motionerna tar även upp gränsen i förhållande till SSU där åldern idag är 35 år.

Sekos ungdomsverksamhet är viktig. Både förbundet och LO-kollektivet som helhet har mycket att vinna på att värva och organisera medlemmar så tidigt som möjligt i yrkeslivet. Ungdomar kanske tydligast upplever avarterna som växer fram på vår arbetsmarknad och de delar också våra värderingar i väldigt stor utsträckning enligt undersökningar från bland annat Fores och Arena Idé.

Man kan få intrycket att antalet medlemmar under 30 är lågt och minskar. Så är dock inte fallet. De senaste 20 åren har antalet unga under 30 år varit procentuellt på samma nivå i förhållande till antalet yrkesaktiva medlemmar eller till och med aningen högre. Samma gäller för andelen unga som har förtroendeuppdrag.

Vid årsskiftet 2020/2021 var cirka 13 000(18 procent) av våra ca 71 000 yrkesaktiva medlemmar under 30 år. Skulle vi öka åldersgränsen till 35 år skulle vi med samma underlag ha cirka 21 000 medlemmar (30 procent) av våra yrkesaktiva medlemmar som ska behandlas som unga och inkluderas i vissa sammanhang och exkluderas i andra.

Att 30 procent av förbundets medlemmar ser sig som förfördelade eller inte ges samma möjlighet att delta i det fackliga arbetet tror förbundsstyrelsen inte stämmer. Vi tror också att det skulle motverka ungdomsverksamhetens möjlighet att göra ett bra arbete om den måste ta ansvar för så pass stor del av förbundets yrkesverksamma medlemmar.

Om det vid enstaka tillfällen finns behov av att nya medlemmar över 30 i något sammanhang skulle behöva delta i ungdomsverksamheten kan förbundsstyrelsen, precis som idag, fatta beslut om undantag.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att avslå motion A 35-37

Motion A 35

Seko klubb SiS

Höj ungdomsåldern inom LO

Inom LO/Seko är man ungdom tills året man fyller 30. Vi vill att ungdomskategorin ska utökas tills det att man fyller 35. Detta för att vi lättare ska kunna rekrytera och behålla yngre medlemmar, kunna engagera och utbilda dem inom facklig ungdomsverksamhet.

Ser vi internationellt och även inom Socialdemokraterna så är man ung inom arbetslivet upp till 35 års ålder. Även inom SSU har man rösträtt fram tills man fyller 35 år.

Vi föreslår kongressen besluta att

Förbundet verkar för att höja åldern för ungdomsverksamhet till 35 år.

Motion A 36

Seko region Stockholm

Ökad ungdomsålder

Idag är LO relativt ensamma om att ha en ungdomsålder på 30 år. Både internationellt och även inom Socialdemokraterna så är man ung inom arbetslivet upp till 35 års ålder. Även inom SSU har man rösträtt fram tills man fyller 35.

Då våra fackligt aktiva oftast inte blir engagerade förrän i övre 20 års åldern och då får erfarenheter och relevanta utbildningar först när de närmar sig 30 år.

Då vi ser att detta är ett problem för att ungdomsverksamheten skall kunna drivas på rätt sätt med så yrkar vi från Seko Stockholm:

Vi föreslår kongressen besluta att
Seko höjer ungdomsåldern från 30 till 35.

Motion A 37

Seko region Skåne

Justera åldern för när man anses falla in under "Ung" från 30 år till 35 år.

Idag är Sekos ung-verksamhet en del av "Lo Ung" som erbjuder riktade utbildar och andra plattform formar för medlemmar upp till 30 år. Idag ser vi att många studerar längre tid och kommer in senare på arbetsmarknaden, vilket gör att många blir fackligt anslutna längre upp i åldern. Vilket gör längden gör att många tar sig ann ett förtroende uppdrag en bit över 30 och går minste på att dela av för delarna med ung packet och det naturliga mötesplatser detta leder till.

Vi föreslår kongressen besluta att
Seko skall justera ålder för ung från 30 till 35

Seko driver att LO skall justera åldern för att omfattas av "LO Ung" från 30 år till 35 år

Utlåtande 19 över motionerna A 38-39

Motionerna 38 "Verksamhetsfolder" och 39 "Verksamhetsfolder för unga" ger uttryck för att verksamhetsfoldern "Sekos verksamhet för unga" inte i tillräckligt hög grad är känd i hela Sekos organisation. Huruvida detta stämmer eller inte kan säkert variera i olika delar av förbundet. De regionalt valda ungdomsansvariga har ansvar för att "fungera som mentor och stöd till ungdomsansvariga i klubbar och sektioner, samt att förbundet på central nivå "ska stötta regionernas ungdomsansvariga". Detta arbete kan med säkerhet förbättras ytterligare genom större ansträngningar såväl centralt som regionalt. Att säkerställa efterlevnaden lokalt är förstås önskvärt, även om det rör sig om riktlinjer som inte är stadgefästa och därmed inte obligatoriska i organisationens alla led.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att anse motion A 38-39 besvarade

Motion A 38

Seko region Skåne

Verksamhetsfolder

Vi konstatera att vi har en verksamhetsfolder om ungverksamheten men den efterföljs inte runt om i våra verksamheter.

Vi föreslår kongressen besluta att
Sekos folder skall följas när den finns.

Seko uppdaterar den med aktuell info.

Motion A 39

Seko region Skåne

Verksamhetsfolder för ung

Vi konstatera att vi har en verksamhetsfolder om ungverksamheten men den efterföljs inte runt om i våra verksamheter. Detta skapar förvirring i då en del i förbundet har denna information och en del inte. Vi kan även konstatera att denna verksamhetsfolder har någta år på nacken och skulle behöva uppdateras. Då vi är en levande organisation som förändras så förändras även ung arbetet.

Vi föreslår kongressen besluta att
Seko ser till att folder följs i alla led i förbundet
Seko uppdaterar den med aktuell info.

A Organisation

Stadgefrågor

Utlåtande 20 över motion A 40

Motionen tar upp frågan om att förändra skrivningen i stadgarnas §25 mom 13 och därigenom tillåta andra medlemmar i Seko att göra revision på klubb där de själva inte är medlem.

Förbundsstyrelsen anser att det är en grundläggande föreningsprincip att uppdrag inom klubbens område endast kan bäras av klubbens aktiva medlemmar. Det handlar inte enbart om uppdragets utförande utan också om att medlemmarna ska kunna utkräva ansvar. Om personen som innehar uppdraget inte är medlem i den aktuella klubben försvinner detta samband och möjlighet.

Seko, LO och ABF anordnar utbildningar och stöd för våra förtroendevalda med olika uppdrag och roller. Det finns idag inte heller några formella hinder mot att söka hjälp och stöd från andra kunniga och erfarna medlemmar. Ansvaret vilar dock alltid på den person som uppbär uppdraget.

Förbundsstyrelsen blundar dock inte för de problem motionären tar upp och som även adresseras i motionerna angående stadgan §14:7. Förbundsstyrelsen menar dock att lösningen snarare rör hur vi skapar goda förutsättningar för medlemmar att ta på sig uppdrag, hur vi kan hjälpas åt i förbundet med att organisera våra arbetsplatser samt skapar ytor för samarbete och erfarenhetsutbyte mellan olika roller och uppdrag som till exempel revisorer.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att avslå motion A 40

Motion A 40

Seko klubb Vård syd

Kriminalvården, Seko Förhandlingsorganisation

Utöka valmöjligheter av revisorer till klubbar §25:13

Ibland är det svårt för klubbar att få någon att åta sig ett fackligt förtroendeuppdrag. Flera klubbar har haft svårt att få några revisorer till klubben.

För att få möjlighet att utöka möjliga kandidater till att bli en klubbs revisor så skulle vi vilja föreslå att man gör förtydligande i stadgarna att en klubb ska ha möjlighet att kunna välja någon annan SEKO-medlem från någon annan SEKO-klubb, region, FO eller BO att vara revisor i aktuell klubb.

Vi föreslår därför att man gör följande förtydligande i stadgarna § 25 mom 13 revision:

Vi föreslår mötet besluta att

Möjlighet att väljas till klubbs revisor eller revisorssuppleant har även medlem från annan klubb, region, FO eller BO.

Utlåtande 21 över motion A 41

Sekos högsta beslutande organ, kongressen, är representativt sammansatt. Endast branschorganisationer och regioner, har så många medlemmar att de via direktval skulle kunna utse ombud också till representantskapet. Motionären vill till skillnad mot vad stadgarna beskriver, att man ska representera valkretsen även när man utser ombud till representantskapet. Nuvarande ordning är att valkrets utser kongressombud, men att det sen är kongressen som inom sig utser de ledamöter som utgör ledamöter i representantskapet. Man är då vald fram till nästkommande kongress. Detta innebär att man vid representantskapsmötet representerar den valda kongressen och inte sin egen valkrets.

Valkretsen äger dock alltid rätt att nominera kongressombud även för uppdrag som representantskapsledamot se §18 moment 5 i våra stadgar.

Motionärens förslag innebär en ordning som ej är möjlig att genomföra utan större stadgeändringar och skulle snarare innebära en minskad bredd på representativitet. Möjligen effektivt för vissa valkretsar men inte en mer demokratisk tillämpning.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att avslå motion A 41

Motion A 41

Ann-Christine Gerdin

Ett mer demokratiskt utformat representantskap §19:5

§19 Representantskapet

Mom. 5 sammansättning av representantskapet

I stadgarna från 2017 så gäller att ledamöter och ersättare väljs på kongressen och skall vara kongressombud.

När det gäller mandat för kongressombud och ersättare så finns beslutat nyckeltal som innebär att ett antal organisationer i Seko har rätt att nominera och utse dessa.

Men möjligheten att på samma sätt nominera till representantskapet finns inte. Detta anser inte vi är den mest effektiva och demokratiska tillämpningen. Att hasta fram ett antal personer under en kongress blir inte alltid seriöst.

Vi föreslår kongressen besluta att

Förbundsstyrelsen tar fram nyckeltal per valkrets för kommande representantskapsmöten under kongressperioden.

de nominerade ersättarna väljs inom respektive valkrets

Utlåtande 22 över motion A 42

Motionen tar upp frågan om mandatperiodens längd på uppdrag i förbundet. Motionen tar inte upp några orsaker eller skäl till varför en återgång till 2-4 år skulle vara lämplig annat än för att ”anpassa mandatperioden efter verksamhetens behov”

Om vi ser oss omkring i föreningslivet i allmänhet och LO förbund i synnerhet så ser vi att mandatperioder på två år är det som i huvudsak används på ordinarie uppdrag i styrelser. Det möjliggör växelvisa val för att trygga kontinuiteten i verksamheten. Samtidigt ger det möjlighet till medlemsinflytande och möjlighet att till varje årsmöte kunna nominera och välja nya representanter som ska företräda medlemmarna inom klubbens område. Förbundsstyrelsen anser därför att det är en viktig fråga ur demokratisk synvinkel, i synnerhet då vår ambition är att vara en medlemsnära organisation. Den ändring som föreslås i motionen skulle också innebära större svårigheter för förbundet att administrativt stötta klubbar, regioner, FO och BO med uppdragshantering.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att avslå motion A 42

Motion A 42

Seko klubb Vård syd

Kriminalvården, Seko Förhandlingsorganisation

Mandattider

Vid förra Seko kongressen 2018 så ändrades stadgarna från att mandattiden i styrelsen ska var minst två och högst fyra år till att vara två år.

Nu när vi har erfarenhet av att ha kortare mandatperioder så upplever vi att det bör finnas möjligheter för klubbar, FO, BO samt regionstyrelser att besluta om mandatperioder på två till fyra år så att man kan anpassa mandattiden efter verksamhetens behov.

Vi föreslår kongressen besluta att

ändra i stadgarna till ”Styrelsens mandattid ska vara två till fyra år. Styrelsen ska avgå växelvis. Ordförande och kassörens mandatperiod får inte sammanfalla”.

Utlåtande 23 över motion A 43

Idag står det skrivet i förbundets riktlinjer för ungdomsverksamhet att "i Seko eftersträvar vi ett arbetsplatsnära arbetssätt. Vi måste finnas, synas och höras på arbetsplatserna. För att hitta och fånga upp ungas synpunkter, idéer, kunskap och erfarenheter bör det finnas ungdomsansvariga även på klubb- och sektionnivå som stimulerar till nedanstående genom att kartlägga och informera." För detta ändamål finns de regionalt valda ungdomsansvariga, som enligt stadgarna har ett samordnande ansvar, och den centrala ungdomskommittén, som genom sitt arbete ska stimulera och uppmuntra klubbarna att både utse ungdomsansvariga samt driva för ungdomar aktuella frågor på sin arbetsplats. Därmed anser förbundsstyrelsen att arbetet som har att göra med ungdomsverksamhet redan finns reglerat i stadgarna i tillräcklig utsträckning.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att anse motion A 43 besvarad

Motion A 43

Seko region Skåne

Reglera i stadgarna att ungdomsansvarig skall utses i klubbarna

Styrelsens sammansättning Klubbs styrelse ska bestå av minst tre ledamöter, ordförande, kassör, sekreterare, samt övriga ledamöter och ersättare till det antal klubben beslutar. Bland styrelsens ledamöter ska medlemsansvarig, fackligt-politiskt ansvarig och jämställdhetsansvarig utses. Styrelsen ska vara garantiförsäkrade. Val av styrelse och ersättare sker på klubbens årsmöte eller, om klubben så beslutar,

Vi föreslår kongressen besluta att
Ungdomsansvarig läggs till.

Utlåtande 24 över motionerna A 44-45

Motion 44 "Ökad medlemsdemokrati, stadga §25:14" samt motion 45 "Ökade medlemsdemokrati, stadga §25:14" tar upp att i många av Sekos branscher pågår verksamhet dygnet runt. Av den anledningen kan inte alla medlemmar inte alltid delta vid medlems- och årsmöten. Detta skulle då bidra till demokratiunderskott i vårt förbund. Det är ett faktum att inom vissa av våra branscher, där vi jobbar på olika tider av dygnet är just det motionerna tar upp en extra utmaning och innebär svårighet för alla att delta samtidigt på ett medlems- eller årsmöte. Att det per automatik skulle leda till ett demokratiunderskott är en slutsats som förbundsstyrelsen inte riktigt delar. Förbundsstyrelsen inser dock att det däremot utmanar oss att tänka kreativt och hitta alternativ till det traditionella eller som motionären själv uttrycker det, bli mer moderna i vårt sätt att arbeta.

I samband med pandemins utbrott påskyndades bland annat arbetet med att hitta lösningar som både fyllde organisationens behov av digitala möten och samtidigt kunde anpassas till vår allmänna besluts- och valordning. Sedan våren 2020 finns därför implementerat ett digitalt mötesverktyg; VoteIT. Verktöget möjliggör också det motionären efterfrågar, omröstningar online och även förtidsröstning. Allt med syfte att värna demokratin och följa förbundets stadgar.

Motionärens syn på vikten av att man som medlem bereds möjlighet att delta i förbundets demokratiska process är en slutsats som förbundsstyrelsen delar. Den finns också inskriven som en rättighet i våra stadgar. Men att i stadgarna § 25, moment 14 reglera exakt på vilket sätt detta ska ske och bara på klubbnivå tror förbundsstyrelsen vore oklokt. Att delta i den demokratiska processen är ett mycket vidare begrepp än att delta bara på ett årsmöte eller medlemsmöte och bör få variera av den enkla anledningen att det ser så olika ut i delar av förbundet. Det som fungerar för en klubb fungerar helt enkelt inte för en annan.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att anse motion A 44-45 första att-satsen besvarade

att avslå motion A 44-45 andra att-satsen

Motion A 44

Viktor Risling

Ökad medlemsdemokrati, stadga §25:14

I många av Sekos branscher pågår verksamhet dygnet runt, detta innebär att alla medlemmar inte kan närvara på medlems och årsmöten. Det här bidrar givetvis till ett demokratiunderskott i vår förening. Alla ska såklart ha möjlighet att kunna höras i vår förening.

För att göra det enklare för alla att göra sin röst hörd då inte alla kan närvara fysiskt på årsmötena vill vi att Seko skall ta fram en onlinelösning på problemet. Något som vi har lärt oss av Covid-19 är att det går att ha möten och omröstningar online, alla behöver inte vara närvarande i rummet.

Även förtidsröstning via brev bör finnas på samtliga klubbar för detta vill vi lägga till i §25 i stadgarna att klubbar skall erbjuda poströstning eller digital omröstning till årsmöten.

Förbundet behöver helt enkelt modernisera sig och ge möjlighet till alla sina medlemmar att få vara en del av beslutandeprocessen.

Vi föreslår kongressen besluta att

Seko utser en utredningsgrupp som under resterande 2021 tar fram ett bra sätt för klubbar att erbjuda enkla men säkra onlineomröstningar och onlineårsmöten.

Utredningsgruppen skall sträva efter att ha en sån lösning färdig till klubbarnas årsmöten 2022. Fysiska möten ska givetvis fortsatt vara standard.

Seko skall ändra i stadgarna under §25 mom14 och lägga till stycket ”Klubbens årsmöte skall erbjuda alternativa röstningsmetoder, som t.ex. poströstning eller digital omröstning, till val av förtroendevalda för samtliga medlemmar som så önskar.”

Motion A 45

Seko region Stockholm

Ökad medlemsdemokrati, stadga §25:14

I många av Sekos branscher pågår verksamhet dygnet runt, detta innebär att alla medlemmar inte kan närvara på medlems och årsmöten. Det här bidrar givetvis till ett demokratiunderskott i vår förening. Alla ska såklart ha möjlighet att kunna höras i vår förening.

För att göra det enklare för alla att göra sin röst hörd då inte alla kan närvara fysiskt på årsmötena vill vi att Seko skall ta fram en onlinelösning på problemet. Något som vi har lärt oss av Covid-19 är att det går att ha möten och omröstningar online, alla behöver inte vara närvarande i rummet.

Även förtidsröstning via brev bör finnas på samtliga klubbar för detta vill vi lägga till i §25 i stadgarna att klubbar skall erbjuda poströstning eller digital omröstning till årsmöten.

Förbundet behöver helt enkelt modernisera sig och ge möjlighet till alla sina medlemmar att få vara en del av beslutandeprocessen.

Vi föreslår kongressen besluta att

Seko utser en utredningsgrupp som under resterande 2021 tar fram ett bra sätt för klubbar att erbjuda enkla men säkra onlineomröstningar och onlineårsmöten.

Utredningsgruppen skall sträva efter att ha en sån lösning färdig till klubbarnas årsmöten 2022.

Seko skall ändra i stadgarna under §25 mom14 och lägga till stycket ”Klubbens årsmöte skall erbjuda alternativa röstningsmetoder, som t.ex. poströstning eller digital omröstning, till val av förtroendevalda för samtliga medlemmar som så önskar.”

Utlåtande 25 över motionerna A 46-49

Pensionärsmedlemskapet i Seko är förbehållet endast de som varit yrkesaktiva medlemmar i förbundet. Syftet är att kunna bibehålla kontakten och samhörigheten med facket och samtidigt bibehålla vissa försäkringar man haft som aktiv medlem.

Det finns flera aktiva pensionärer, särskilt de med tidigare förtroendeuppdrag som gärna vill hjälpa till med organisationens arbete. Det finns i sig inget förbud mot att låta tidigare nu pensionerade förtroendevalda stötta och bistå förtroendevalda med organisationens arbete. Dock menar förbundsstyrelsen att ändra stadgarna till att ge dessa en begränsad rätt att ta uppdrag inte är vägen framåt. Det är förbundsstyrelsens grundläggande uppfattning och princip att det är yrkesaktiva medlemmar inom respektive klubb, region, FO, BO som kan väljas till uppdrag av sina kamrater och företräda dem där.

Det finns många frågeställningar och problem som följer med att ändra ett sådant ställningstagande. Motionerna vill begränsa möjligheten till uppdrag som rör revision och valberedning. I texterna ges inte så många ledtrådar till skälen för detta annat än att det finns en lång erfarenhet och ett stort nätverk. Återigen så finns inga hinder eller förbud för våra förtroendevalda att konsultera mer erfarna medlemmar, förtroendevalda och pensionärer för att genomföra sitt uppdrag. Vi kan istället ana att det finns svårigheter att få medlemmar att ta på sig dessa uppdrag. Låt oss då arbeta med den frågan istället och gemensamt hitta vägar för att underlätta arbetet med att genomföra revision och bereda val i förbundet.

Med stadgeenlig rätt att inneha uppdrag kommer också andra rättigheter som ersättning, utbildning etc. En ändring riskerar dessutom att begränsa möjligheten för yrkesaktiva medlemmar som vill ta på sig uppdrag i förbundet.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att avslå motion A 46-49

Motion A 46

Ida Vågevik

Stadgeändring §14:7

Vi har tittat på Sekos stadgar och vill ändra på §14 moment 7 på grund av att vi har så många pensionärer som vill hjälpa till i klubarbetet.

Vi föreslår kongressen besluta att

Man skall kunna använda våra pensionärer för de har ett stort kunnande och nätverk och skriva om moment 7 där det står att man inte är valbar till uppdrag i förbundet.

Vi vill ändra det till att man kan vara valbar till revisor och valberedning i Förbundet

Motion A 47

Anders Rinnemo

Stadgeändring §14:7

Jag har tittat på SEKO's stadgar och vill ändra på §14 moment 7 på grund av att vi har så många pensionärer som vill hjälpa till i klubarbetet.

Jag föreslår kongressen besluta att

Man skall kunna använda våra pensionärer för de har ett stort kunnande och nätverk och skriva om moment 7 där det står att man inte är valbar till uppdrag i förbundet. Jag vill ändra det till att man kan vara valbar till revisor och valberedning i förbundet.

Motion A 48

Seko Väg&Banklubben Värmland-Örebro

Stadgeändring §14:7

Vi har tittat på SEKOs stadgar och vill ändra på §14 moment 7 på grund av att vi har så många pensionärer som vill hjälpa till i klubbarbetet.

Vi föreslår kongressen besluta att

Man skall kunna använda våra pensionärer för de har ett stort kunnande och nätverk och skriva om moment 7 där det står att man inte är valbar till uppdrag i förbundet. Vi vill ändra det till att man kan vara valbar till revisor och valberedning i förbundet.

Motion A 49

Seko BO Väg och Ban

Stadgeändring §14:7

Vi har tittat på SEKOs stadgar och vill ändra på §14 moment 7 på grund av att vi har så många pensionärer som vill hjälpa till i klubbarbetet.

Vi föreslår kongressen besluta att

Man skall kunna använda våra pensionärer för de har ett stort kunnande och nätverk och skriva om moment 7 där det står att man inte är valbar till uppdrag i förbundet. Vi vill ändra det till att man kan vara valbar till revisor och valberedning i förbundet.

B Ekonomi och försäkring

Utlåtande 26 över motion B 3

Förbundsstyrelsen instämmer med motionärens förslag om att Seko ska utreda möjligheten att, som ett frivilligt tillägg, teckna till ytterligare dagar på inkomstförsäkringen. När den utredningen är gjord ska förbundet återkommer med ett förslag på vidare hantering och premieberäkning.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att bifalla motion B 3 första att-satsen

att anse motion B 3 andra och tredje att-satsen besvarade

Motion B 3

Enskild motion

Peter Håkansson,

Extra tillägg inkomstförsäkring.

Som många säkert redan vet har vi en inkomstförsäkring som ingår på 100 arbetsdagar. Denna gör att vi har 80% av vår lön om vi skulle bli arbetslösa. 100 dagar går väldigt snabbt om du behöver hitta ett nytt jobb och skulle du ta ett jobb med lägre lön så kan du behöva ställa om din livsstil till den nya inkomsten.

I flera andra förbund finns det möjlighet att teckna en extra inkomstförsäkring så att den varar i 200 dagar istället för de 100 som idag ingår.

Jag föreslår kongressen besluta att

Seko undersöker möjligheten och kostnader för att teckna en extra inkomstförsäkring som gäller 200 dagar.

Seko erbjuder medlemmarna att teckna extra inkomstförsäkring.

denna försäkring ska vara på helt frivillig basis och upp till varje medlem att teckna.

Utlåtande 27 över motionerna B 4-6

Seko tecknade Helps juristförsäkring november 2015. Många medlemmar har sedan dess fått hjälp med rådgivning inom privatjuridik och Helps egna kundindex vittnar om att merparten är nöjda. Samarbetet har sedan 2015 utvecklats vad gäller rättsområde, premie och utnyttjande av timmar.

Två gånger under löpande avtalsperiod har det öppnats upp för en andra chans att ansluta sig till försäkringen. I januari 2018 och i juni 2020.

Nuvarande avtal gäller med reservationsmetod. Det innebär att sedan 2015 har medlemmar haft möjlighet att reservera sig från Helps försäkringserbjudande. Definitionen av reservationsrätt är att medlemmar har möjlighet att reservera sig vid införandet och att reservationsrätten är löpande för nya medlemmar. Information om juristförsäkringen skickas ut till alla nya medlemmar. Medlem som inte tackar nej till försäkringen ansluts automatiskt. Metoden innebär en lägre risk för Help och därmed en lägre premie för Seko.

Att få en stående möjlighet att ansluta sig till Helps juristförsäkring, vid ett givet tillfälle, är något som är en del av kommande upphandling. Den omfattar både innehållet i försäkringen och nuvarande premiesättningsmodell. Nästkommande upphandling sker hösten 2022.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att anse motion B 4-6 besvarade

Motion B 4

Seko Posten Förhandlingsorganisation

Öppna upp för dem som har tackat nej till juristförsäkringen Help.

När Help introducerades i Seko i november 2015, fick man som Seko-medlem tacka nej om man då ansåg att man inte hade behov av att ha en kollektiv juristförsäkring. Vid ett senare tillfälle, fick de som hade tackat nej en ny möjlighet till att tacka ja. Tackade man då återigen nej, var chansen borta.

I Seko Posten Klubb Väst har vi märkt att flera av våra medlemmar som har tackat nej, inte riktigt har insett vilken försäkring man har gått miste om. Det är först i efterhand man inser detta.

Därför anser vi att man borde kunna få en stående möjlighet till att gå med i Help försäkring.

Det borde gå ut ett erbjudande om att få gå med i Help inför varje årsskifte. Tackar man då nej, är det först vid nästa årsskifte som man kan få ett nytt erbjudande om att gå med igen.

Vi föreslår kongressen besluta att

Seko:s kongress ställer sig bakom motionen

ge förbundsstyrelsen uppdrag att utreda möjligheten att gå med i Help vid varje nytt årsskifte. Detta gäller enbart för de medlemmar som inte varit med i Help tidigare.

Även utreda om man kan göra detta utan att höja avgiften.

Motion B 5

Seko region Väst

Öppna upp för dem som har tackat nej till juristförsäkringen Help

När Help introducerades i Seko i november 2015, fick man som Seko-medlem tacka nej, om man då ansåg att man inte hade behov av att ha en kollektiv juristförsäkring. Vid ett senare tillfälle, fick de som hade tackat nej en ny möjlighet till att tacka ja. Tackade man då återigen nej, var chansen borta.

I Seko Posten Klubb Väst har vi märkt att flera av våra medlemmar som har tackat nej, inte riktigt har insett vilken försäkring man har gått miste om. Det är först i efterhand man inser detta.

Därför anser vi att man borde kunna få en stående möjlighet till att gå med i Help försäkring.

Det borde gå ut ett erbjudande om att få gå med i Help inför varje årsskifte. Tackar man då nej, är det först vid nästa årsskifte som man kan få ett nytt erbjudande om att gå med igen.

Vi föreslår kongressen besluta att

Seko:s kongress ställer sig bakom motionen.

Ge förbundsstyrelsen uppdrag att utreda möjligheten att gå med i Help vid varje nytt årsskifte. Detta gäller enbart för de medlemmar som inte varit med i Help tidigare. Även utreda om man kan göra detta utan att höja avgiften.

Motion B 6

"Esse" Esbjörn Johansson

Motion om att öppna upp för dem som har tackat nej till juristförsäkringen Help

När Help introducerades i Seko i november 2015, fick man som Seko-medlem tacka nej, om man då ansåg att man inte hade behov av att ha en kollektiv juristförsäkring. Vid ett senare tillfälle, fick de som hade tackat nej en ny möjlighet till att tacka ja. Tackade man då återigen nej, var chansen borta.

I Seko Posten Klubb Väst har vi märkt att flera av våra medlemmar som har tackat nej, inte riktigt har insett vilken försäkring man har gått miste om. Det är först i efterhand man inser detta.

Därför anser vi att man borde kunna få en stående möjlighet till att gå med i Help försäkring.

Det borde gå ut ett erbjudande om att få gå med i Help inför varje årsskifte. Tackar man då nej, är det först vid nästa årsskifte som man kan få ett nytt erbjudande om att gå med igen.

Vi föreslår kongressen besluta att

Seko:s kongress ställer sig bakom motionen

ge förbundsstyrelsen uppdrag att utreda möjligheten att gå med i Help vid varje nytt årsskifte. Detta gäller enbart för de medlemmar som inte varit med i Help tidigare. Även utreda om man kan göra detta utan att höja avgiften

Utlåtande 28 över motion B 7

Motionärerna föreslår att Seko ska låna ut dator/surfplatta samt att Seko ska ge ut surf-kort så att alla medlemmar ska kunna gå digital utbildning eller distansutbildning. Förbundsstyrelsen har förståelse och insikt i att digitaliseringen inte alltid slår rättvist, trots att Sverige generellt sett får anses ha en hög grad av inkluderande digitalisering. När det handlar om Sekos medlemmar, och mer specifikt Sekos utbildningsverksamhet, så är vår uppfattning att det väldigt sällan är ett reellt problem och i det fall som frågan väckts har den också fått en lokal/regional lösning. Gäller det till exempel medlemsutbildningar så är ABF många gånger garanten för att våra medlemmar får tillgång till de verktyg som behövs för att tillgodogöra sig våra utbildningar. Förbundsstyrelsen anser att frågan hanteras bäst på det sätt som sker redan idag, genom lokala och regionala lösningar.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att avslå motion B 7

Motion B 7

Seko CityMailklubben

Tillgängliga datorer och surf

Det finns de i samhället, som också är någons arbetskamrat, som inte har tillgång till en dator eller surfplatta. För att göra det möjligt att delta på digital utbildning eller distansutbildning bör därför Seko ge dessa personer möjlighet till att låna en dator eller surfplatta under utbildningstiden.

Likaså gäller tillgång till surf, det är inte alla som har tillgång eller möjlig tillgång av Wifi för att kunna delta på digitala utbildningar eller distansutbildning.

Vi föreslår kongressen besluta att

Seko kan låna ut dator/surfplatta till de som inte har tillgång till en dator/surfplatta.

Seko kan ge ut surf-kort för att medlemmar ska kunna gå digital utbildning eller distansutbildning.

Utlåtande 29 över motion B 8

Motionärerna föreslår att förbundet redovisar den medlemsavgift som skulle krävas för att finansiera verksamhetsplanen till fullo. Det är helt korrekt att förbundets fackliga verksamhet under mycket lång tid dragits med underskott. Detta är något som nuvarande ledning arbetat hårt med att både belysa och komma till rätta med genom att arbeta med både utgifter och inkomster under kongressperioden. Förbundsstyrelsen anser att det är viktigt att både budget och budgetprocessen är transparenta och har under kongressperioden haft det som ett viktigt mål för det ekonomiska arbetet. Däremot menar förbundsstyrelsen att verksamhetsplanen måste vara ett övergripande dokument som pekar ut den riktning förbundet förväntas gå under kongressperioden. Fyra år får anses vara en relativt lång period i alla organisationer inre liv och det är svårt för alla att sja om framtiden, därav att verksamhetsplanen är relativt oprecis till sin utformning. Det är helt enkelt inte möjligt att vara detaljerad till den grad att det går att sätta kronor och ören till den. Det är i stället en uppgift för förbundsstyrelsen som månatligt följer förbundets ekonomi och årligen beslutar om budgeten för kommande år. Förbundsstyrelsen anser därför att det vore oerhört svårt, för att inte säga omöjligt att ta fram en fiktiv medlemsavgift som till fullo speglar verksamhetsplanen. Dock anser förbundsstyrelsen att det är viktigt att förbundet fortsätter arbeta med att åskådliggöra och arbeta med förbundets ekonomi i syfte att minska underskottet i den fackliga verksamheten.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att anse motion B 8 besvarad

Motion B 8

Martin Alnebring

Ett starkare Seko

Seko har länge dragits med stora underskott i den fackliga verksamheten. Seko har använt sig av avkastning på finansiella tillgångar för att täcka löpande kostnader.

Seko Spårtrafik anser att transparensen kopplat till finansieringen av förbundets verksamhetsplan behöver öka.

Jag föreslår kongressen besluta att

Förbundet redovisar den medlemsavgift som skulle krävas för att finansiera verksamhetsplanen till fullo.

C Studier

Förtroendevald

Utlåtande 30 över motion C 1

Redan idag finns utrymme för klubben att betala ut förlorad arbetsförtjänst för de förtroendevalda som man anser är i behov av att gå en medlemsutbildning. De centrala allmänfackliga förtroendevaldutbildningar som finns att tillgå idag, såsom Vald på jobbet, ska vara utformade på ett sådant sätt att de på ett fullgott sätt ska skapa förståelse för meningen med föreningen och uppdraget som förtroendevald.

Vi delar målet och andemeningen i motionen men menar att problemet bör angripas från ett annat håll. En till volymen väl utbildad medlemsbas är en förutsättning för att stärka våra förtroendevaldas position på arbetsplatsen, såväl som återväxten bland de förtroendevalda. Därför, menar vi, att det är klokare att använda våra ekonomiska resurser på att öka vår rekrytering och vårt deltagande av medlemmar till medlemsutbildning, för att istället låta förtroendevalda gå Vald på jobbet, en utbildning för vilken arbetsgivaren ska betala. Samma svar gäller att-sats två, där vi menar att det redan idag står klart att man som klubb kan ersätta en förtroendevald för förlorad arbetsförtjänst och att en utredning inte är ett effektivt användande av förbundets resurser.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att avslå motion C 1

Motion C 1

Klubb Seko Polisen

Möjlighet för förtroendevalda i Seko att kunna gå medlemsutbildningar med ekonomisk ersättning från Seko

I de fall arbetsgivaren inte står för kostnaden ersätts du idag som förtroendevald i Seko ekonomiskt vid utbildningar för förtroendevalda med ett utbildningsarvode. Av skattetekniska skäl är det inte möjligt att utge ersättning till förtroendevalda genom stipendium, det kan enbart erbjudas medlemmar i Seko som inte också är förtroendevalda. Idag är det inte möjligt att ersättas med ett utbildningsarvode för medlemsutbildningar. Detta gör att Sekos förtroendevalda utesluts från samtliga medlemsutbildningar. Det blir med dagens system något negativt för dig som medlem att också välja att ta på dig ett förtroendeuppdrag i Seko.

Vi föreslår kongressen besluta att

Seko ska betala ut ekonomisk ersättning till förtroendevalda som vill gå Sekos medlemsutbildningar.

Seko i det fall det krävs tillsätter en utredning med syfte att ta fram en hantering som möjliggör för förtroendevalda att gå Sekos medlemsutbildningar utan att förlora ekonomiskt på det och därefter redovisar utredningens resultat på det vis som förbundsstyrelsen finner lämpligt.

Utlåtande 31 över motionerna C 2-5

I sin andemening håller vi med om att det är viktigt att våra förtroendevalda får tillgång till utbildning, men att detta sker inom ramen för Sekos och LO:s centrala studieverksamhet för förtroendevalda. Idag föreligger heller inga formella inga hinder för den lokala organisationen att betala förlorad arbetsförtjänst eller utbildningsarvode till förtroendevalda för att möjliggöra deltagande vid medlemsutbildning. Vi vill också peka på förbundets ekonomi som skäl till att inte ensidigt ersätta lokalorganisationens förtroendevalda med ett centralt utbildningsarvode för de av förbundets tusentals förtroendevalda som vill delta i en medlemsutbildning, något som i sin tur kan innebära att vi behöver höja medlemsavgifterna än mer. Man bör i första hand klara av detta på egen hand i de fall då innehållet i medlemsutbildningarna är av sådan art att de inte motsvarar förtroendevaldutbildningar. I andra hand finns möjlighet att äska pengar från andra delar av organisationen för att ersätta deltagaren för förlorad arbetsförtjänst.

Idag betalar Seko ut studiestipendier (för närvarande 120 kronor per studietimme) till medlemmar som deltar på utbildning, i enlighet med gällande skattelagstiftning (8 kap. 5 § IL):

- Stipendier som är avsedda för mottagarens utbildning är skattefria.
- Stipendier som är avsedda för andra ändamål är skattefria, om de inte är ersättning för arbete som har utförts eller ska utföras för utbetalarens räkning, och dessutom inte betalas ut periodiskt.

Dessa regler förhindrar oss i sin tur att ersätta fackligt förtroendevalda. På skatteverket.se står att läsa: "Fackliga stipendier (stipendier för att delta i fackliga kurser) är *skattepliktiga om mottagaren har ett fackligt förtroendeuppdrag och kursen är inriktad på den fackliga verksamheten*. Om kursen har mer allmänbildande karaktär är stipendiet skattefritt. Om mottagaren bara är medlem i en facklig organisation anses stipendiet vara skattefritt även om kursen gäller den fackliga verksamheten." Gränsdragningen har klarlagts bland annat genom en serie avgöranden från 1981 (RÅ 1981 1:31 I–VI) samt genom RÅ 1994 not. 424. I domarna skiljer man på stipendier till medlemmar med och utan förtroendeuppdrag samt drar slutsatser utifrån utbildningarnas innehåll.

Om stipendiet avser en utbildning med fackligt innehåll är det skattepliktigt för den medlem som också är förtroendevald eller i övrigt har några särskilda uppdrag för förbundet. Skälet för detta är att fackförbundet och avdelningen anses ha ett eget intresse av att deras förtroendevalda deltar i utbildningen.

Givet dagens fördelning av mandat hos de politiska blocken, bedömer vi det som en icke framkomlig väg för förbundet att vända sig till den lagstiftande makten för att förändra skattelagstiftningen för fackligt förtroendevalda. Av den anledningen kan förbundets begränsade resurser användas på ett bättre sätt under den kommande kongressperioden.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att avslå motion C 2-5

Motion C 2

Seko Region Väst

Förtroendevalda skall kunna gå medlemsutbildningar på utbildningsarvode eller stipendium

Att kunskap är makt vet ju alla i fackföreningsrörelsen. Att förtroendevalda borde vara minst lika pålästa som övriga medlemmar är en nödvändighet. Att Seko-ombud och skyddsombud inte kan gå en pensionsutbildning på utbildningsarvode eller stipendium, för att det är en medlemsutbildning, är ett nederlag. Även representanter för Seko ska gå i pension.

På grund av skattetekniska skäl kan inte förtroendevalda gå medlemsutbildningar på stipendium. Vi anser således att de ska kunna gå på utbildningsarvode istället.

Förtroendevalda är också medlemmar, så låt dem gå samma utbildningar!

Vi föreslår kongressen besluta att

Förtroendevalda skall kunna få gå medlemsutbildningar på utbildningsarvode, som förbundet Seko står för.

Förbundet Seko arbetar för att ändra skattelagstiftningen, så att förtroendevalda kan få gå medlemsutbildningar på stipendium.

Motion C 3

"Esse" Esbjörn Johansson

Förtroendevalda skall kunna gå medlemsutbildningar på utbildningsarvode eller stipendium

Att kunskap är makt vet ju alla i fackföreningsrörelsen.

Att förtroendevalda borde vara minst lika pålästa som övriga medlemmar är en nödvändighet.

Att Seko ombud och skyddsombud inte kan gå en pensionsutbildning på utbildningsarvode eller stipendium, för att det är en medlemsutbildning är ett nederlag.

Även representanter för Seko ska gå i pension.

På grund av skattetekniska skäl kan inte förtroendevalda gå medlemsutbildningar på stipendium.

Vi anser således att de ska kunna gå på utbildningsarvode istället.

Förtroendevalda är också medlemmar, så låt dem gå på samma utbildningar!

Vi föreslår kongressen besluta att

förtroendevalda skall kunna få gå medlemsutbildningar på utbildningsarvode, som förbundet Seko står för.

förbundet Seko arbetar för att ändra skattelagstiftningen, så att förtroendevalda kan få gå medlemsutbildningar på stipendium.

Motion C 4

Seko CityMailklubben

Förtroendevalda skall kunna gå medlemsutbildningar på utbildningsarvode eller stipendium

Att kunskap är makt vet ju alla i fackföreningsrörelsen. Att förtroendevalda borde vara minst lika pålästa som övriga medlemmar är en nödvändighet. Att Seko-ombud och skyddsombud inte kan gå en pensionsutbildning på utbildningsarvode eller stipendium, för att det är en medlemsutbildning, är ett nederlag. Även representanter för Seko ska gå i pension.

På grund av skattetekniska skäl kan inte förtroendevalda gå medlemsutbildningar på stipendium. Vi anser således att de ska kunna gå på utbildningsarvode istället.

Förtroendevalda är också medlemmar, så låt dem gå samma utbildningar!

Vi föreslår kongressen besluta att

Förtroendevalda skall kunna få gå medlemsutbildningar på utbildningsarvode, som förbundet Seko står för

Förbundet Seko arbetar för att ändra skattelagstiftningen, så att förtroendevalda kan få gå medlemsutbildningar på stipendium.

Motion C 5

Seko klubb Vård syd

Kriminalvården, Seko Förhandlingsorganisation

Förtroendevalda skall kunna gå medlemsutbildningar på utbildningsarvode eller stipendium

Att kunskap är makt vet ju alla i fackföreningsrörelsen. Att förtroendevalda borde vara minst lika pålästa som övriga medlemmar är en nödvändighet. Att Seko-ombud och skyddsombud inte kan gå en pensionsutbildning på utbildningsarvode eller stipendium, för att det är en medlemsutbildning, är ett nederlag. Även representanter för Seko ska gå i pension.

På grund av skattetekniska skäl kan inte förtroendevalda gå medlemsutbildningar på stipendium. Vi anser således att de ska kunna gå på utbildningsarvode istället.

Förtroendevalda är också medlemmar, så låt dem gå samma utbildningar!

Vi föreslår kongressen besluta att

förtroendevalda skall kunna få gå medlemsutbildningar på utbildningsarvode, som förbundet Seko står för.

förbundet Seko arbetar för att ändra skattelagstiftningen, så att förtroendevalda kan få gå medlemsutbildningar på stipendium.

Utlåtande 32 över motion C 6

Förbundsstyrelsen delar motionärernas bild av Seko-ombudens viktiga roll i Sekos basorganisation. Uppdragsguiden är ett viktigt dokument i att beskriva inriktningen för varje uppdrag i förbundet och översyn av detta dokument görs kontinuerligt. Medlemmar som är intresserade av det fackliga arbetet bör i första hand hänvisas till en introduktions- eller medlemsutbildning för att skapa sig en bild av detta, samt även få stöttning av sin lokala organisation och förtroendevalda kollegor.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att anse motion C 6 besvarad

Motion C 6

Ann-Christine Gerdin

Seko ombudets roll

Ett sätt att förnygra och förvalta förtroendemannauppdraget är att rekrytera Seko ombud.

I uppdragsguiden finns rollen beskriven men den är ganska tufft utformad som lätt kan skrämja unga och nyfikna medlemmar till att vilja engagera sig. Där med inte sagt att vem som helst kan och ska bli ombud.

Vi anser att rollen måste få vara lite flexibel utifrån kunskap och intresse. Några är duktiga på att rekrytera nya medlemmar medan andra är duktiga på att hålla i medlemsmöten.

Vi föreslår kongressen besluta att

Seko anordnar en introduktionsutbildningsdag för intresserade medlemmar som får mer kunskap om hur vi ser på rollen och dess innehåll.

Studier

Organisation

Utlåtande 33 över motion C 7

Motionen tar upp frågan om resurser för att ta fram mer branschspecifika utbildningar för olika branscher samt en mer generell förstärkning av anpassade utbildningar på det statliga området.

Sekos stora variation av yrkesgrupper och branscher innebär en utmaning när det kommer till att skraddarsy utbildningar på fram för allt avtals- och arbetsrättsområdet.

Det finns dock inte personella resurser för att på varje område få egen resurs att utveckla utbildningar men förbundet har ett pågående arbete med att utveckla en plattform för digitala utbildningar som påskyndats av covid-19 pandemin.

Med en sådan plattform kan utbildningar med tydligare bransch- och avtalsperspektiv tas fram inom respektive område inom ramen för befintliga resurser i förbundet.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att anse motion C 7 första att-satsen besvarad
att avslå motion C 7 andra att-satsen

Motion C 7

Klubb Seko Polisen

Utbildningar riktade till det statliga området

Seko organiserar medlemmar både inom den privata och också den offentliga sektorn. Seko erbjuder också samtliga medlemmar ett antal utbildningar inom olika områden varje år, både regionala och centrala utbildningar.

Den privata och offentliga sektorn styrs dock i vissa delar av olika regelverk, vilket gör att innehållet i utbildningarna ibland inte blir så givande för statligt anställda. Detta då fokus i utbildningarna ligger på den privata sektorn och staten omnämns ofta i utbildningarna som exempel på undantag. För att göra vissa utbildningar mer givande ser vi ett behov av ett komplement.

Vi föreslår kongressen besluta att

Seko tar fram utbildningar anpassade för statligt anställda där fokus ligger på regelverk och avtal inom det statliga området.

Seko nyanställer alternativt omfördelar befintlig resurs så att Seko centralt kan erbjuda klubbar med flera inom samma branscher stöttning i att ta fram egna lokala bransch- eller arbetsplatsanpassade utbildningar för att på så vis öka kunskapen och kompetensen hos lokala förtroendevalda och övriga medlemmar.

Utlåtande 34 över motion C 8

Vår uppfattning är att redan idag består kurssystemet av många olika utbildningar med därtill olika steg, samt att vi redan idag ställer relativt höga krav på våra förtroendevalda i uttagningarna. Den centrala studiekatalogen består exempelvis av arbetsrättsliga kurser i två steg utöver den grundläggande, som utförs i egen regi. LO:s centrala kurskatalog är i sin tur endast åtkomlig för de förtroendevalda som gått Insikter.

Utbudet är också en återspeglning av det som de regionala och lokala studieorganisationerna, däribland Sekos klubbar, uttrycker i form av behov av såväl volymer som innehåll. Vår bedömning är att organisationen idag erbjuder alla möjligheter att påverka utbudet såväl centralt, regionalt och lokalt.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att anse motion C 8 besvarad

Motion C 8

Seko CityMailklubben

Bredda utbildningsutbudet

Det är nog många av de som varit förtroendevalda en längre tid som inte går de utbildningar som erbjuds. Dels kan det bero på att de i början av tiden som förtroendevald gick de utbildningar som fanns att tillgå. Dels för att de utbildningar som erbjuds inte ger den utveckling till en förtroendevald som haft uppdraget en tid och fått kunskap och erfarenhet av uppdraget.

Som man konstaterar i materialet så behöver förtroendevalda vara väl utbildade. Och det är inte tu tal om att nya förtroendevalda måste prioriteras och utbildas för att Seko ska ha en framtid. Men även för de som har verkat en tid behövs det utmaningar och utveckling. Därför bör kurserna ha olika utbildningsgrader och uttagning till dessa behöver vara mer strikta.

Vi föreslår kongressen besluta att

Seko ser över andra typer av utbildningar för förtroendevalda som haft uppdraget en längre tid.

Seko har utbildningsseminarium kring olika teman för erfarna och kvalificerade förtroendevalda inom ämnet.

Utlåtande 35 över motion C 9

Förbundet verkar alltid för att tydlighet ska råda när en person söker en facklig utbildning. I förbundets centrala studieprogram står att läsa: ”[i]bland har du rätt med betalning från arbetsgivaren och ibland ersätts du med förlorad arbetsförtjänst från förbundet”. Därefter anges vilken betalning som gäller under respektive kursrubrik. Ansvariga för respektive kurs är alltid öppna för en dialog om hur vi kan förbättra skrivningar för att göra dem tydligare och översyn görs varje år av centrala studiekatalogen.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att anse motion C 9 besvarad

Motion C 9

Seko klubb Vård syd

Kriminalvården, Seko Förhandlingsorganisation

Tydlighet kring ekonomiska förutsättningar gällande kurser

Idag upplever många att det är svårt att veta vilka ekonomiska förutsättningar som gäller när en medlem/förtroendevald skall söka till en utbildning. Varken den enskilde som söker eller klubb vet vem som skall betala i det fall inte arbetsgivaren betalar en utbildning. Ibland vet vi inte ens om arbetsgivaren betalar hela eller delar av en utbildning. Inom kriminalvården hade vi tidigare en blankett där arbetsgivaren intygade att man skulle betala utbildningen för Skyddsombud som deltog i en arbetsmiljöutbildning inom Seko.

Vi föreslår kongressen besluta att

Seko verkar för bättre tydlighet i studieprogram och digitala studieprogramsverktyg vad gäller de ekonomiska förutsättningarna när personer söker till någon av de kurser som finns att tillgå.

Utlåtande 36 över motion C 10

Motionärerna ger värdefulla synpunkter gällande studieprogrammets utformning. Vissa begränsningar föreligger när det kommer till att *organisera* studieverksamheten mer enhetligt, då delar av verksamheten ansvaras för på olika nivåer i förbundet och dessutom tvärfackligt och genom ABF:s försorg. Vi menar att detta är nödvändigt för att möjliggöra förankring och anpassning till lokala förutsättningar, samt är mer ekonomiskt effektivt. För en mer enhetlig *beskrivning* av studierna, så är detta ett arbete för lokala studiegrupper och kommittéer i Seko, där organisationens aktiva deltagande att förbättra denna uppmuntras. Exakt vad motionärerna menar vore mer enhetligt framgå eller inte helt genom motionens att-sats. Idag, menar vi, finns alla de kanaler där diskussionen kan föras framöver genom motionärernas och Sekos övriga organisationer.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att anse motion C 10 besvarad

Motion C 10

Seko klubb Vård syd

Kriminalvården, Seko Förhandlingsorganisation

Enhetlig organisering av studier

Idag har vi centrala utbildningar, regionala utbildningar och arvoderade utbildningar. Vi har i många år haft ett studieprogram som många tryckte ut i pappersform men idag hittar man t.e.x. Sekostudier genom LO osv. Olika regioner är olika bra på att skriva om de står för kostnaderna för vissa utbildningar. Studier är ett ganska komplicerat område att greppa över både för enskilda och för förtroendevalda. Vi måste hitta ett bättre sätt att hantera olika sorters utbildningar inom Seko som gör det greppbart för alla inblandade. Vi behöver bättre tydlighet inom ganska mycket gällande studier.

Vi föreslår kongressen besluta att

Seko organiserar studieverksamheten i hela Seko på ett mer enhetligt vis vilket kommer att ge en mer likriktad och kvalitetssäkrad verksamhet inom studieområdet.

Utlåtande 37 över motion C 11

Motionen tar upp önskemål om långsiktiga ambitioner för lokalt värnings-, organiserings- och utbildningsarbete. Syftet är att få fler medlemmar att delta i utbildningar och därmed öka det fackliga engagemanget på arbetsplatsen.

I motionen föreslås att avsätta en årlig summa för satsning på lokalt engagemang med hänvisning till projekt 80 000 som har arbetat under den gångna kongressperioden. Projekt 80 000 har testat flera olika metoder för att hitta de mest effektiva sätten att rekrytera medlemmar och dragit olika slutsatser som kommer att användas i organisationen framöver.

Förbundsstyrelsen tror inte att ett storskaligt projekt likt projekt 80 000 är vägen framåt utan vill i stället använda och kommunicera ut de erfarenheter projektet hittills kommit fram till för att användas ute i lokalorganisationen.

Förbundet har under de senaste två åren haft fackliga studier som ett prioriterat område i verksamheten, primärt riktat mot facklig introduktionsutbildning för att försöka öka antalet som går utbildningen och därigenom väcka ett intresse för fortsatt fackligt engagemang. Dessa utbildningar har även varit öppna för icke medlemmar i ett rekryteringsyfte.

Förbundsstyrelsen delar i stort motionens intentioner om ett mer strukturerat lokalt organiseringsarbete. För att stärka både organisationsgrad och lokalt engagemang föreslår också förbundsstyrelsen en mer omfattande organisationsutredning för att ta ett ordentligt grepp om hur framtidens Seko ska se ut och vara organiserat för att möta framtidens utmaningar.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att anse motion C 11 besvarad

Motion C 11

Enskild motion

Seko Lokförarna Stockholm Hagalund, Linnea Garli

Först rekrytera, sedan aktivera

En förutsättning för den svenska modellen är att vi lyckas upprätthålla en hög organisationsgrad och mer eller mindre heltäckande kollektivavtal. Ju fler medlemmar vårt fackförbund representerar, desto tyngre väger vårt ord – och desto effektivare blir stridsåtgärden om motparten ändå inte lyssnar. Det är därför inte så konstigt att den akuta frågan för vårt förbund har varit rekryteringsfrågan: Hur ser vi till att bibehålla en hög organisationsgrad? Och den andra sidan av rekryteringen: Hur ser vi till att få in tillräckligt med medlemsavgifter för att hålla organisationen vid god vigör?

Men – facklig styrka ligger inte bara i medlemsantal. Vi blir bara starka tillsammans om vi lär oss att agera tillsammans. Utan den kunskapen riskerar även det högsta medlemstal att bli ett korthus, som faller ihop när det blåser kalla vindar på arbetsmarknaden.

Jag tror därför att vi behöver en fortsättning på Projekt 80 000, det projekt som Seko startade 2016 med syftet att värva medlemmar. Vi behöver ett projekt som inriktar sig på att också *behålla* samt *aktivera* de medlemmar som värvas. Ett sådant nytt projekt skulle

kunna kallas **Facklig styrka i praktiken**, och sätta arbetsplatserna och den lokala fackliga aktiviteten i fokus.

För: Medlemmar som ser att det händer saker stannar kvar. Medlemmar som får lära sig att ta egna fackliga initiativ blir mer benägna att axla förtroendeuppdrag och bättre på att, som medlemmar, ge praktiskt stöd åt sina förtroendevalda.

När någon klagar på "facket" brister vi förtroendevalda gärna ut: "Men facket, det är ju du och jag!" Det är riktigt. Facket ska inte vara något man ringer till när det är problem, det ska vara något man känner att man själv är en del av och tar ansvar för. Men handen på hjärtat: finns det inte alldeles för många exempel på när "facket" faktiskt är någon helt annanstans, ganska långt borta från arbetsplatsens vardagsstrider och surdegar?

Vill vi kunna säga att *Facket, det är vi tillsammans*, så måste vi bli bättre på att hjälpa våra medlemmar att faktiskt vara facket tillsammans. Att inte bara önska sig saker eller klaga på saker, utan lära sig att analysera sin arbetsplats, snacka med arbetskamrater och bli en kraft för förändring.

Att prata med varandra på arbetsplatserna är ett första steg, och där borde Seko finnas som en uppmuntrande kraft. Hur? Ett svar skulle kunna vara en lokal utbildning/studiecirkel som utgår ifrån varje arbetsplats egen särart, problem och möjligheter. Hur kan man stoppa försämringar eller få till förbättringar tillsammans med sina arbetskamrater? Vad kan vi, på just vår arbetsplats, göra här och nu för att förändra? Vilka lokala förutsättningar har just vi?

Under denna kongressperiod skulle jag vilja se Seko lägga grunden för en lokal utbildning som in-riktar sig på att *lokalisera* och *agera*. En utbildning som kan lära oss att upptäcka vad vi just här, hos oss, vill och behöver göra något åt, så att vi sedan kan besluta oss för vad vi, på våra arbetsplatser, kan *göra tillsammans*.

Projekt 80 000 hade en budget på fem miljoner kronor om året i fem år.

Tänk vad sådana pengar skulle kunna göra om de lades på det lokala arbetet, på att medlemmar och förtroendevalda faktiskt lär sig att agera tillsammans med sina arbetskamrater! På sikt skulle det med största säkerhet ge fler medlemmar eftersom facket både blir synligare lokalt och ses göra positiv skillnad. Framför allt ger det en större facklig styrka i form av fler aktiva *aktiva* medlemmar

Jag föreslår kongressen besluta att

Seko under kommande kongressperiod avsätter en årlig summa, till en satsning på att öka lokalt engagemang.

Seko under kongressperioden sätter en utbildning/studiecirkel som kan hållas av lokalt förtroendevalda tillsammans med arbetskamraterna på arbetsplatsen, vid behov med hjälp av regionala utbildare/externa folkbildare, i syfte att lokalisera arbetsplatsens specifika problem och möjligheter till gemensam aktivitet för förändring.

Seko tillsätter en grupp som tar fram (hittar befintligt eller producerar eget) kursmaterial som kan användas som diskussionsunderlag i en sådan utbildning.

ett långsiktigt mål för Seko ska vara att alla medlemmar ska ha gått denna utbildning.

Utlåtande 38 över motion C 12

Förbundet delar meningen att det är viktigt med arbetsplatsskildrande och metodbeskrivande litteratur. Att i detta fall, som motionären föreslår, genom kongressbeslut besluta om att ensidigt köpa in en bok utan att exempelvis göra jämförande bedömningar av annan litteratur på området, framstår som både ekonomiskt och pedagogiskt oförsvarbart, givet att sambandet mellan antalet utdelade böcker och antalet fler aktiva medlemmar inte är påvisat. Att genom kongressbeslut fastställa inköp och låsa fast förbundet till en viss typ av litteratur kommer också tränga undan möjliga inköp av annan litteratur som är relevant för studierna i framtiden.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att avslå motion C 12

Motion C 12

Enskild motion

Seko Lokförarna Stockholm Hagalund, Linnea Garli

Mer Hopsnackat på våra arbetsplatser!

De senaste åren har vi nästan blivit bortskämda med arbetsplatsskildringar i skön- och fack-litteraturen. Litteraturkritikern Rasmus Landström beskriver vår tid som ett slags renässans för arbetar-litteraturen (*Arbetarlitteraturens återkomst*, Verbal Förlag, 2020). Det kommer skönlitteratur från snabb-köp, vårdyrken och restauranger. För några år sedan hjälpte Seko till att sprida antologin *Skitliv* (Bokförlaget Atlas, 2012). Den innehöll nedslag från ett arbetsliv där många (unga) står utan-för en trygghet och rättigheter vi en gång i tiden tog för givna.

Det som är gemensamt för många av arbetsplatsskildringarna är att de beskriver en maktlöshet och hopplöshet. Ofta utifrån den ensamma individens horisont. Men! På mängder av arbetsplatser pratar arbetskamrater ihop sig och försöker förbättra sin situation, tillsammans. I en tid när det ibland känns som om ingenting går att ändra (...till det bättre) är sådana exempel livsviktiga. Tyvärr är vi inom fackföreningsrörelsen inte alltid så bra på att lyfta fram och sprida de goda exemplen på arbetsplatsorganisering.

Ett viktigt undantag är boken *Hopsnackat* (Vulkan förlag, 2010), som innehåller 35 korta berättelser från 25 olika arbetsplatser. *Hopsnackat* är första delen i "Folkrörelse på arbetsplatsen", en antologiserie som är tänkt att samla och sprida erfarenheter av att använda och utveckla kollektiv styrka till-sammans med sina arbetskamrater. Redaktör för bokserien är Frances Tuuloskorpi, livsarbetare och mångårigt fackligt förtroendevald, numera pensionär. Förutom i tryckt form finns *Hopsnackat* också som E-bok och ljudbok.

Seko Stockholm har under de senaste åren gjort som många andra ute i landet: Delat ut boken i samband med fackliga kurser. Så har gjorts på *Vald på Jobbet steg 2*, under den tid som är specifikt avsatt för Seko. Där är den ett viktigt komplement till pluggandet av lagar och avtal, och lyfter fram kärnan i det fackliga arbetet – att lära sig att hålla ihop och ställa krav tillsammans. Flera av berättelserna handlar om Seko-arbetsplatser, och samtliga är verkliga exempel på hur man kan snacka ihop sig för att stoppa en försämring eller få igenom en förbättring (*Vald på jobbet steg 1* är en LO-utbildning, *Vald på jobbet steg 2* är en 6F-utbildning).

En vision om ett framgångsrikt Seko redo för tjugotalets problemställningar har många beståndsdelar. Vi måste ha en hållbar ekonomi. Vi måste inte bara bibehålla utan öka organisationsgraden i våra branscher. Men den viktigaste utmaningen handlar om att säkerställa att Sekos aktiva medlemmar i ännu högre grad än idag blir *aktiva* medlemmar. Medlemmar som säger ifrån när något är fel på jobbet, och vet att enighet ger styrka. I det arbetet kan *Hopsnackat* bli ett viktigt verktyg.

Jag föreslår kongressen besluta att

Seko köper in så många exemplar av *Hopsnackat* att det motsvarar målet för hur många som ska gå Vald på jobbet 1–2 under kommande kongressperiod.

Seko ska verka för att deltagarna vid utbildningen Vald på jobbet 1–2 tilldelas varsitt exemplar av *Hopsnackat*.

Seko ska verka för att läsning och diskussion av *Hopsnackat* integreras i kursen Vald på jobbet 1–2.

ett långsiktigt mål för Seko ska vara att alla som går facklig introduktionsutbildning skall känna till boken *Hopsnackat*.

ett långsiktigt mål för Seko ska vara att samla de positiva exempel som finns på Seko-arbetsplatser runtom i landet, där arbetskamrater själva förändrat sin situation till det bättre eller stoppat en försämring, i en antologi liknande *Hopsnackat*.

Utlåtande 39 över motion C 13

Att Seko ska vara ett medlemsnära förbund är sedan länge fastställt i förbundets prioriterade mål. Det är också fortsatt en förutsättning för att förbundet ska kunna klara av sina åtaganden gentemot våra medlemmar, också med de ekonomiska ramar inom vilka förbundet behöver hålla sig inom.

Behovet av bra digitala utbildningar har aktualiserats i och med Corona-pandemin och förbundet har därför påbörjat ett arbete med att erbjuda studier på distans och digitalt som ett komplement till det reguljära studiesystemet. Digitala plattformar erbjuder oss möjligheten att både introducera, underhålla och testa kunskaper hos dem som genomgår dessa och kan uppfylla en viktig funktion för såväl det enskilda ombudet som för organisationen som helhet. Därför har studieenheten redan under 2020 beslutat att ingå i en förstudie i syfte att utreda möjligheterna att skapa en digital plattform för lärande.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att anse motion C 13 besvarad

Motion C 13

Seko region Skåne

Öka antalet Seko-ombud i förbundet, ta fram en bra digital utbildning som ombudet går igenom efter det man blivit utsedd.

Sekos viktigaste uppdrag är våra Seko-ombud, det är på arbetsplatsen den fackliga organisationens styrka avgörs. Det är ombudet som först träffar nya arbetskamrater på arbetsplatsen, det är ombudet som introducerar Seko för blivande medlemmar.

Vi föreslår kongressen besluta att

Seko på alla nivåer försöker få Seko-ombud där det är möjligt.

vi tar fram en bra digital utbildning som utsett ombud genomgår efter man blivit utsedd

Utlåtande 40 över motionerna C 14-16

Förbundsstyrelsen delar motionärernas övertygelse om att det är av yttersta vikt att vår värdegrund såväl blir känd bland våra förtroendevalda och medlemmar, som att de förra också verkar utifrån den. Motionärerna yrkar på att en inledande värdegrundsbildning ska föregå grundutbildningen Vald på jobbet. Här skiljer sig förbundsstyrelsens och motionärernas syn åt, såtillvida att förbundsstyrelsen menar att värdegrunden är en del i vårt sätt att bedriva facklig verksamhet på. Ur ett utbildningsperspektiv ska alltså denna värdegrund återspeglas i innehållet i såväl introduktionsutbildningar såväl som på Vald på jobbet och - inte minst - Vald på jobbet 2, där förbundets deltagare bereds tid till att informeras om vår etiska policy. Precis som motionärerna skriver så måste denna värdegrund presenteras, repeteras och underhållas genom att genomsyra också resten av förbundets verksamhet. Idag finns också möjligheterna att på andra sätt än genom ett fysiskt utbildningssteg, som i det här fallet skulle innebära en stor ekonomisk kostnad för förbundet i form av resor och förlorad arbetsförtjänst, förmedla kunskaperna med andra metoder.

Vi menar därför att förbundet redan på olika sätt arbetar med att utbilda och fostra våra förtroendevalda i vår värdegrund genom både utbildning och sättet vi arbetar på.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att anse motion C 14-16 besvarade

Motion C 14

Seko Region Väst

Värdegrundsbildning för nya förtroendevalda i Seko

I Sekos etiska policy i avsnittet om värdegrund står det:

”Sekos etiska policy bygger på våra fackliga grundvärderingar om alla människors lika värde och rätt. De fastställs på våra kongresser och finns nedskrivna i våra stadgar och vår verksamhetsplan. Seko ska vara ett öppet och inkluderande förbund, där vi respekterar varandra. Det är av största vikt att vi håller våra grundvärderingar vid liv och detta är ett ansvar vi alla anställda och förtroendevalda delar. Det gäller att lyfta och ibland också förklara vad vi egentligen menar med allas lika rätt och värde och vilka konsekvenser detta kan innebära för de frågor vi driver fackligt. Målet är att genom att ständigt hålla våra värderingar vid liv, säkerställa att vi även agerar utifrån desamma.

Att vara anställd och/eller förtroendevald i en idéburen organisation innebär inte att vi lämnar våra värderingar när vi går hem för dagen. Allt vi gör, säger och skriver måste genomsyras av våra grundvärderingar. Det är viktigt att den som har ett förtroendeuppdrag eller är anställd och företräder Seko är noga med att inte blanda ihop sina roller eller utnyttja sin position för att främja egna intressen. Tänk efter före är en bra grundregel och det är bra att reflektera över hur din attityd och ditt agerande kan uppfattas samt konsekvenserna av detta. Som företrädare för Seko är du alltid synlig oavsett om du är i arbete eller är ledig.

Självklart ska vi aktivt i förhandlingsverksamheten och i arbetsmiljöarbetet säkerställa att alla behandlas lika. Men det gäller också hur vi är mot varandra. Att vi lever som vi lär. Hör vi nedsättande kommentarer om någons etniska bakgrund, kön, könsidentitet och -uttryck, sexuell läggning, funktionsnedsättning, ålder eller religion, måste vi visa att det inte är acceptabelt i Seko. Får vi vetskap om att någon blivit utsatt för

fysiska eller psykiska övergrepp på arbetsplatsen, en facklig sammankomst eller vid kontakter internt eller externt, måste vi ta signalen på fullaste allvar, utreda och vid behov agera. Vi delar också det stora ansvaret att arbeta förebyggande. Vi som leder våra möten, konferenser och utbildningar har här ett särskilt ansvar och vi hjälps åt att informera om våra gemensamt beslutade regler och policys. Eftersom vi vet att många oönskade situationer uppstår när det är alkohol inblandat, gäller detta särskilt vår alkoholpolicy.”

Innan nya förtroendevalda i Seko går grundutbildningen ”Vald på jobbet”, anser vi att de ska gå en värdegrundsbildning. Kommunal har en värdegrundsbildning och vi vill att Seko antar en liknande i sin utbildningssteg. Man kan inte plocka valda delar i värdegrunden, utan måste stå bakom allt för att kunna bli förtroendevald. På så sätt får förbundet endast in representanter för Seko som står för människors lika värde.

Vi föreslår kongressen besluta att

Seko utformar sin egen värdegrundsbildning, som ett nytt första steg, för nya förtroendevalda i Seko innan den förtroendevalda går ”Vald på jobbet”.

Motion C 15

Seko CityMailklubben

Värdegrundsbildning för nya förtroendevalda i Seko

I Sekos etiska policy i avsnittet om värdegrund står det:

”Sekos etiska policy bygger på våra fackliga grundvärderingar om alla människors lika värde och rätt. De fastställs på våra kongresser och finns nedskrivna i våra stadgar och vår verksamhetsplan. Seko ska vara ett öppet och inkluderande förbund, där vi respekterar varandra. Det är av största vikt att vi håller våra grundvärderingar vid liv och detta är ett ansvar vi alla anställda och förtroendevalda delar. Det gäller att lyfta och ibland också förklara vad vi egentligen menar med allas lika rätt och värde och vilka konsekvenser detta kan innebära för de frågor vi driver fackligt. Målet är att genom att ständigt hålla våra värderingar vid liv, säkerställa att vi även agerar utifrån desamma.

Att vara anställd och/eller förtroendevald i en idéburen organisation innebär inte att vi lämnar våra värderingar när vi går hem för dagen. Allt vi gör, säger och skriver måste genomsyras av våra grundvärderingar. Det är viktigt att den som har ett förtroendeuppdrag eller är anställd och företräder Seko är noga med att inte blanda ihop sina roller eller utnyttja sin position för att främja egna intressen. Tänk efter före är en bra grundregel och det är bra att reflektera över hur din attityd och ditt agerande kan uppfattas samt konsekvenserna av detta. Som företrädare för Seko är du alltid synlig oavsett om du är i arbete eller är ledig.

Självklart ska vi aktivt i förhandlingsverksamheten och i arbetsmiljöarbetet säkerställa att alla behandlas lika. Men det gäller också hur vi är mot varandra. Att vi lever som vi lär. Hör vi nedsättande kommentarer om någons etniska bakgrund, kön, könsidentitet och -uttryck, sexuell läggning, funktionsnedsättning, ålder eller religion, måste vi visa att det inte är acceptabelt i Seko. Får vi vetskap om att någon blivit utsatt för fysiska eller psykiska övergrepp på arbetsplatsen, en facklig sammankomst eller vid kontakter internt eller externt, måste vi ta signalen på fullaste allvar, utreda och vid behov agera. Vi delar också det stora ansvaret att arbeta förebyggande. Vi som leder våra möten, konferenser och utbildningar har här ett särskilt ansvar och vi hjälps åt att informera om våra gemensamt beslutade regler och policys. Eftersom vi vet att många oönskade situationer uppstår när det är alkohol inblandat, gäller detta särskilt vår alkoholpolicy.”

Innan nya förtroendevalda i Seko går grundutbildningen ”Vald på jobbet”, anser vi att de ska gå en värdegrundsutbildning. Kommunal har en värdegrundsutbildning och vi vill att Seko antar en liknande i sin utbildningsstege. Man kan inte plocka valda delar i värdegrunden, utan måste stå bakom allt för att kunna bli förtroendevald. På så sätt får förbundet endast in representanter för Seko som står för människors lika värde.

Vi föreslår kongressen besluta att

Seko utformar sin egen värdegrundsutbildning, som ett nytt första steg, för nya förtroendevalda i Seko innan den förtroendevalda går ”Vald på jobbet”

Motion C 16

"Esse" Esbjörn Johansson

Värdegrundsutbildning för nya förtroendevalda i Seko

I Sekos etiska policy i avsnittet om värdegrund står det:

”Sekos etiska policy bygger på våra fackliga grundvärderingar om alla människors lika värde och rätt. De fastställs på våra kongresser och finns nedskrivna i våra stadgar och vår verksamhetsplan. Seko ska vara ett öppet och inkluderande förbund, där vi respekterar varandra. Det är av största vikt att vi håller våra grundvärderingar vid liv och detta är ett ansvar vi alla anställda och förtroendevalda delar. Det gäller att lyfta och ibland också förklara vad vi egentligen menar med allas lika rätt och värde och vilka konsekvenser detta kan innebära för de frågor vi driver fackligt. Målet är att genom att ständigt hålla våra värderingar vid liv, säkerställa att vi även agerar utifrån desamma.

Att vara anställd och/eller förtroendevald i en idéburen organisation innebär inte att vi lämnar våra värderingar när vi går hem för dagen. Allt vi gör, säger och skriver måste genomsyras av våra grundvärderingar. Det är viktigt att den som har ett förtroendeuppdrag eller är anställd och företräder Seko är noga med att inte blanda ihop sina roller eller utnyttja sin position för att främja egna intressen. Tänk efter före är en bra grundregel och det är bra att reflektera över hur din attityd och ditt agerande kan uppfattas samt konsekvenserna av detta. Som företrädare för Seko är du alltid synlig oavsett om du är i arbete eller är ledig.

Självklart ska vi aktivt i förhandlingsverksamheten och i arbetsmiljöarbetet säkerställa att alla behandlas lika. Men det gäller också hur vi är mot varandra. Att vi lever som vi lär. Hör vi nedsättande kommentarer om någons etniska bakgrund, kön, könsidentitet och -uttryck, sexuell läggning, funktionsnedsättning, ålder eller religion, måste vi visa att det inte är acceptabelt i Seko. Får vi vetskap om att någon blivit utsatt för fysiska eller psykiska övergrepp på arbetsplatsen, en facklig sammankomst eller vid kontakter internt eller externt, måste vi ta signalen på fullaste allvar, utreda och vid behov agera. Vi delar också det stora ansvaret att arbeta förebyggande. Vi som leder våra möten, konferenser och utbildningar har här ett särskilt ansvar och vi hjälps åt att informera om våra gemensamt beslutade regler och policys. Eftersom vi vet att många oönskade situationer uppstår när det är alkohol inblandat, gäller detta särskilt vår alkoholpolicy.”

Innan nya förtroendevalda i Seko går grundutbildningen ”Vald på jobbet”, anser vi att de ska gå en värdegrundsutbildning. Kommunal har en värdegrundsutbildning och vi vill att Seko antar en liknande i sin utbildningsstege. Man kan inte plocka valda delar i värdegrunden, utan måste stå bakom allt för att kunna bli förtroendevald. På så sätt får förbundet endast in representanter för Seko som står för människors lika värde.

Vi föreslår kongressen besluta att

Seko utformar sin egen värdegrundsutbildning, som ett nytt första steg, för nya förtroendevalda i Seko innan den förtroendevalda går ”Vald på jobbet”

Utlåtande 41 över motionerna C 17-18

Den centrala studiekatalogen utformas i första hand tillsammans med de andra förbunden i LO:s centrala utbildningskommitté (LCU). Detta arbete förgås av ett inventeringsarbete där förbundens lokala och regionala organisationer tillfrågas om behovet av såväl internat som externat, varefter utbudet anpassas därefter. Den centrala studiekatalogen är resultatet av en samlad, tvärfacklig återspeglning av detta arbete. Sätillvida sker det arbete som motionärerna efterfrågar redan nu, vilket emellertid kräver lokalorganisationernas aktiva deltagande i inventeringsarbetet för att påverka det kursutbud som ges i externat- och internatform. Att från förbundets och LO:s del ensidigt lägga ut utbildningar och bortse från de inventeringar som görs för att kartlägga efterfrågan, vore inte ekonomiskt försvarbart. Pandemiutbrottet har också påskyndat det nödvändiga arbetet med att i högre grad kunna genomföra utbildningar på distans för den som idag, av olika anledningar, inte kan resa eller vara hemifrån under externat- och internatutbildningar.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att anse motion C 17-18 besvarade

Motion C 17

Seko region Skåne

Jämställd utbildning

”Stärk dig själv - Ta del av de fackliga studierna!” står det i LOs centrala studiekatalog.

Utbildning är en viktig del av facket och alla ska ha möjlighet till personlig utveckling och utbildning. Om detta ska vara möjligt behöver Seko jobba aktivt för att alla centrala utbildningar ska finnas på lokal nivå, i regionen där förtroendevalda/ medlemmar bor.

För Seko ska det vara en självklarhet att förtroendevald/ medlem inte ska få sämre utbildnings och utvecklingsmöjligheter om dessa inte erbjuds lokalt eller regionalt.

Alla ensamstående har till exempel inte möjlighet att åka iväg till Stockholm eller någon annan ort och det är i största grad en jämställdhetsfråga.

Vi föreslår kongressen besluta att

Seko ska erbjuda alla utbildningar som finns i centrala studiekatalogen även lokalt

Seko ska möjliggöra det för alla att delta i fackliga utbildningar

Motion C 18

Seko CityMailklubben

Jämställd utbildning

”Stärk dig själv- Ta del av de fackliga studierna!” står det i LOs centrala studiekatalogen.

Utbildning är en viktig del av facket och alla ska ha möjlighet till personlig utvecklig och utbildningar. Om detta ska vara möjligt behöver Seko jobba aktivt för att alla centrala utbildningar ska finnas på lokal nivå, i regionen där förtroendevalda/ medlemmar bor. För Seko ska det vara en självklarhet att förtroendevalda/medlemmar inte ska få sämre utbildnings- och utvecklingsmöjligheter om man dessa inte erbjuds lokalt eller regionalt. Till exempel inte alla ensamstående har möjlighet till att åka iväg till Stockholm eller någon annan ort och det är i största grad en jämställdhetsfråga.

För att det ska vara ekonomiskt försvarbart så kan dessa rimligtvis genomföras tvärfackligt.

Vi föreslår kongressen besluta att

För att göra det så lätt som möjligt att delta i facklig utbildning ska Seko erbjuda utbildningar lokalt och regionalt, som finns i den centrala studiekatalogen.

Utlåtande 42 över motionerna C 19-20

Motionärerna lyfter flera viktiga frågor med hänsyn till utbildningen av nya förtroendevalda. Idag erbjuder vi ett påbyggnadssteg till Vald på jobbet som vi kallar för Vad på jobbet 2, där extra tid ägnas åt den förtroendevaldas roll på arbetsplatsen, i relationen till sina kollegor och chefer. Därtill ägnas tid åt att gå igenom förbundets organisation, samt koppla an till den enskilda förtroendevaldas plats i denna. För en centralt finansierad och utformad utbildning är detta ett rimligt antagande. Däremot är det tveksamt om det bör ankomma på förbundet att utreda förutsättningarna för lokalt anpassade studieinsatser för förtroendevalda, utan att dessa förutsättningar redan idag finns hos de lokala strukturerna i förbundet att verkställa, något dessa också torde vara bäst lämpade att utforma.

Förbundet föreslår kongressen besluta

att anse motion C 19-20 besvarade

Motion C 19

Seko Posten Förhandlingsorganisation

Prioriteringar i studieverksamheten

Det är glädjande att rapporten från Seko Framtid många gånger pekar på vikten av vårt studiearbete, för såväl medlemmar som förtroendevalda. Det är naturligtvis grundläggande att våra förtroendevalda känner sig tillräckligt trygga i sin roll för att kunna företräda våra medlemmar på ett bra sätt. Vi tycker att man med anledning av detta borde fundera kring framtida prioriteringar för denna verksamhet. Detta med anledning av det som rapporten också slår fast, att det ibland uppstår problem med ledigheter för förtroendevaldas studier. Detta antingen genom nekade ledigheter eller att kostnaden landar på förbundet. Oavsett vad orsaken än kan vara måste vi utgå från att antalet timmar eller dagar som vi disponerar över, för att utbilda våra förtroendevalda, är begränsat. Det vore bra om så inte var fallet men vi bör vara förberedda på en sådan situation och agera därefter.

Således måste vi ställa oss frågan om vad som är viktigast att börja med när det gäller förtroendevaldas studier. Vad måste säkerställas för att nyvalda ska kunna fungera som företrädare på sina respektive arbetsplatser? Vårt svar är att detta rimligen måste vara kunskap om den egna primära organisationen, det egna kollektivavtalet och arbetsplatsens förhandlingsstruktur.

Vi tycker naturligtvis inte att detta är tillräckliga ambitioner. Vi håller med rapporten om vikten av det livslånga lärandet. Men vi måste börja med det viktigaste för att därefter kunna gå vidare. Hur fungerar min organisation? Vilka villkor gäller på min arbetsplats? Hur förhandlas frågor med min motpart?

Vi inser att förutsättningarna för att sköta detta lokalt varierar enormt inom vårt förbund. Således tycker vi oss inte kunna föreslå exakt hur detta ska organiseras. Däremot anser vi att frågan måste utredas. Går det att utforma en tidig studieinsats efter lokala förutsättningar? Efter hur lång tid ska alla förtroendevalda ha genomgått denna? Hur organiseras arbetet och hur säkerställer vi att det fungerar? Då rapporten också talar om en genomgripande organisationsutredning anser vi att denna fråga bör hanteras där, förutsatt att det blir kongressens beslut.

Vi föreslår kongressen besluta att

Förbundet under kongressperioden ska utreda förutsättningarna för en lokalt anpassad studieinsats för nya förtroendevalda.

Motion C 20

Ann-Charlotte Kling

Prioriteringar i studieverksamheten

Det är glädjande att rapporten från Seko Framtid många gånger pekar på vikten av vårt studiearbete, för såväl medlemmar som förtroendevalda. Det är naturligtvis grundläggande att våra förtroendevalda känner sig tillräckligt trygga i sin roll för att kunna företräda våra medlemmar på ett bra sätt. Vi tycker att man med anledning av detta borde fundera kring framtida prioriteringar för denna verksamhet. Detta med anledning av det som rapporten också slår fast, att det ibland uppstår problem med ledigheter för förtroendevaldas studier. Detta antingen genom nekade ledigheter eller att kostnaden landar på förbundet. Oavsett vad orsaken än kan vara måste vi utgå från att antalet timmar eller dagar som vi disponerar över, för att utbilda våra förtroendevalda, är begränsat. Det vore bra om så inte var fallet men vi bör vara förberedda på en sådan situation och agera därefter.

Således måste vi ställa oss frågan om vad som är viktigast att börja med när det gäller förtroendevaldas studier. Vad måste säkerställas för att nyvalda ska kunna fungera som företrädare på sina respektive arbetsplatser? Vårt svar är att detta rimligen måste vara kunskap om den egna primära organisationen, det egna kollektivavtalet och arbetsplatsens förhandlingsstruktur.

Vi tycker naturligtvis inte att detta är tillräckliga ambitioner. Vi håller med rapporten om vikten av det livslånga lärandet. Men vi måste börja med det viktigaste för att därefter kunna gå vidare. Hur fungerar min organisation? Vilka villkor gäller på min arbetsplats? Hur förhandlas frågor med min motpart?

Vi inser att förutsättningarna för att sköta detta lokalt varierar enormt inom vårt förbund. Således tycker vi oss inte kunna föreslå exakt hur detta ska organiseras. Däremot anser vi att frågan måste utredas. Går det att utforma en tidig studieinsats efter lokala förutsättningar? Efter hur lång tid ska alla förtroendevalda ha genomgått denna? Hur organiseras arbetet och hur säkerställer vi att det fungerar? Då rapporten också talar om en genomgripande organisationsutredning anser vi att denna fråga bör hanteras där, förutsatt att det blir kongressens beslut.

Jag föreslår kongressen besluta att

Förbundet under kongressperioden ska utreda förutsättningarna för en lokalt anpassad studieinsats för nya förtroendevalda.

D (1) Lönepolitik och förhandling

Avtalsfrågor, del 1

Utlåtande 43 över motion D 10

Senast år 2028 ska heltid vara norm för arbetare enligt de långsiktiga målen som LO tog vid kongressen 2016. Motivet inför kongressens beslut var att inom LO-området finns en tydlig heltidsnorm på de mansdominerade avtalsområdena, en norm som saknas på de kvinnodominerade avtalsområdena. Deltidsarbete är betydligt vanligare bland kvinnor än bland män på hela arbetsmarknaden. I jämförelsen mellan tjänstemannayrken och arbetaryrken är skillnaden mellan kvinnor och män störst inom arbetarkollektivet. Vanligast är det bland kvinnliga arbetare där 54 procent av alla kvinnor som är medlemmar i ett LO-förbund arbetar deltid och 15 procent av männen. De exakta siffrorna idag är troligtvis förändrade, men rådande pandemi har försämrat situationen inom många områden. Målet måste vara att heltid ska vara huvudregel för alla arbetstagare.

Ett delmål för att snabbast möjligt närma sig målet kan vara att man låter den faktiskt arbetade tiden bli det som anger anställningsgraden, på så sätt kan användandet av mertid som en flexibilitetsregulator minskas.

Under valrörelsen år 2014 var frågan om heltid som norm inom den offentliga sektorn i fokus. Socialdemokraterna gick till val på ett löfte att det skulle införas rätt till heltid i hela den offentligt finansierade välfärden, något som föranlett att partsförhandlingar pågår i frågan med syfte att uppnå målet.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att anse motion D 10 besvarad

Motion D 10

Seko region Skåne

Heltid ska vara en norm

Heltid ska vara en norm på hela arbetsmarknaden!

Trygga jobb på heltid skapar trygga och starka människor och ett stabilare samhälle.

För Seko borde det vara en självklarhet att alla medlemmar ska ha samma trygga anställningsvillkor. Men det är också en fråga om kvalitet i verksamheten. Våra beslut blir mer träffsäkra, våra analyser bättre och våra verksamheter mer effektiva när det vilar på trygga anställningar. Heltid som norm är en satsning på en jämställd arbetsplats där alla ska kunna leva på sin lön.

Vi föreslår kongressen besluta att

Seko jobbar aktivt för att heltid ska vara norm i alla våra branscher och där igenom garantera tryggheten för våra medlemmar

Utlåtande 44 över motion D 11

Motionären tar upp en viktig frågeställning rörande provisionslönesystem och möjligheten för arbetsgivare att införa/avveckla denna typ av rörliga lönedelar. Här kan konstateras att det i det centrala telekomavtalet saknas regler för så kallad provisionslön. En arbetsgivare har trots detta möjligheten att genom individuella överenskommelser erbjuda så kallad provisionslön. Då det saknas regler i i centralt och lokalt kollektivavtal kring provisionslön har arbetsgivaren stor frihet att utforma erbjudanden om provisionslön till de individer/grupper man önskar.

När en arbetsgivare erbjuder provisionslön i arbetstagarnas individuella anställningskontrakt betyder detta dock inte att man för all framtid är garanterad att behålla den. Beroende på hur respektive individs anställningskontrakt är utformat kan arbetsgivaren ha rätt att helt avveckla provisionslönen eller föreslå nya villkor för att uppbära provisionslön. Sammantaget visar detta på vikten av att reglera viktiga frågor i kollektivavtal och inte genom individuella överenskommelser. Frågan om reglering av provisionslön i kollektivavtal är viktig och bör därför diskuteras av avtalskonferensen inför kommande avtalsförhandlingar.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att anse motion D 11 besvarad

Motion D 11

Enskild motion

Olof Hansson,

Seko ska kunna se till att anställningskontrakt gäller! Att arbetsgivare ska följa det som står i kontraktet annars får de konsekvenser

Inom Telekomavtalet finns företag med en lönomodell med grundlön plus provision. Efter avtalsrörelsen 2017 så infördes nya miniminivåer för grundlöner baserat på erfarenhet på telekomområdet - en tvåårs-nivå och en femårs-nivå. Detta gjorde att företaget ansåg att de inte hade råd att ha så höga löner med både de nya höjda grundlönerna plus provisionen. Så de tog bort provisionen.

FÖR ENBART SEKO-MEDLEMMAR!

Provisionen var skriven som ett tillägg i anställningskontraktet.

Seko försöker prata med sina jurister. Juristerna kan tydligen inte göra något. De kan inte bevisa att företaget gjorde så med uppsåt mot Seko-medlemmar, trots att både Unionen men även icke fackanslutna har provisionen kvar.

Nu har de gått flera år på denna historia och Seko-medlemmarna har inte fått provision på flera år. Seko-medlemmar har totalt gått miste om sexsiffriga belopp i tillägg på lönen som de har rätt till enligt anställningskontraktet.

VARFÖR HAR VI ENS ANSTÄLLNINGSKONTRAKT OM INTE ARBETSGIVARE BEHÖVER FÖLJA DEM?

Jag föreslår kongressen besluta att

Seko ska se till att det som står i alla anställningskontrakt ska gälla för alla, hela tiden. Händer det att arbetsgivare inte följer så måste det kunna få konsekvenser.

Företag ska inte godtyckligt kunna ta bort saker från anställningskontraktet.

Företag ska inte kunna bara godtyckligt kunna ta bort till exempel provision eller andra tillägg för Seko-medlemmar. Detta måste försvaras! Hur är det ens möjligt att detta händer 2017-2020? Då har ju föreningsrätten ingen verkan här när man uppenbarligen kan straffa bara Seko-medlemmar på detta sätt.

Utlåtande 45 över motion D 12

Motionären tar upp en viktig fråga gällande arbetstagarnas hälsa kopplad till stillasittande arbete. Inom Seko finns det en variation av arbetsplatser och arbetsuppgifter, samt en variation av arbetstagare och arbetsgivare. En del av dessa arbetsplatser omfattas av friskvårdsbidrag och/eller friskvård på schemalagd arbetstid. Andra har tillgång till träningslokal på arbetsplatsen eller möjlighet till subventionerade träningskostnader. Andra arbetsplatser har lokala lösningar som passar arbetstagarna på de sätt de önskar.

Att som motionären föreslår, tvinga arbetsgivare att lägga in en timmes friskvård på arbetstid och att Seko ska arbeta för att det införs en nationell friskvårdsplan som skulle belasta arbetsgivaren med en kostnad av 3500kr i månaden ser vi inte som en framkomlig väg att gå.

Mot bakgrund av den variation som finns inom Sekos avtalsområden bör frågan behandlas av respektive avtalsdelegation inom ramen för avtalsrörelse

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att anse motion D 12 besvarad

Motion D 12

Enskild motion

Olof Hansson,

Tvingande friskvårdsbidrag och friskvårdstid till personer med stillasittande arbete

Vi har forskning som har visat att stillasittande arbete är livsfarligt.

1) Det förstör ryggar (näst vanligaste långtidssjukskrivningsorsaken)

2) Man riskerar många sjukdomar på sikt. (Folkhälsomyndighetens rapport - Stillasittande och ohälsa <https://www.folkhalsomyndigheten.se/contentassets/37db054ecc664f51aa55f9b7afe3f924/r2012-07-stillasittande-och-ohalsa.pdf>)

Allt fler personer har stillasittande arbete och mer kommer det bli.

Gör vi ingenting nu kommer vi ha massor av sjukpensionärer framöver. Det är dags att det som produceras återinvesteras så vi har en god hälsa i befolkningen!

Vad vi erfar så är friskvårdsbidraget avdragsgillt för företag.

Transport (Lastbilschaufförer, tunnelbanechaufförer, busschaufförer, taxichaufförer, fälttekniker, budchaufförer etc), kontorspersonal, folk som sitter i maskiner hela dagarna o.s.v

SEKO bör driva en nationell linje där vi ska ha ett minimum på friskvård till alla som sliter ut sina kroppar i stillasittande arbeten.

Jag föreslår kongressen besluta att

Alla berörda personer där empirin säger att arbetsställningen är skadlig ska ha en nationell friskvårdsplan om minst 3500 kr / månad d.v.s alla omfattas av samma minimumpeng.

Tvinga företagen att lägga in friskvård på arbetstid minst 1 timme per vecka för att bryta de onda arbetsställningarna och träna

Utlåtande 46 över motion D 13

Frågorna som motionären lyfter är frågor som regleras i myndighetens lokala kollektivavtal. Frågorna skulle möjligtvis kunna lyftas i samband med avtalskonferens och i förhandlingar på statliga området. Dock är frågorna av sådan art att dom normalt regleras i så kallade myndighetsavtal.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att anse motion D 13 besvarad

Motion D 13

Enskild motion

Krister Andersson,

Rörelseavtalet

Sedan nya Rörelseavtalet infördes hos Försvarsmakten har stort missnöje uppstått hos personalen vilka arbetar som resande tekniker inom FMTIS.

Vi förlorade förrättningsstillägget på 230 kronor/dygn vid våra tjänsteresor med övernattning. En betydande försämring och en förutsättning för att kunna vara borta från hem och familj.

Nuvarande traktamente täcker inte de merkostnader som uppstår vid tjänsteresor.

Dessutom ingår ingen ersättning för att förvara hemliga handlingar nycklar e.t.c under icke tjänstetid.

Jag föreslår kongressen besluta att

Återinföra förrättningsstillägget i Rörelseavtalet.

Få ersättning för vakt av hemlig handling under tjänsteresa.

Utlåtande 47 över motion D 14

Förbundsstyrelsen delar samma problembild som framställs i motionärens yrkande. Det finns ett antal hinder men även möjligheter på respektive avtalsområde. Avtalsrörelsen går till på lite olika sätt på olika områden men vissa saker är lika. Om vi börjar med en kort beskrivning av LO-samordningen och det som sedermera blir det så kallade "märket".

LO:s samtliga förbund försöker inför varje avtalsrörelse hitta ett antal gemensamma yrkanden, i det paketet ligger även nivån på kommande löneökningar, oftast uttryckt i procent och på senare tid även i krontal i det så kallade "knät". Det som vidare sedan mitten av 1990-talet varit ordningen är att den så kallade konkurrensutsatta industrin går ut först och tecknar det första avtalet och som sedan även blir det så kallade märket. Denna nivå i procent tar sedan våra motparter och gjuter in i sten.

Likaså gör den statliga myndigheten medlingsinstitutet som har tolkat sitt uppdrag på ett sådant sätt att dom aldrig ska medverka till att industrins märke överskrids. Detta gör att det på de kommande avtalsområdena i avtalsrörelsen är näst intill omöjligt att "få" något mer än vad märket stipulerar. Med en så stark befästning av märket är risken att andra värden i kollektivavtalet får omvärderas om löneökningarna ska rymmas inom märket.

Inför varje avtalsrörelse så anordnas på många områden både avtalskonferens samt en möjlighet för enskilda medlemmar att inkomma med motioner, dvs. yrkanden. Dessa behandlas sedan på respektive avtalskonferens där deltagarna diskuterar och prioriterar vilka yrkanden som slutgiltigt ska fastställas och sedan överlämnas till motparten. Vid eller i samband med avtalskonferensen så utses även en avtalsdelegation som har till uppgift att vägleda, rådgiva samt prioritera vad förhandlingarna sedan ska göra för vägval under förhandlingarnas gång.

Skulle avtalskonferensen samt avtalsdelegationen anse att en sådan situation som beskrivs av motionären vara prioriterad så finns möjlighet i förhandlingarna att omdisponera värden inom det berörda avtalsområdet. Dock i nuvarande situation med en så stark befästning av märket riskeras att andra värden i kollektivavtalet behöver "säljas" om nivån på löneutrymmet blir högre än det så kallade märket.

Med tanke på ovan beskrivning så kan det vara klokt att på varje avtalsområde välja vilken väg man vill gå och i så fall hittar strategier på hur man sedan bäst kan agera.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att anse motion D 14 besvarad

Motion D 14

Nathalie Juhlin

Låt lönepotten vara !

Jag vill att arbetsgivaren ska stå för upphöjningen av lönen för dem som ligger under minst lön enligt kollektivavtalet vid lönerevisionen. Detta tas idag ifrån lönepotten vilket gör att det missgynnar arbetsplatser med stor rulljangs av nyanställda.

Många medlemmar är missnöjda med löneökningen, speciellt i jämförelse med inflationen och på detta sätt kan medlemmarna få mer i löneökning, även de nyanställda.

I kollektivavtalet står minsta lönen för varje år MEN det står inte vem som ska stå för kostnaden.

Detta vill jag ska förändras.

Detta kan komma att leda till att arbetsgivaren försöker ta mer hand om sina anställda så att de stannar kvar pga att nyanställda kommer kosta dem mer.

Vi föreslår kongressen besluta att

Seko verkar för att arbetsgivaren ska stå för denna höjning och att det skrivs in i kollektivavtalet.

Utlåtande 48 över motion D 15

Motionären påpekar att flera av våra medlemmar har arbetskläder som inte betalas av arbetsgivaren utan man jobbar i sina privata kläder. På flertalet av våra avtalsområden utförs arbeten där arbetskläder är en förutsättning för att kunna utföra arbetet säkert och skyddat. På andra områden är det inte nödvändigt ur ett skyddsperspektiv men arbetsgivaren tillhandahåller arbetskläder då de önskar enhetlig klädsel på de anställda.

Men även arbeten som inte behöver skyddskläder eller uniform kan slita på privata kläder. Hos en del av våra medlemmar är det inte av intresse att arbetsgivaren tillhandahåller arbetskläder eller uniform då det inte skulle kännas bekvämt eller vara till någon nytta ur ett arbetsmiljö- eller skyddsperspektiv.

Inom Seko finns det en variation av arbetsplatser och arbetsuppgifter, samt en variation av arbetstagare och arbetsgivare. Det gör att behovet av arbetskläder och skor måste vara anpassat utifrån arbetsplatsen och arbetsuppgifter.

Motionären föreslår att Seko ska säkerställa att arbetsgivaren står för kostnaden för arbetskläder och skor på alla våra 23 avtalsområden. I grunden är det en avtalsfråga och bör hanteras av förhandlingsdelegationerna utifrån vilken bransch som behöver skor och kläder ur ett skyddsperspektiv.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att anse motion D 15 besvarad

Motion D 15

"Esse" Esbjörn Johansson

Säkerställ att vi i alla 23 avtal reglerar att arbetsgivaren skall stå för kostnaden för arbetskläder

I dagsläget är det många av våra medlemmar som inte har betalda arbetskläder av arbetsgivaren, utan de får arbeta i sina privata kläder.

Vi föreslår kongressen besluta att

Seko säkerställer att arbetsgivaren står för kostnaden för arbetskläder och skor på alla våra 23 avtalsområden.

Utlåtande 49 över motion D 16

Motionärens syn, att Sekos olika centrala kollektivavtal innehåller olika nivåer och värden, delas av förbundsstyrelsen. Avtalen har utvecklats över lång tid där arbetets art, innehåll, krav på olika utbildning och kompetenser vägts in av de avtalande parterna. Även ekonomiska förutsättningar, aktuella arbetslöshetsprocent och konkurrenssituationer i olika branscher är bara några parametrar som avgör och påverkar avtalsresultaten.

Motionären pekar på att inom Sekos avtalsområden är det stora skillnader.

Att utjämna skillnaderna mellan avtalen genom att se över hur våra kollektivavtal kan utvecklas i positiv riktning är ett grundläggande fackligt arbete som Seko hela tiden ska bedriva. Genom transparens om hur avtalen är konstruerade, med kunskap, kreativitet och engagemang från medlemmar som yrkar på förbättringar samt samordnade krav når vi det långsiktiga målet som motionären efterlyser.

Motionären pekar på behovet av en handlingsplan för att jämna ut skillnader mellan olika kollektivavtal. Förbundet har tidigare tagit beslut om målet att stärka de centrala kollektivavtalen vilket är en annan beskrivning av vad motionären vill ha, samtidigt som vi slåss för de mer uttalade avtalsskillnaderna. Låglönesatsningar, utjämna löneskillnader mellan kvinnor och män, arbeta för att minska lönegapet mellan arbetare och tjänstemän och arbetsmiljö är ett arbete som pågår inom samtliga avtalsområden.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att anse motion D 16 besvarad

Motion D 16

Seko CityMailklubben

Verka för att avtalen blir mer jämlika

De branschavtal som idag finns ser olika ut, av förklarliga skäl då arbetet utförs på olika sätt och har olika förutsättningar. Man kan dock konstatera att det finns skillnader i avtalsvärden som gör att Seko-medlemmar inom samma bransch och mellan olika branscher arbetar under villkor som inte är jämlika.

Vi föreslår kongressen besluta att Seko ser över ojämlikheter mellan branschavtalen (centrala avtalen) och verkar för och upprättar en handlingsplan för jämlika villkor inom Sekos branscher.

Seko ser över ojämlikheter mellan lokala avtal inom bransch och verkar för och upprättar en handlingsplan på hur avtalen kan bli mer jämlika över tid inom avtalsområde.

D (2) Lönepolitik och förhandling

Avtalsfrågor, del 2

Utlåtande 50 över motion D 17

När Anställningsskyddslagen (Las) infördes på 1970-talet upphävdes principen om arbetsgivarens fria uppsägningsrätt. Krav infördes på att en uppsägning från arbetsgivarens sida ska vara sakligt grundad. Uppkommer en tvist om uppsägningens giltighet, ska frågan kunna underkastas domstolsprövning. För arbetsgivare som vägrar att rätta sig efter en dom varigenom en domstol har ogiltigförklarat en uppsägning eller ett avskedande infördes en skadeståndsskyldighet. Tanken med skadeståndet är att det ska innebära ett starkt ekonomiskt tryck i syfte att förmå arbetsgivaren att respektera domen. Det ansågs dock inte möjligt att införa regler som genom exekutiva åtgärder skulle tvinga arbetsgivaren att ta tillbaka arbetstagaren i arbetet.

Förbundsstyrelsen delar motionärens oro för att vi i framtiden kan få fler fall där arbetsgivare på olika sätt försöker tysta våra förtroendevalda. Detta är självfallet en helt oacceptabel utveckling som vi som fackförbund måste göra allt för att stoppa. Sådana försök är precis som Valle Karlsson uttryckte det "ett angrepp på hela fackföreningsrörelsen". Förbundsstyrelsen bedömer inte att ett avskaffande av § 39 i Las löser denna problematik. Däremot måste skadeståndsnivåerna kraftigt höjas för att få önskad effekt på arbetsgivare som vägrar respektera domstolsbeslut. Då skulle även skyddet för förtroendevalda öka.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att anse motion D 17 besvarad

Motion D 17

Enskild motion

Povel Johansson,

Trygghet på jobbet

Två dagar innan årsskiftet väljer Arriva att försöka göra sig av med Sekos huvudskyddsombud på Pågatågen.

"En ren krigsförklaring mot alla skyddsombud och fackligt aktiva. Att skrämman människor som driver viktiga arbetsmiljöfrågor till tystnad är att gå över alla rimliga gränser som arbetsgivare:" kallar Valle Karlsson det i ett uttalande på Sekos hemsida och vi är nog alla eniga med den beskrivningen.

Det är inte första gången som detta händer och tyvärr lär det inte heller vara den sista. I Lagen om anställningsskydd (LAS) ges i §39 utrymme för företag att köpa sig fria från felaktiga uppsägningar. Så länge den möjligheten finns är det naivt att tro att den inte kommer användas för att tysta stridbara förtroendevalda och sabotera lokalt fackligt arbete. I resten av samhället skulle det vara oacceptabelt med en lagstiftning där den dömda själv får välja om den vill följa domslutet. Om Seko och LO menar allvar med trygghet på jobbet och att stärka det lokala fackliga arbetet så måste §39 bort.

Jag föreslår kongressen besluta att
Seko ska arbeta för att avskaffa §39 i Lagen om anställningsskydd (LAS).

Utlåtande 51 över motionerna D 18-20

Avtalslösningen med 80-90-100 är inte reglerad i någon av våra centrala branschavtal. Som motionärerna korrekt beskriver kan en heltidsanställd gå ner i arbetstid till 80% av heltid, erhålla 90% av heltidslön och få 100% inbetalt till sin framtida pension. Seko Posten har reglerat frågan genom ett bolagsavtal med Postnord. Syftet med avtalet är att underlätta för äldre medarbetare att arbeta längre och uppnå så högt pensionsintjänande som det finns förutsättningar för. Erbjudandet gäller enbart tillsvidareanställd produktionspersonal i Postnord Sverige AB, med heltidstjänst och en sammanhängande anställningstid i Postnordkoncernen om minst 20 år. Anställda inom denna grupp har möjlighet att från och med att hen fyller 58 år till månaden innan hen fyller 65 år erhålla arbetstidsförkortning enligt 80-90-100.

Företaget ser flera uppsidor med avtalet genom att anställda inte med automatik väljer att gå i pension vid 60 år, vilket många har möjlighet att göra enligt övergångsbestämmelserna från pensionsreglerna 1991 (PA-91). Det är mer ekonomiskt fördelaktigt för arbetsgivaren att erbjuda 80-90-100 jämfört med en pensionslösning vid 60 år. Dessutom finns inga pengar avsatta för dessa pensionslösningar, arbetsgivaren har svårt att budgetera framtida kostnader eftersom det är individen som väljer några månader innan om hen vill sluta eller fortsätta jobba. Lösningen är uppskattad bland våra medlemmar.

De flesta centrala branschavtal bygger ut pensionslösningarna. Inom avtalspensionen LO-SAF sänks intjänandeåldern, flexpensionen inom Almegas avtalsområden förstärks och inom staten får anställda födda 1988 eller senare Kåpan flex enligt statens pensionsavtal (PA16). Dessa förbättringar belastar den totala lönekostnaden och ingår i ”märket”.

Våra medlemmar uppskattar inte generellt att stora delar av löneramen försvinner från lönekuvertet. Vidare är det olämpligt att reglera möjligheten att erbjuda 80-90-100 de sista fem yrkesåren då det mestadels inte finns någon fastställd pensionsålder. Förbundsstyrelsens uppfattning är att beslut om krav i avtalsrörelsen bäst beslutas så nära medlemmarna som möjligt. Det betyder att beslut om vilka krav som ska drivas och hur de ska formuleras bör fattas vid respektive avtalsområdes avtalskonferens och i dess förhandlingsdelegation. Då kommer kraven att formuleras och prioriteras på ett sådant sätt att bästa resultat kan uppnås.

Med detta föreslår förbundsstyrelsen kongressen besluta

att anse motion D 18-20 besvarade

Motion D 18

Viktor Risling

80-90-100 för alla.

Inom flera branscher finns det en pensionslösning som kallas för 80-90-100. Det här innebär att man kan få arbeta 80% av tiden till 90% av lönen och med 100% av pensionsinbetalningen de sista åren fram till pensionen. Det här är en väldigt smart lösning som också blir allt mer relevant nu när pensionsåldern höjs succesivt.

Seko är ett förbund med många tunga yrken där vi behöver hitta smarta lösningar för att man ska orka hela tiden fram tills sin pension och sedan även ha en kropp som orkar njuta av sagda pension, vi tror att den här lösningen kan passa över hela förbundet.

De sista åren kommer att bli tyngre och tyngre ju högre pensionsåldern och därför ser vi som lämpligt att man skall ha möjlighet att gå ner i tid om man vill de fem sista yrkesåren.

Vi föreslår kongressen besluta att

Seko skall verka för att få in 80-90-100 lösningar på frivillig basis i samtliga sina centrala avtal.

Seko skall ha som mål att samtliga medlemmar skall ha möjlighet att ta ut en 80-90-100 lösning de fem sista yrkesåren till kongressen 2025.

Motion D 19

Seko CityMailklubben

80-90-100

Ge de äldre arbetstagarna ökade förutsättningar att kunna arbeta fram till pension samt ökade förutsättningar för att orka arbeta längre än till den, i dagsläget, allmänna pensionsåldern om 65 år, utan att förlora så mycket ekonomiskt enligt modellen:

-Arbetstid 80%

-Erhålla 90% av lönen

-Tjänstepension till 100%, som om sysselsättningsgraden är oförändrad

Inom Seko finns det många arbetstagare som har fysiskt och/eller psykiskt tungt arbete. Många i dessa yrken slås ut innan de ens har nått den allmänna pensionsåldern på grund av tex belastningsbesvär. Det åsamkar arbetstagaren både kroppsligt lidande såsom ekonomiskt lidande, vilket också påverkar ekonomin som pensionär. Därför måste Seko hitta en lösning som ökar möjligheten för arbetstagare, tex från 60-årsåldern, att kunna arbeta hela sitt yrkesliv, dvs fram till allmän pension eller till och med några år till.

Vi föreslår kongressen besluta att

Seko verkar för att införa modellen i alla Sekos centrala avtal.

Seko verkar för modellen redan vid nästa avtalsrörelse.

Seko verkar för modellen i LO-sammanhållningen som ett mål i de gemensamma avtalsmålen.

Motion D 20

Seko region Stockholm

80-90-100 för alla.

Inom flera branscher finns det en pensionslösning som kallas för 80-90-100. Det här innebär att man kan få arbeta 80% av tiden till 90% av lönen och med 100% av pensionsinbetalningen de sista åren fram till pensionen. Det här är en väldigt smart lösning som också blir allt mer relevant nu när pensionsåldern höjs succesivt.

Seko är ett förbund med många tunga yrken där vi behöver hitta smarta lösningar för att man ska orka hela tiden fram tills sin pension och sedan även ha en kropp som orkar njuta av sagda pension, vi tror att den här lösningen kan passa över hela förbundet.

De sista åren kommer att bli tyngre och tyngre ju högre pensionsåldern och därför ser vi som lämpligt att man skall ha möjlighet att gå ner i tid om man vill de fem sista yrkesåren.

Vi föreslår kongressen besluta att

Seko skall verka för att få in 80-90-100 lösningar på frivillig basis i samtliga sina centrala avtal.

Seko skall ha som mål att samtliga medlemmar skall ha möjlighet att ta ut en 80-90-100 lösning de fem sista yrkesåren till kongressen 2025.

Utlåtande 52 över motionerna D 21-23

Motionärerna tar upp behovet att korta arbetstiden. De historiskt dominerande skälen till olika former av förkortad arbetstid är förbättrad hälsa, ett rikare socialt och kulturellt liv, ökat umgänge med familj och vänner samt välbehövlig vila. Motionärerna konstaterar att det är 60 år sedan man minskade den lagstadgade arbetstiden från 48 timmar till nuvarande heltidsnormen 40 timmar, helgfri arbetsvecka.

Arbetstiden har på olika sätt förkortats via avtalsrörelser. Ett återkommande krav på Sekos kongresser.

Olika arbetstidsminskningar har skett under lång tid genom de krav som uttalats via våra kongresser och yrkanden som avtalskonferenserna arbetat fram. Inom ramen för kollektivavtal har arbetstiden förkortats via exempel semesteröverenskommelser, förkortad arbetstid för oregelbundet arbete och förkortad arbetstid med arbetstidsbanker. Resultaten av våra avtalskrav har inneburit att arbetstiden förkortats samtidigt som produktiviteten visats sig ökat i samhället. Den ekonomiska välfärden avgörs av arbetsmängden och produktiviteten. Det vill säga, hur mycket vi arbetar och vilket värde vårt arbete skapar. Den fackliga kampen kommer alltid att handla om fördelningen av samhällets ökade tillväxt i reallöner och kortare arbetstid.

Det är en fråga om rättvisa hur produktivitetsökningen ska fördelas mellan arbetsgivare och arbetstagare.

I dagens rikspolitiska läge ser lagstiftningsvägen ut som en mycket lång och krokig färd. Tidigare har vi genom olika lagstiftningar och krav fått femdagarsvecka, beslut om föräldra- och studieledigheter samt en fastställd pensionsålder. Inom bland annat vård och omsorg har det genomförts försök med förkortad veckoarbetstid i vissa kommuner i form av 6 timmars arbetsdag med bibehållen lön.

En arbetstidsförkortning ska betalas på något sätt. En sanning som fortfarande gäller, konstaterar förbundsstyrelsen. En förkortning av arbetstiden, med exempelvis två timmar i veckan, motsvarar fem procent av det reala löneökningstrymmet för en heltidsanställd arbetare.

Valet mellan kortare arbetstid och ökade materiella resurser är ibland svåra avväganden. Vi vill ha båda delarna. Över en längre tid, kan man konstatera att den materiella standarden ökat och arbetstiden blivit kortare. Samtidigt som behovet av ledighet ökat för att kunna balansera vårt psykiska och fysiska välbefinnande. Arbetsgivaren pekar på att arbetstidsförkortningar kostar för mycket. Motsättningen mellan vårt fackliga krav på kortare arbetstid rätt till heltid, höjda löner vägt mot arbetsgivarens argument för att hålla nere kostnaderna i kollektivavtalen har alltid varit uppe i våra avtalsrörelser. Verkligheten har inte visat att arbetstidsförkortningar är felaktiga. Tvärtom visar vår fackliga historia att vi återkommande rest kravet om en kortare arbetstid samt att det går att lösa på olika sätt. Detta kommer troligtvis även att gälla framöver. Det gäller bara att försöka genomföra kraven vid rätt tillfälle och i lämplig omfattning.

Motionerna innehåller likalydande att-satser där Seko långsiktigt och genom en utarbetad plan strategiskt ska arbeta för införandet av en minskning av nuvarande 40 timmarsvecka, ner till 30 timmarsvecka som heltidsnorm. Detta vill motionärerna ska ske genom förbundets olika avtalsområden genom att involvera samtliga avtalsdelegationer vid varje avtalsrörelse.

Sekos långsiktiga målsättning är att sträva mot förkortad arbetstid och förbundsstyrelsens ställningstagande är att kollektivavtal är att föredra framför

lagstiftning. Förbundets avtalsprocess, där medlemmarna lämnar in yrkanden behandlas på en avtalskonferens och godkänns av förbundsstyrelsen för respektive branschavtal, är den fastställda arbetsordningen. Därefter ansvarar respektive avtalsdelegation med att prioritera och ta ställning till ett förhandlingsresultat som förbundsstyrelsen slutligen godkänner. En ordning som förbundsstyrelsen anser tillgodoser medlemsinflytandet på bästa sätt och följer den väg som motionärerna pekar ut.

Seko kommer att tillsammans med LO arbeta mot att uppnå de långsiktiga gemensamma målen fram till år 2028 mot bland annat kraven på heltid som norm. I kommande avtalsrörelser ska även Seko fortsätta att verka för att yrkade och prioriterade arbetstidsförkortningar införs i kollektivavtalen.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att anse motion D 21-23 besvarade

Motion D 21

Viktor Risling

En succesiv arbetstidsförkortning

Det har dröjt 60 år sedan den senaste arbetstidsförkortningen och nu är det dags för nästa steg.

Den tekniska utvecklingen har gjort att mer och mer av arbetet i samhället har gått att automatiseras och det borde leda till att vi kan ha mer ledighet.

Vi borde därför sträva efter att alla ska få jobba mindre och det genom att vi varje år ska sänka arbetsveckan med en timma, efter tio år är vi framme vid en 30 timmars vecka som många pratar om. Vi vet att en arbetare som har 6 timmars arbetsdag är lika effektiv som en som jobbar 8 timmar och också håller sig frisk i större grad. Det bör vara vårt mål.

Därför yrkar Seko klubb111

Vi föreslår kongressen besluta att

Att Seko skall ha som långsiktigt mål att uppnå 30 timmars vecka och ge avtalsdelegationerna i uppdrag att lägga fram en strategi för att uppnå det målet.

att Seko skall sträva efter arbetstidsförkortningar om möjligt i samtliga avtalsområden samtliga avtalsår.

Motion D 22

Seko klubb SiS

Sänkt arbetstid

Samhället har utvecklats med tekniken och blivit mer digitaliserad och effektiviserad. I takt med detta så borde vi sträva mot att sänka arbetstiden. Redan under kongressen 2017 fattade förbundet beslut att de skulle arbeta för 30 timmars arbetsvecka för alla. Vi kan inte se att detta genomsyrt avtalsrörelsen under kongressperioden.

Vetenskapen menar att anställda som arbetar 6 timmar om dagen är lika effektiv som än som arbetar 8 timmar och håller sig frisk i större utsträckning.

Många av Sekos medlemmar har ett arbete som är fysiskt och psykiskt ansträngande, där tid för återhämtning är av stor vikt.

Vi föreslår kongressen besluta att

Seko under kommande kongressperiod aktivt ska driva frågan om 30 timmars arbetsvecka inom samtliga avtalsområden.

lägga en långsiktig plan och strategi för detta arbete och involvera samtliga avtalsdelegationer i arbetet kring arbetstidsförkortning.

Motion D 23

Seko region Stockholm

En succesiv arbetstidsförkortning

Det har dröjt 60 år sedan den senaste arbetstidsförkortningen och nu är det dags för nästa steg.

Den tekniska utvecklingen har gjort att mer och mer av arbetet i samhället har gått att automatiseras och det borde leda till att vi kan ha mer ledighet.

Vi borde därför sträva efter att alla ska få jobba mindre och det genom att vi varje år ska sänka arbetsveckan med en timma, efter tio år är vi framme vid en 30 timmars vecka som många pratar om. Vi vet att en arbetare som har 6 timmars arbetsdag är lika effektiv som en som jobbar 8 timmar och också håller sig frisk i större grad. Det bör vara vårt mål.

Vi föreslår kongressen besluta att

Seko skall ha som långsiktigt mål att uppnå 30 timmars vecka och ge avtalsdelegationerna i uppdrag att lägga fram en strategi för att uppnå det målet.

Seko skall sträva efter arbetstidsförkortningar om möjligt i samtliga avtalsområden samtliga avtalsår

Utlåtande 53 över motionerna D 24-25

Förbundsstyrelsen delar motionärernas uppfattningar om att det ska vara lika lön för lika arbete och att den ska vara rättvis. Historiskt har det inte varit ovanligt med tarifflöner på flera av Sekos avtalsområden och finns fortfarande på några områden. Någon gång på nittioalet och framåt så restes framförallt krav ifrån arbetsgivarna om en mer individuell lönesättning. Avtalsdelegationer har genom åren sedan accepterat en lönebildning i den riktningen ibland med uppfattningen att det kommer gynna löneutvecklingen på avtalsområdet.

Detta har troligtvis varierat mellan de olika avtalsområdena. Tarifflöner eller så kallade normerande tarifflöner ger ofta facket större möjligheter att vara med att bestämma värdet på de olika befattningarna inom avtalsområdet och minskar arbetsgivarnas möjligheter försöka utnyttja lönesystemet för att splittra medlemmarna inom avtalsområdet. Men tarifflönesystem måste hanteras varsamt för att tarifflönerna skall upplevas som rättvisa. Det är inte ovanligt att medlemmar även inom ett tarifflönesystem upplever att just deras befattning är orättvist lönesatta eller att befattningar som är kvinnodominerade är lägre lönesatta än mansdominerade.

Förbundsstyrelsen tycker att tarifflöner på Sekos avtalsområden ska bedömas och hanteras på respektive avtalsområde. Väl medveten om att sådan yrkande kommer bemötas med hårt motstånd av arbetsgivarorganisationerna som i många fall vill gå åt motsatt håll där lönen ska sättas direkt mellan chef och arbetstagare.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att anse motion D 24-25 besvarade

Motion D 24

Seko klubb SiS

Avskaffa individuell lönesättning

Individuell lönesättning är ett system som är oerhört orättvist, där alla inte får lika lön för lika arbete.

Erfarenheter värderas inte i ett system där lönen sätts individuellt och kompetens inte värdesätts. Vi tror att ett tarifflönesystem kan lösa det problemet. Vi vill att lönen skall bestämmas av hur länge du har jobbat på arbetsplatsen och om du har särskild kompetens.

Vid individuell lönesättning har det visat sig att löneklyftorna vidgats, då de som nyanställs får en högre ingångslön än en medarbetare som varit anställd under många år.

Vi föreslår kongressen besluta att

man inför tarifflöner utifrån anställningstid i de yrkesgrupper där det är möjligt.

Motion D 25

Seko region Stockholm

Avskaffa individuell lönesättning

Idag har vi individuell lönesättning där det så går. Det är ett orättvist system där alla inte får lika lön för lika arbete. Vi vill ha rättvisa.

Erfarenheter värderas inte i ett system där lönen sätts individuellt och kompetens inte värdesätts. Vi tror att ett tarifflönesystem kan lösa det problemet. Vi vill att lönen skall bestämmas av hur länge du har jobbat på arbetsplatsen och om du har några särskilda funktionsuppdrag som kräver särskild kompetens och del av arbetstid.

Vi föreslår kongressen besluta att

Att man inför tarifflöner utifrån anställningstid i de yrkesgrupper där det är möjligt.

Att man inför funktionstillägg där så behövs

Utlåtande 54 över motionerna D 26-27

Förbundsstyrelsen anser som motionärerna att förebyggande sjukvård är viktig, framförallt för individen men även för arbetsgivarna och samhället i stort. Det minskar risken för allvarlig sjukdom och långa sjukskrivningar. Inom Sekos avtalsområden ser det olika ut när det gäller regleringar i kollektivavtal av förebyggande sjukvård. Därför bör man på respektive avtalsområde göra en bedömning om, när och på vilket sätt denna fråga bäst regleras.

Förbundsstyrelsen ser positivt på att förebyggande sjukvård inkluderande mammografi regleras i kollektivavtalen enligt motionens intentioner men det är upp till respektive avtalsområde och avtalskonferenser att föreslå yrkande om att driva frågan.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att anse motion D 26-27 besvarade

Motion D 26

Viktor Risling

Mammografi på betald arbetstid

Idag kallas samtliga kvinnor mellan 40 och 74 år till mammografi. Tidsintervallen mellan undersökningarna är 18-24 månader, de är alltså inte ofta men ack så viktiga. Mammografi är avgörande för att i ett tidigt skede upptäcka bröstcancer och kunna förhindra den. Konsekvensen av att inte upptäcka bröstcancer tidigt kan vara långa sjukskrivningar och individuellt lidande.

Många lokala avtal ger idag redan rätt till betald ledighet för läkarbesök, men långt ifrån alla. På arbetsplatser utan kollektivavtal finns inte möjligheten till betald ledighet för läkarbesök. Även på arbetsplatser med kollektivavtal där skrivningar om betald ledighet för läkarbesök finns kan arbetsgivaren göra tolkningar som innebär att du inte får den ledighet du behöver för att kunna genomföra mammografien. Detta medför att många missar tiderna för undersökning och cancer upptäcks i senare skede.

Därför yrkar Seko klubb 111

Vi föreslår kongressen besluta att

att Seko skall verka för att alla kvinnor som blir kallade till mammografi ska kunna göra det på betald arbetstid.

att Seko ska verka för att mammografi alltid ska räknas som ett läkarbesök och ge rätt till betald ledighet.

Motion D 27

Seko region Stockholm

Mammografi på betald arbetstid

Idag kallas samtliga kvinnor mellan 40 och 74 år till mammografi. Tidsintervallen mellan undersökningarna är 18-24 månader, de är alltså inte ofta men ack så viktiga. Mammografi är avgörande för att i ett tidigt skede upptäcka bröstcancer och

kunna förhindra den. Konsekvensen av att inte upptäcka bröstcancer tidigt kan vara långa sjukskrivningar och individuellt lidande.

Många lokala avtal ger idag redan rätt till betald ledighet för läkarbesök, men långt ifrån alla. På arbetsplatser utan kollektivavtal finns inte möjligheten till betald ledighet för läkarbesök. Även på arbetsplatser med kollektivavtal där skrivningar om betald ledighet för läkarbesök finns kan arbetsgivaren göra tolkningar som innebär att du inte får den ledighet du behöver för att kunna genomföra mammografin. Detta medför att många missar tiderna för undersökning och cancer upptäcks i senare skede.

Vi föreslår kongressen besluta att

att alla kvinnor som blir kallade till mammografi ska kunna göra det på betald arbetstid.

att mammografi alltid ska räknas som ett läkarbesök och ge rätt till betald ledighet.

Utlåtande 55 över motionerna D 28-29

Anställningstryggheten är en av de mest grundläggande frågorna för förbundets medlemmar och på arbetsmarknaden i stort. Utan en grundläggande trygghet förskjuts maktbalansen på arbetsmarknaden till arbetsgivarnas favör och fackföreningsrörelsen förlorar möjligheter att förbättra sina medlemmars villkor. I motionerna *Trygga anställningar* samt *Skrota allmän visstidsanställning* lyfter motionärerna upp olika aspekter rörande anställningstryggheten. I motionen *Trygga anställningar* ställs krav på förbundet att verka för tryggare anställningsformer, politiskt och i avtalsrörelsen. Motionen *Skrota allmän visstidsanställning* tar upp frågan om allmän visstid och belyser svårigheterna som följer av en otrygg anställning samt ställer krav på förbundet att verka för att anställningsformen tas bort.

Förbundsstyrelsen delar motionärernas vilja att öka anställningsskyddet och minska utnyttjandet av otrygga anställningar.

Även före införandet av allmän visstid fanns det möjligheter för arbetsgivarna att anställa arbetstagare för arbete under viss tid, för att på så sätt kunna täcka upp för ett tillfälligt arbetskraftsbehov. Allmän visstid gav arbetsgivarna i det närmaste obegränsade möjligheter att fylla ett stadigvarande arbetskraftsbehov med otryggt anställda arbetstagare och därigenom omvandla trygga jobb till otrygga jobb, i värsta fall, dag för dag, timme för timme.

Med otrygga anställningar följer tystnad och allt färre vågar ta strid för sina egna och sina arbetskamraters rättigheter på jobbet. Det är inte en överdrift att påstå att den svenska modellens legitimitet minskar i takt med att otryggheten breder ut sig på arbetsmarknaden. För att den svenska modellen ska fungera behöver parterna kunna agera utan rädsla för varandra, arbetstagare och arbetsgivare behöver kunna mötas som jämbördiga parter. När arbetstagarens fortsatta anställning ständigt är under omprövning blir inte mötet med arbetsgivaren jämbördigt. Tvärtom föder otryggheten underkastelse.

Allmän visstid destabiliserade svensk arbetsmarknad och fortsätter att göra det. Arbetstagarnas enskilda och kollektiva ställning försvagas. Av bland annat denna anledning var Seko motståndare mot införandet av allmän visstid. Motionen *Skrota allmän visstidsanställning* ställer krav på att förbundet ska verka för att allmän visstid tas bort ur anställningsskyddslagen. Förbundet kommer att fortsätta detta arbete. Målet kan dock inte enbart vara att ta bort allmän visstid ur lagen. Förbundets målsättning måste vara att anställningsformen ersätts av anställningsformer som garanterar trygghet för den enskilde och stabilitet på arbetsmarknaden.

Under förhandlingarna om Trygghet och omställning ställde Seko, genom LO, krav på att få bort allmän visstid. Utfallet av förhandlingarna lämnade dock mycket att önska. Till exempel försvinner allmän visstid visserligen men ersätts av en lika otrygg anställningsform fast med annat namn, Särskild visstid. Uppgårelsen om Trygghet och omställning ökar inte tryggheten på arbetsmarknaden i stort, än mindre för förbundets medlemmar. Förbundet har därför sagt nej till uppgörelsen. Seko kommer fortsätta att arbeta för att öka anställningstryggheten för våra medlemmar, både genom facklig-politisk samverkan, påverkansarbete och genom förhandling.

I motionen *Trygga anställningar* vill motionären att förbundet ska verka för tryggare anställningsformer politiskt, men även i avtalsrörelsen. Förbundsstyrelsens uppfattning är att beslut om krav i avtalsrörelsen bäst beslutas så nära medlemmarna som möjligt. Det betyder att beslut om vilka krav som ska drivas och hur de ska formuleras bör fattas vid

respektive avtalsområdes avtalskonferens och i dess förhandlingsdelegation. Då kommer kraven att formuleras och prioriteras på ett sådant sätt att bästa resultat kan uppnås.

Förbundet kommer att fortsätta att prioritera kampen mot otryggheten.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att anse motion D 28 besvarad

att bifalla motion D 29

Motion D 28

Seko region Skåne

Trygga Anställningar

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

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

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

Vi föreslår kongressen besluta att

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

Motion D 29

Seko region Skåne

Skrota Allmän Visstidsanställning

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

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

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

Vi föreslår kongressen besluta att

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

Utlåtande 56 över motionerna D 30-31

Motionerna tar upp frågor kopplade till förtroendevalda förhandlare inom Seko. I den ena motionen beskrivs riskerna med bristfälligt utbildade förtroendevalda som kastas in i förhandlingssituationer de kanske inte kan hantera. I den andra motionen lyfter motionären särskilt fram riskerna vid tecknande av lokala kollektivavtal. Både motionerna föreslår att förbundet tar fram förslag som syftar till att höja förhandlarnas lägsta nivå. En av motionerna vill att kongressen uppdrar förbundsstyrelsen att utreda hur detta bäst uppnås medan den andra ställer krav på att en central utbildning med certifieringskrav.

Förbundets modell för facklig organisering bygger på att det i första hand är lokala förtroendevalda företrädare medlemmarna i förhandling – modellen borgar för en stark medlemförankring och en nära koppling mellan medlem och förhandlare. Fördelarna är många och modellen har tjänat förbundet väl under åren men modellen kräver också av oss som förbundet. Precis som motionärerna lyfter fram behöver förbundet säkerställa att de som utses att företräda medlemmarna också har tillräckligt på fötter för att klara av uppdraget.

Förbundet har fokuserat på ordning och reda i förhandlingsarbetet under lång tid och det arbetet fortgår alltså. Istället för att under tidspress tvinga fram en utbildning till nästkommande representantskap så är det att föredra att förhandlingsenheten tillsammans med berörda klubbar, bransch- och förhandlingsorganisationer, fortsätter det pågående arbetet. Då kommer utbildningsinsatserna att nå bästa resultat efter förutsättningarna lokalt.

Även om förbundsstyrelsen ser positivt på ambitionen att alla som förhandlar ska vara certifierade ("körkort för förhandling") så finns det vissa praktiska komplikationer som inte går att ignorera. Först och främst, majoriteten av förhandlingsarbetet i förbundet bedrivs idag av mycket erfarna och kompetenta förtroendevalda med mångårig förhandlingsbakgrund. Om certifiering krävs för att bedriva förhandlingsarbetet behöver samtliga förhandlare, oberoende kunskapsnivå, genomgå utbildningen. Det kan inte vara det klokaste sättet att hushålla med förbundets resurser.

Inte heller kan vi strikt villkora lokalt förhandlingsarbete med certifiering, för vem förväntas upprätthålla arbetet under tiden som våra förtroendevalda väntar på att bli certifierade. Den idag redan hårt pressade ombudsmannaorganisationen har inte kapacitet att ta över förhandlingsansvaret från idag fungerande lokala organisationer i väntan på certifiering, inte heller är det önskvärt.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen

att anse motion D 30-31 besvarade

Motion D 30

Seko BO Väg och Ban

Motion om certifiering av förtroendevalda

Det finns nog ingen som säger mot påståendet om att Sekos förtroendevalda är vår största tillgång. Det är på förtroendevalda som ansvaret vilar, förtroendevalda tar merparten av alla förhandlingar i förbundet. Förhandlingar kan ibland gälla mindre saker på en enskild arbetsplats eller en enskild medlem. Men det kan ibland gälla stor principiellt viktiga frågor som kan få stor inverkan på förbundets medlemmar. Oavsett om frågan gäller en enskild medlem eller frågan handlar om något övergripande principiellt

viktigt, så är det viktigt att den grundläggande nivån hos de som förhandlar i Sekos namn är jämn.

Idag kan du bli vald och direkt erhålla ett förhandlingsmandat. Det gör att vi idag inte kan säkerställa en grundläggande kunskapsnivå hos de som förhandlar. Idag bygger en förkovring i förhandling på frivillighet och engagemang. Det kan på det sättet ta många år att bygga upp en förhandlingskunskap och under tiden kan man med ett förhandlingsmandat hamna i många förhandlingar som kan få stor påverkan för våra medlemmar.

Med denna motion vill vi få till ett system där de som förhandlar i Sekos namn är kvalitetssäkrade och att alla har en och samma lägstanivå.

Vi föreslår kongressen besluta att

ge förbundsstyrelsen i uppgift att tillsätta en arbetsgrupp som får i uppgift att utforma ett förslag i enlighet med motionen. Förslaget ska presenteras på nästkommande repskap

Motion D 31

Seko region Skåne

Införa certifiering/körkort för våra förhandlare

Det finns tyvärr många som sitter och förhandlar ute på våra arbetsplatser i vårt avlånga land som inte har gått någon utbildning alls i hur man förhandlar. Detta riskerar att våra förhandlare skriver på lokala avtal som strider mot våra kollektivavtal eller ingångna centrala avtal. Då även arbetsgivaren har dåliga kunskaper så driver de ofta igenom sin vilja. Detta urholkar på sikt balansen på våra arbetsplatser och blir mer och mer till arbetsgivarens fördel.

Vi föreslår kongressen besluta att

Alla som är utsedda till att ha mandat att förhandlar på alla nivåer måste gå igenom en framtagen central utbildning med certifieringskrav för att få ett ”körkort” som gör att man kan företräda våra medlemmar på bästa sätt

Utlåtande 57 över motionerna D 32-34

Utifrån att inga diskussioner har genomförts gällande en LO-samordning inför avtalsrörelsen 2023 är frågan ställd i tidigaste laget. Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning att 30 dagars semester för våra medlemmar skulle uppskattas av en majoritet av våra medlemmar. Det som försvårar ett bifall är att ytterligare semesterdagar kommer att ”kosta” på något vis. Lägre lönepåslag eller direkta försämringar gällande andra avtalsvillkor kommer att vara direkta krav från vår motpart.

Om vi ska få kraft bakom ett avtalsyrkande i kommande avtalsrörelser kopplat till fler semesterdagar krävs en starkt LO-samordning där LO-förbunden gemensamt enas om att mer semester ska införas ställt mot de långsiktiga mål som nu råder. LO-kongressen har beslutat och ställt sig bakom ett antal långsiktiga mål för tre kongressperioder, det vill säga fram till år 2028. Målen ska ses som en övergripande färdriktning för löne- och avtalspolitik i kommande avtalsrörelser. I dessa mål ingår inte fler semesterdagar.

När det gäller förstärkningar i våra kollektivavtal är det svårt att slå fast en specifik inriktning som gäller inom samtliga avtalsområden. Varje avtalsområde med respektive avtalsdelegation har ett ansvar att ta ställning för vad som är bäst utifrån respektive branschavtal. Yrkanden om fler semesterdagar möts oftast med ett stort motstånd och snarare ett krav på att antalet avtalade semesterdagar eller sparade semesterdagar ska minskas när vi möter motparten. Andra avtalslösningar som ger ledigheter eller kortare arbetstid har över tid varit lättare att få införda i avtalen och med en lägre kostnad. Timbank och kortare veckoarbetstid är lösningar som gett mer fritid för våra medlemmar. Avtalspensionen håller på att byggas ut inom våra olika avtal, när systemet är fullt utbyggt och man har tjänat in tillräckligt kan man välja att i slutet av sitt yrkesverksamma liv trappa ner sin arbetstid eller förstärka sin avtalspension.

Det parlamentariska läget som för tillfället råder i riksdagen ser vi att en ändring i semesterlagen inte står högst på dagordningen. Vad vi gemensamt måste arbeta för är att vi får majoritet för en arbetarvänlig politik efter riksdagsvalet 2022.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att anse motion D 32-34 besvarade

Motion D 32

Viktor Risling

Mer semester!

1978 fick vi den 5e semesterveckan och sen dess har vi inte fått mer. Vi som är födda på 80- och 90-talet har aldrig fått uppleva de tre åren på 90-talet med experiment av 27 dagars semester och hur skönt det var att få mer ledighet, vi var inte heller inblandade i att ge tillbaka de två dagarna till arbetsgivaren under 90-talskrisen. Det är dags att ta tillbaka våra semesterdagar som vi avstod för att hjälpa näringslivet återhämta sig från en kris som vi knappt minns längre. Det är en skam att vi i 40 år inte har strävat efter mer semester för de som arbetar och det måste vända nu.

I den allt hårdare arbetsmarknaden och med den höjda pensionsåldern så är behovet idag av längre semester större än någonsin för att hindra att medlemmarna sliter ut sig långt innan pensionen.

Vi arbetar för att ha råd att vara lediga och spendera tid med familj och vänner inte tvärt om. Därför bör Seko sträva efter att vi ska få mer av den tiden i framtiden.

Vi vill att Seko i samtliga avtalsområden under de kommande fyra åren skall sträva efter mer semesterdagar så att även vi yngre medlemmar får känna hur det är att ha fler semesterdagar.

Vi föreslår kongressen besluta att

Seko i samtliga avtalsrörelser skall ha yrkanden om fler semesterdagar.

Seko ska ha som mål att alla medlemmar minst skall ha 30 dagars semester i framtiden

Motion D 33

Ida Vågevik

En sjätte semestervecka

På 1990-talet påbörjades en utökning mot den sjätte semesterveckan men på grund av dåliga statsfinanser kom den av sig. I dag hörs det fler och fler röster i fikarummen om varför en del kommunanställda har sex veckor och inte vi. Vi jobbar med arbetstidsförkortning i olika former, men många pratar om att man vill ha mer semester. Många företag har också slimmat sina organisationer och det sliter på människor vilket gör att framför allt våra äldre medlemmar börjat prata om utökad semester. Många av våra medlemmar arbetar i krävande arbetsmiljöer och tanken på att förlägga vår vila i slutet av arbetslivet, genom deltidspensioner, kanske inte alltid är det optimala. Vi behöver ha paus i vår allt mer komplicerade vardag även mitt i arbetslivet. Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

Vi föreslår kongressen besluta att

verka för att ett arbete för en sjätte semestervecka i semesterlagen påbörjas.

även våra kollektivavtal förstärks i frågan.

Motion D 34

Seko region Stockholm

Mer semester!

1978 fick vi den 5e semesterveckan och sen dess har vi inte fått mer. Vi som är födda på 80- och 90-talet har aldrig fått uppleva de tre åren på 90-talet med experiment av 27 dagars semester och hur skönt det var att få mer ledighet, vi var inte heller inblandade i att ge tillbaka de två dagarna till arbetsgivaren under 90-talskrisen. Det är dags att ta tillbaka våra semesterdagar som vi avstod för att hjälpa näringslivet återhämta sig från en kris som vi knappt minns längre. Det är en skam att vi i 40 år inte har strävat efter mer semester för de som arbetar och det måste vända nu.

I den allt hårdare arbetsmarknaden och med den höjda pensionsåldern så är behovet idag av längre semester större än någonsin för att hindra att medlemmarna sliter ut sig långt innan pensionen.

Vi arbetar för att ha råd att vara lediga och spendera tid med familj och vänner inte tvärt om. Därför bör Seko sträva efter att vi ska få mer av den tiden i framtiden.

Vi vill att Seko i samtliga avtalsområden under de kommande fyra åren skall sträva efter mer semesterdagar så att även vi yngre medlemmar får känna hur det är att ha fler semesterdagar.

Vi föreslår kongressen besluta att

Seko i samtliga avtalsrörelser skall ha yrkanden om fler semesterdagar.

Seko ska ha som mål att alla medlemmar minst skall ha 30 dagars semester

Utlåtande 58 över motionerna D 35-36

I de två likalydande motionerna som heter *Trygga anställningar* lyfter motionärerna fram Sekos eget användande av anställningar på allmän visstid. Motionärerna yrkar dels att förbundet skall verka för att bli av med otrygga anställningar på alla nivåer inom förbundet, dels föregå med gott exempel när det gäller schyssta och trygga villkor.

Det stämmer att förbundet har och har haft personer anställda på allmän visstid under kongressperioden. Användandet av allmän visstid ligger på en låg nivå inom förbundet, mellan två och tre procent av allt arbete inom förbundet har utförts av personal anställda på allmän visstid. Förbundsstyrelsen har ingen annan ambition än att även fortsättningsvis hålla nere antalet visstidsanställningar samt fortsätta att tillsätta tjänster tillsvidare när det rör sig om stadigvarande arbete.

Förbundsstyrelsen håller med motionärerna om att förbundet inte ska anställa personer på allmän visstid i syfte att lättare kunna avsluta deras anställningar vid ett senare tillfälle. Det sker inte heller i förbundet. När stadigvarande arbete finns så har dessa tjänster tillsatts med tillsvidareanställningar. Förbundet har under kongressperioden till exempel tillsvidareanställt personal för att fylla det stadigvarande behovet som finns inom Projekt 80 000.

Men allt arbete inom förbundet är inte av stadigvarande karaktär. Det kommer även fortsättningsvis finnas behov av riktade insatser rörande till exempel medlemsorganisering eller försäkringsinformation. Att låta bli att anställa någon för att fylla detta behov enbart på grund av att förbundet inte kan erbjuda en fast anställning vore dåligt för förbundet och för våra medlemmar. Inte heller skulle det kännas det rimligt, när arbetskraftsbehovet är tillfälligt och tidsbegränsat, att förbundet ena stunden tillsvidareanställer personer för att i nästa stund tvingas inleda förhandlingar om arbetsbrist. Det ger inte den enskilde någon ökad trygghet eller bättre förutsättningar framåt. Anställningsformen ändrar inte arbetskraftsbehovets natur. Visstidsanställningsformen ska inte användas för att kringgå tillsvidareanställning utan endast användas när arbetskraftsbehovet är av just tillfällig karaktär.

I samband med att personer erbjuds visstidsanställning vid tillfälliga behov är det mycket viktigt att förbundet tillämpar stor transparens och öppenhet när det gäller förutsättningarna för anställningen, inte minst när det gäller förutsättningar för fortsatt arbete inom förbundet. Det åligger förbundet som arbetsgivare att hantera tillfälligt anställda med samma höga standard som övriga anställda. Det ligger inte minst i förbundets intresse att ta väl hand om all personal.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att anse motion D 35-36 besvarade

Motion D 35

Seko BO Väg och Ban

Trygga anställningar

Att Seko ska jobba för trygga anställningar är något som vi pratade om i valrörelsen och som vi hör oss inom rörelsen slänga oss med väldigt ofta. Att Seko är emot otrygga anställningar för sina medlemmar är sedan länge känt, med lever vi som vi lär? Under de senaste åren har Seko normaliserat otrygga anställningar med att faktiskt tillämpa dom själva i form av allmän visstid, detta har skett vid rekryteringar i projekt 80.000, vid

klubbansättningar och i projekten med försäkringsinformatörer genom LO. Vi menar på att man kan inte stå på barrikaderna och skrika om att alla ska ha en trygg anställning medan man samtidigt som arbetsgivare tycker det är rätt praktiskt att kunna göra sig av med anställda lite lättare. Vad kommer härnäst, ska förbundet kunna använda sig av hyvling för att få ner lönekostnaderna vid dåliga tider?

Vi föreslår kongressen besluta att

Seko ska verka på alla nivåer för att bli av med otrygga anställningar.

Seko som arbetsgivare och fackförbund ska föregå med gott exempel när det kommer till schysta villkor och trygga anställningar.

Motion D 36

Ida Vågevik

Trygga anställningar

Att Seko ska jobba för trygga anställningar är något som vi pratade om i valrörelsen och som vi hör oss inom rörelsen slänga oss med väldigt ofta. Att Seko är emot otrygga anställningar för sina medlemmar är sedan länge känt, med lever vi som vi lär? Under de senaste åren har Seko normaliserat otrygga anställningar med att faktiskt tillämpa dom själva i form av allmän visstid, detta har skett vid rekryteringar i projekt 80.000, vid klubbansättningar och i projekten med försäkringsinformatörer genom LO. Vi menar på att man kan inte stå på barrikaderna och skrika om att alla ska ha en trygg anställning medan man samtidigt som arbetsgivare tycker det är rätt praktiskt att kunna göra sig av med anställda lite lättare. Vad kommer härnäst, ska förbundet kunna använda sig av hyvling för att få ner lönekostnaderna vid dåliga tider?

Vi föreslår kongressen besluta att

Seko ska verka på alla nivåer för att bli av med otrygga anställningar.

Seko som arbetsgivare och fackförbund ska föregå med gott exempel när det kommer till schysta villkor och trygga anställningar.

D Lönepolitik och förhandling

Övrigt

Utlåtande 59 över motion D 47

I motionen belyses vikten av att rekrytera och stärka förbundets förtroendevalda. Särskilt fokus läggs på de mindre, privata bolagen där tryggheten av en fungerande klubbstruktur saknas och de problem som följer av denna organisatoriska brist. Precis som motionären delar förbundsstyrelsen uppfattningen att det är viktigt att vi fortsätter att rekrytera förtroendevalda att företräda medlemmarna även på dessa mindre arbetsplatser. Förbundsstyrelsen delar också uppfattningen att det är viktigt att lokala förtroendevalda inte bara rekryteras utan att de hamnar i sammanhang där de kan växa och utvecklas som medlemmarnas företrädare. Så bygger vi ett mer medlemsnära förbund.

Motionären föreslår att det införs mentorskap via ombudsmän, som i sin tur kan delegera mentorskapet till berörd klubb, för alla nya förtroendevalda samt att utbildningar och nätverk för nya förtroendevalda etableras. Förbundsstyrelsen ser stora fördelar med mentorskap även om det finns praktiska hinder, både i form av tid och resurs men även gällande förbundets organisation. För att ett mentorskap skall vara givande och utvecklande behöver omfattande tid och resurser ansättas för att förverkliga detta. Den krassa verkligheten är att förbundets lokalombudsmän skulle behöva prioritera bort arbetsuppgifter och verksamhet som idag utförs. Förbundsstyrelsen ser inte detta som en tänkbar möjlighet i nuläget.

Vidare ser förbundsstyrelsen inte heller att det är önskvärt att förbundets lokalombudsmän ges befogenheter att delegera arbetsuppgifter, i detta fall mentorskap, till förbundets klubbar. Det skulle innebära en begränsning av klubbarnas självstyre. Det är bättre om klubbarna, oavsett om det rör sig om företags-, region- eller branschklubbar själva förfogar över hur nya förtroendevalda skall läras upp och tas om hand. På samma sätt vill förbundsstyrelsen uppmuntra tillkomsten av nätverk och andra former av kontaktytor för nya förtroendevalda. Dessa kan utgöra bra stöd till förtroendevalda, nya så väl som erfarna, särskilt tillsammans med de utbildningar som redan idag finns för förbundets förtroendevalda.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att anse motion D 47 besvarad

Motion D 47

Ann-Christine Gerdin

Stärka nya förtroendevalda

Idag är det viktigare än någonsin att rekrytera och stärka förtroendevalda inom Seko. Flera företag är privata, mindre aktörer eller där det av andra anledningar kanske inte finns underlag för att bilda en klubb. Även på dessa företag bör det finnas förtroendevalda. Som ny förtroendevald är det av yttersta vikt att denne fångas upp, får hjälp att bygga ett kontaktnät, får guidning i viktiga utbildningar, att denne känner att de är en viktig del i det stora sammanhanget och framförallt att man känner en samhörighet med andra likasinnade.

Vi föreslår kongressen besluta att

det införs mentorskap via ombudsmän för alla nya förtroendevalda.

ombudsmännen kan delegera detta mentorskap till passande klubb.

det skapas utbildningar/nätverk med temat ”Ny förtroendevald på Seko”.

Utlåtande 60 över motion D 48

Motionären tar upp att arbetslöshetskassans regler förändras snabbt och att den som är arbetslös får förändrade förutsättningar för att klara sin vardag och upplever att arbetslöshetskassans regelverk används som en spelpjäs i politiken snarare än det den borde vara, det vill säga en bra och förutsägbar omställningsförsäkring i samband med arbetslöshet.

Motionärens förslag för att uppnå detta är en kollektivavtalad arbetslöshetskassa som inte är statsfinansierad. I förhandlingarna förra året mellan LO, PTK och Svenskt Näringsliv om ett nytt huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd diskuterades parternas utgångspunkter för att kunna fortsätta diskussionen med staten om en kollektivavtalad arbetslöshetsförsäkring. En av utgångspunkterna som parterna då diskuterade och var överens om var att en kollektivavtalad arbetslöshetsförsäkring till viss del behöver vara statsfinansierad för att klara finansieringen av försäkringen.

Att som enskilt förbund, eller gemensamt inom LO, helt finansiera en kollektivavtalad arbetslöshetsförsäkring ser styrelsen inte som möjligt och yrkar därför avslag på motionen.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att avslå motion D 48

Motion D 48

Ida Vågevik

Kollektivavtalad A-kassa

Då samhällets politiska vindar går till att individen står i fokus och inte är det gemensamma så upplever jag att A-kassan i dess nuvarande form används som en spelpjäs i det politiska spelet. Reglerna förändras snabbt och den arbetslösa får fort förändrade förutsättningar att klara sin vardag. Skyddet mot svaga löner som vi fackliga en gång skapade A-kassan för urholkas. Vindar från EU-parlamentet om minimilöner slår hårt mot våra ideologiska tankar. Detta kan innebära att A-kassan till slut förvinner.

Jag vill att A-kassan ska bevaras och ägas hos de som verkligen behöver detta intjänade skydd. Jag vill att den ska bli kollektivavtalad. Ett medlemskap i Seko ska innebära att du tvingas gå med i Sekos A-kassa. Den ska inte vara statsfinansierad.

Vi föreslår kongressen besluta att
bifalla och göra A-kassan kollektivavtalad

förbundet jobbar med att implementera detta i LO

Utlåtande 61 över motion D 49

Motionären beskriver problemet med identitetsstöld och riskerna som finns när känsliga personuppgifter finns tillgängliga på internet. I motionen yrkar motionären att förbundet skall ta bort personnummer från webbplatser såsom Ratsit. Seko har sedan GDPR-reglerna uppkom vidtagit åtskilliga åtgärder för att stärka skyddet av medlemmarnas personliga integritet. Nya tekniska system har införskaffats och nya rutiner har satts på plats. Förbundet har vidtagit de åtgärder som förbundet förfogar över för att reducera och minimera risken för att medlemmarnas personuppgifter skall hamna i orätta händer.

Även om förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning gällande farorna med identitetsstöld så ligger det inte inom förbundets makt att besluta över innehållet på externa webbsidor. Förbundet kan helt enkelt inte besluta att ”ta bort information som personnummer från alla offentliga platser”.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att anse motion D 49 besvarad

Motion D 49

Enskild motion

Olof Hansson,

Begränsa personuppgifter på webben för att minimera antalet bedrägerier

Ni har säkert hört berättelser om personer som blivit lurade över telefon/epost/sms på tusenappar, hundratusen och ibland i miljonklassen.

På tex www.ratsit.se kan man som medlem leta upp andra människors personnummer.

Så lätt är det att få tag på personnummer som är grunden för många av bedrägerierna (då de utförs via bank ID till exempel)

Det finns ingen bra anledning till att det ska vara så här.

GDPR innebär hårdare tag mot information hos företag. Men det krävs mer.

Detta ska vara en start. Personnummer ska man inte kunna få tag på någon offentlig webbplats där vem som helst kan gå in på detta sätt. Det måste försvinna.

Jag föreslår kongressen besluta att

ta bort information som personnummer från alla offentliga platser som t.ex. ratsit.se

Utlåtande 62 över motion D 50

Motionären lyfter frågorna om rätt till kompetensutveckling och ställer krav på att förbundet ska verka för att Sekos medlemmar och medlemmar i övriga LO-förbund skall omfattas av proaktiva kompetensutvecklingsavtal.

I och med att arbetsmarknaden blir allt mer rörlig och förändringstakten ökar är det viktigt att arbetstagarna bereds möjlighet till kompetensutveckling genom livet. Inte minst ökar behovet när pensionsåldern ökar. Motionären lyfter fram lösningen på det statliga avtalsområdet, där medel allokteras för arbetstagarnas kompetensutveckling. Även på andra avtalsområden har parterna enats kring modeller för kompetensutveckling.

Samtidigt kan dessa avtal utvecklas vidare och stärkas ytterligare. Förbundsstyrelsens uppfattning är att beslut rörande hur dessa avtal skall utvecklas och formuleras för framtiden bör fattas så nära medlemmar som möjligt, på respektive avtalsområdes avtalskonferens och i dess förhandlingsdelegation. Då ökar möjligheterna att nå överenskommelser som ger bästa tänkbara förutsättningar för förbundets medlemmar.

När det gäller kompetensutveckling för medlemmar i övriga LO-förbund har förbundet drivit frågan om kompetensutveckling genom LO inom ramen för förhandlingarna om Trygghet och omställning. Förhandlingarna har resulterat i en del positiva förändringar och stärkta möjligheter till kompetensutveckling – under hösten 2020 gjorde förbundet, tillsammans med LO, bedömningen att helheten inte är tillräckligt bra och därför sagt nej till uppgörelsen. Frågan får nu hanteras av respektive förbund.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att anse motion D 50 besvarad

Motion D 50

Seko region Skåne

Seko ska arbeta med ta fram proaktiva kompetensutvecklingsavtal inom alla avtalsområde som leder till livslångt lärande gör att bli mer anställningsbar

Det blir allt viktigare och viktigare att vara anställningsbar långt upp i åldern

Att hålla sig anställningsbar långt upp i åldern blir allt viktigare ju äldre du blir och i takt med att pensionsåldern höjs. I statliga avtalet förfogar arbetsgivaren pengar som parterna tagit fram för att just kunna utveckla sig på arbetet. Som en vidareutveckling av hur dessa pengar bör användas kan man tänka sig att dessa skulle kunna gå till att utveckla den anställda så att hen blir mera anställningsbar på företaget eller utanför företaget. Skulle man sedan kunna kombinera detta med ett ”Friår” så skulle rörligheten på arbetsmarknaden och inlåsningseffekten bli avsevärt mindre.

För att öka våra medlemmars anställningsbarhet, för att skapa grund för större engagemang och för att underlätta rörligheten i arbetslivet.

Vi föreslår kongressen besluta att

Seko fattar beslut om att alla Seko medlemmar skall ha ett proaktivt kompetensutvecklingsavtal som gör att alla får ett livslångt lärande och blir mer anställningsbara.

Seko driver att alla LO medlemmar skall ha ett proaktivt kompetensutvecklingsavtal som gör att alla får ett livslångt lärande och blir mer anställningsbara

Utlåtande 63 över motion D 51

Motionären pekar på den pågående samhällsutvecklingen där digitalisering, effektivare arbetsorganisationer och tekniska framsteg minskar behovet av antalet anställda och arbetskraft i många branscher. Samtidigt fortsätter produktiviteten att öka.

Inom andra områden och i helt nya branscher växer andra behov och arbetstillfällen fram men inte i den takt som vårt postindustriella samhälle under tid utvecklats till, fram till nutid.

LO, i sin långsiktiga målbild fram till 2028, har ställt kravet att alla ska ha rätt till heltid. Det har sin grund i att många tvingas ta ett deltidsarbete och på en lön som inte ens går att leva på. En situation som mest framträder inom kvinnodominerade branscher. Heltid som norm är ännu inte en självklarhet.

Ett samhälle mår bäst av att erbjuda arbete till alla där lönen går att leva på, där varje individ ses som en tillgång och resurs för vår gemensamma välfärd är fortfarande en sanning som gäller.

Sekos kongress beslutade 2017 att Seko tar ställning för införandet av 30 timmars arbetsvecka med bibehållen lön.

Vi kommer att behöva möta framtiden genom kreativitet och med solidariskt goda idéer till stöd för att inkomster och skattesystem bibehålls på en nivå som säkrar välfärden.

Seko arbetar med de långsiktiga målen som LO regelbundet beslutar och uppdaterar för att möta framtida utmaningar och är en av de vägar som motionen pekar på. Krav på lagstiftning och genom att kräva arbetstidsförkortningar i kollektivavtalen som tecknas vid varje avtalsrörelse är något som Seko bedriver långsiktigt.

Det motionären vill uppnå är ett fackligt arbete som ständigt pågår och tidsmässigt kommer att ta många år, för att uppnå motionens långsiktiga mål.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att anse motion D 51 besvarad

Motion D 51

Seko region Skåne

Normen för heltidsarbete behöver sänkas med 20% till år 2030

Vad händer med jobben och våra liv i övrigt i en värld, där datorer, maskiner och robotar alltmer ersätter mänsklig arbetskraft. Det är naturligtvis svårt att förutse, men troligtvis blir det mindre arbetstillfällen. Det är viktigt att alla människor har ett jobb att gå till för att må bra och få en lön att leva på. År 1919 beslutade riksdagen om att 8 timmars arbetsdag. För att alla skall ha möjlighet att ha ett jobb i framtiden behöver vi börja resan mot att , heltidsnormen med 20 % fram till 2030.

Vi föreslår kongressen besluta att

Seko tillsammans med LO verkar för att år 2030 har arbetstidsnormen för heltidsarbete minskat med 20%

Utlåtande 64 över motionerna D 52-53

En snabbguide enligt den modell som motionären föreslår kan vara ett lämpligt verktyg för att ge de förtroendevalda mer kunskap och stärka deras roll som förhandlare. De avtalsfrågor som är viktigast på respektive avtalsområde varierar mellan avtalsområdena. Härutöver ser avtalsstrukturen mycket olika ut på Sekos 23 avtalsområden. Allt från väldigt välreglerat i centrala avtal till få centrala regleringar men med väldigt fylliga lokala unika avtal på enskilda bolag och myndigheter. Utbildning och vägledning i anställningsvillkoren enligt kollektivavtalen är i det senare fallet en lokal fråga. Förbundet genomför utbildning och tar fram informationsmaterial gällande de centrala avtalen inte sällan på efterfrågan från lokal organisation. Dessutom tas det fram material beroende på vad som efterfrågas. Inom vissa områden tas det exempelvis enklare avtalsguider och material på flera språk.

Behovet av kompletterande material som guider skiftar mellan avtalsområden. Varje branschbehov bör utformas efter det som prioriteras där. Det är det lämpligt att man tar fram detta för varje bransch viktigaste frågorna i samråd med ansvariga för avtalsområdena. Vissa avtal behöver kanske en vägledning eller guide, andra i samarbete med de förtroendevalda på ett omfattande lokalt avtal.

Detta är en viktig fråga att inom varje bransch diskutera och utforma det mest effektiva upplägget för branschen. Formen och utseende för snabbguiden samt tidpunkt för framtagande behöver dock diskuteras närmare i varje bransch.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att anse motion D 52-53 besvarade

Motion D 52

Ann-Christine Gerdin

Underlätta för förtroendevalda

Vi ser positivt på förbundets studieprogram och är stolta över alla förtroendevalda som i olika roller hos förbundet gemensamt driver våra medlemmars frågor för förbättringar. Vi tror detta arbete kan underlättas av att varje bransch/avtalsområde tar fram en unik snabbguide till deras avtals större frågor och checklistor angående förhandlingar. Detta skulle underlätta för många nya förtroendevalda men även kunna uppdatera de som inte fått en utbildning likt VPJ de senaste årtionden.

Vi föreslår kongressen besluta att

Förbundet tar fram en snabbguide angående avtal inom varje avtalsområde riktad mot förtroendevalda förhandlare

Motion D 53

Seko region Mellannorrland

Underlätta för förtroendevalda!

Vi ser positivt på förbundets studieprogram och är stolta över alla förtroendevalda som i olika roller hos förbundet gemensamt driver våra medlemmars frågor för förbättringar. Vi tror detta arbete kan underlättas av att varje bransch/avtalsområde tar fram en unik snabbguide till deras avtals större frågor och checklistor angående förhandlingar. Detta skulle underlätta för många nya förtroendevalda men även kunna uppdatera de som inte fått en utbildning likt VPJ de senaste årtionden.

Vi föreslår kongressen besluta att

Förbundet tar fram en snabbguide angående avtal inom varje avtalsområde riktad mot förtroendevalda förhandlare

F Arbetsrätt och övrig lagstiftning

A-kassa

Utlåtande 65 över motion F 1

Motionären yrkar på att den tillfälligt förhöjda ersättningsnivån i A-kassan som regeringen införde i april 2020 ska permanentas samt att den nivån på sikt ska höjas. Motionären lyfter vikten av en arbetslöshetsförsäkring som ger ett gott ekonomiskt skydd under perioden av arbetslöshet mellan två jobb.

Förbundsstyrelsen håller med motionären om vikten av en arbetslöshetsförsäkring som ger ett gott skydd under arbetslöshet. På LO-kongresserna 2012 och 2016 togs beslut om att LO skulle verka för att ersättningsnivån i arbetslöshetsförsäkringen på sikt skulle motsvara 90% (upp till taket). Det finns också motioner till kommande LO-kongress i höst som yrkar på höjda nivåer i arbetslöshetsförsäkringen. LO arbetar kontinuerligt med att påverka och bilda opinion för en arbetslöshetsförsäkring med en god inkomstrygghet.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att anse motion F 1 besvarad

Motion F 1

Seko region Skåne

Behåll förhöjd omställningsförsäkringen (A-kassan) efter Coronapandemin

A-kassan är en omställningsförsäkring, för att underlätta ekonomisk omställning mellan jobb.

I samband med Coronapandemin höjdes A-kassan till en nivå som gör att många av våra arbetslösa medlemmar slipper få allvarliga ekonomiska problem innan man får ett nytt jobb.

Vi föreslår kongressen besluta att

Seko gör allt vad man kan för att få riksdagen fattar beslut på att permanenta höjningen och på sikt höja nivåerna.

Utlåtande 66 över motion F 2

En bra service till våra medlemmar är viktigt både för förbundet och för A-kassan. Motionen tar som exempel upp att när en medlem ändrar någon uppgift hos A-kassan så uppdateras den inte hos förbundet och vice versa. Motionären yrkar att förbundet ska verka för en bättre samverkan mellan A-kassan och vårt förbund för att stärka medlemmens rättigheter. Förbundet och A-kassan är två separata organisationer och utifrån den lagstiftning som finns så kan inte uppgifter som en medlem ändrar hos den ena organisationen uppdateras med automatik i den andra organisationens system. I frågor där förbundet och A-kassan kan samverka finns ett väl utvecklat samarbete.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att anse motion F 2 besvarad

Motion F 2

"Esse" Esbjörn Johansson

Slå samman A-kassan med fackförbunden

När medlem ändrar sina uppgifter på A-kassan så uppdateras det inte hos fackförbunden och vice versa. Detta innebär att man i nuläget inte kan samordna service och information till våra medlemmar på bästa sätt.

Vi föreslår kongressen besluta att

Seko verkar för en bättre samverkan mellan A-kassan och vårt förbund för att stärka medlemmens rättigheter.

Utlåtande 67 över motionerna F 3-9

Det har till kongressen kommit sju motioner som alla tar upp vikten av att när rätten att arbeta fram till 69 års ålder träder ikraft 2023 så måste arbetslöshetsförsäkringen, socialförsäkringen och kompletterade kollektivavtalade försäkringar också gälla, åtminstone fram till den åldern. De flesta av dagens kompletterande kollektivavtalade försäkringar är framförhandlade då 65 år var den ålder de flesta slutade sitt yrkesverksamma liv. Om det ska vara möjligt att faktiskt arbeta till 69 års ålder är det ett måste att arbetslöshetsförsäkringen, socialförsäkringen och de kollektivavtalade försäkringarna följs åt och allra helst gäller så länge man är yrkesverksam men i alla fall till 69 år.

LO har på olika sätt bildat opinion för och påtalat att när rätten att arbeta längre infördes och nu kommer att höjas till 69 år från 2023 att välfärdssystemen måste följa med och gälla fram till samma ålder. På förra LO-kongressen så beslutades att det är angeläget att ta bort 65-årsgränsen i de kollektivavtalade försäkringarna och att det ska finnas med som yrkande vid framtida omförhandling av avtalsförsäkringarna och avtalspensionsplanerna. Förbundsstyrelsen anser att motionerna ska anses besvarade.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att anse motion F 3-9 besvarade

Motion F 3

"Esse" Esbjörn Johansson

A kassa och Försäkringsskydd

När Regeringen beslutade att man har rätt att arbeta till 69 års ålder från 2023 tycker man att A-kassan och socialförsäkring skall gälla tills 69 års ålder om man arbetar.

Vi föreslår kongressen besluta att

Seko skall aktivt verka för att A-kassa och socialförsäkringen skall gälla till 69 års ålder.

Motion F 4

"Esse" Esbjörn Johansson

A-kassa för pensionerade medlemmar

Vid 65 års ålder upphör rätten till A-kassan.

Om pensionsåldern höjs till 69 år måste A-kasseskyddet finnas kvar till verklig uppnådd pensionsålder.

Vi föreslår kongressen besluta att

Seko driver frågan politiskt för att få riksdagen att ändra lagen gällande A-kassa för pensionärer.

Motion F 5

"Esse" Esbjörn Johansson

Försäkringsskydd för pensionerade medlemmar

Vid 65års ålder försvinner försäkringsskyddet, till exempel AFA försäkring. Om pensionsåldern höjs till 69 år måste försäkringsskyddet finnas kvar till verklig uppnådd pensionsålder.

Vi föreslår kongressen besluta att

Seko driver frågan politiskt för att få riksdagen att ändra lagen gällande försäkringsskydd.

Motion F 6

Ida Vågevik

A-kassan och Försäkringsskydd

När regeringen beslutade från att man har rätt att arbeta till 69 års ålder från 2023, då tycker man att A-kassan och socialförsäkringen skall gälla till 69 års ålder om man arbetar.

Jag föreslår kongressen besluta att

Seko skall aktivt verka för att A-kassa och socialförsäkringen skall gälla till 69 års ålder.

Motion F 7

Enskild motion

Anders Rinnemo,

A-kassan och Försäkringsskydd

SEKO Väg & Banklubben Värmland-Örebro

När regeringen beslutade att man har rätt att arbeta till 69 års ålder från 2023, tycker vi att A-kassan och socialförsäkringen skall gälla till 69 års ålder om man fortfarande arbetar och ej gått i pension.

Jag föreslår kongressen besluta att

Seko skall aktivt verka för att A-kassan och socialförsäkringen skall gälla till 69 års ålder om man fortfarande arbetar och ej gått i pension.

Motion F 8

Seko Väg&Banklubben Värmland-Örebro

A-kassan och Försäkringsskydd

SEKO Väg & Banklubben Värmland-Örebro

När regeringen beslutade att man har rätt att arbeta till 69 års ålder från 2023, tycker vi att A-kassan och socialförsäkringen skall gälla till 69 års ålder om man fortfarande arbetar och ej gått i pension.

Vi föreslår kongressen besluta att

Seko skall aktivt verka för att A-kassan och socialförsäkringen skall gälla till 69 års ålder om man fortfarande arbetar och ej gått i pension.

Motion F 9

Seko BO Väg och Ban

A-kassan och Försäkringsskydd

När regeringen beslutade från att man har rätt att arbeta till 69 års ålder från 2023, då tycker man att A-kassan och socialförsäkringen skall gälla till 69 års ålder om man arbetar.

Vi föreslår kongressen besluta att

Seko skall aktivt verka för att A-kassa och socialförsäkringen skall gälla till 69 års ålder.

G Försäkringar och pensioner enligt lag och avtal

Utlåtande 68 över motion G 37

Motionären pekar på ett stort problem som drabbar medlemmar som haft oturen att bli sjuka, det kan vara till följd av arbetet men även av andra orsaker. I slutändan kan de ekonomiska förlusterna för den enskilde bli förödande. Det sociala skydds nätet som samhället borde tillhandahålla har nedmonterats kraftigt under lång tid. Motionären önskar nu att vi tillsammans försöker täppa till en del i skydds nätet och stärka upp löntagarnas skydd vid sjukdom.

Den grundläggande förutsättningen för att en anställd ska kunna få sjuklön är att hen är helt eller delvis förhindrad att utföra sitt vanliga eller ett jämförbart arbete på grund av sjukdom.

Rätten till sjuklön, dag 1–14, är i första hand en civilrättslig fråga mellan en arbetsgivare och en arbetstagare. Ibland kan Försäkringskassan behöva ta ställning till om en arbetsgivare är skyldig att betala sjuklön för att kunna bedöma om en person har rätt till ersättning från sjukförsäkringen, till exempel sjukpenning. Rehabiliteringskedjan är en bedömning i flera steg, dag 15–90 bedöms den försäkrades nedsättning av arbetsförmågan mot sitt ordinarie arbete, dag 91–180 mot arbete på arbetsplatsen. Efter 180 dagar har den anställde rätt till sjukpenning om hen inte kan utföra något arbete på den vanliga arbetsmarknaden.

Det är arbetsgivaren som ska bedöma om en anställd har nedsatt arbetsförmåga på grund av sjukdom och i så fall i vilken omfattning. Det är i denna bedömning som Seko måste vara delaktig. Det som i dagligt tal kallas arbetsrelaterad arbetsanpassning och rehabilitering.

Men start den 1 juni 2021 börjar en ny arbetsmiljöverkets författningssamling (AFS) att gälla: AFS 2020:5 Arbetsanpassning.

I den fastslår arbetsmiljöverket att det är Arbetsgivaren som har ansvaret för att föreskrifterna följs. Bestämmelser om arbetsgivares ansvar vid arbetstagares rehabilitering finns i 30 kap. socialförsäkringsbalken. Utöver föreskriften och socialförsäkringsbalken ska arbetsgivaren enligt AML 3 kap 2 a § se till att det i verksamheten finns ett på lämpligt sätt organiserad arbetsanpassnings – och rehabiliteringsverksamhet för fullgörande av de uppgifter som denna lag fastställer.

AFS:en tar sikte på vilka arbetsanpassningar arbetsgivaren ska göra för en enskild arbetstagare utöver åtgärder i det generella arbetsmiljöarbetet.

Ytterst är det Arbetsmiljöverket som kan förelägga arbetsgivaren att förbättra eller förändra sin organisation. Sekos skyddsombud har en viktig uppgift i att tillse alla anställdas arbetsmiljö även i rehabiliteringsärenden.

Skyddsombud företräder arbetstagarna i arbetsmiljöfrågor och ska verka för en tillfredsställande arbetsmiljö. I detta syfte ska ombudet inom sitt skyddsområde vaka över skyddet mot ohälsa och olycksfall samt över att arbetsgivaren uppfyller kraven i AML 3 kap. 2a §.

I dagens arbetsmiljölagstiftning finns inte möjligheten till sanktioner som innebär att enskilda anställda eller facklig organisation kan få ekonomisk ersättning, eller ställa krav på att arbetsgivaren ska betala Försäkringskassan vid undermålig rehabilitering av sjukskriven personal.

Arbetsmiljöverket kan däremot besluta om föreläggande eller förbud mot arbetsgivare som inte följer lagstiftningen.

Vi som fack kan däremot bli bättre på att utbilda våra förtroendevalda och skyddsombud i hur de ska kunna omhänderta medlemmar som hamnar i rehabiliteringsprocessen med stöd av de lagar och regler som redan finns.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att anse motion G 37 besvarad

Motion G 37

NCC, Seko Förhandlingsorganisation

Seko BO Väg och Ban

Seko klubb väg o ban Skåne

Sjukförsäkring "REHAB-ansvar"

Alliansregeringen förändrade lagstiftningen för sjukpenning och rehabilitering, genom att införa den så kallade rehabiliteringskedjan. Lagstiftningen har förändrats till mänskligare regler och bedömning efter dag 365, så att svårt sjuka inte ska bli utförsäkrade och tvingas anmäla sig som arbetslösa hos Arbetsförmedlingen.

Jag vill med den här motionen fortsätta förbättra reglerna, så att de som är anställda hos arbetsgivare som inte tar sitt rehab ansvar, inte ska bli avstängda från sjukpenning p.g.a. att arbetsgivaren ej fullgjort sin lagstadgade rehabskyldighet.

När en arbetstagare når sjukdag 180 i sin sjukperiod, prövar Försäkringskassan den sjukskrivnes arbetsförmåga mot hela arbetsmarknaden, enligt gällande rehabkedja.

Om Försäkringskassan anser att den sjukskrivne har arbetsförmåga gentemot övriga arbetsmarknaden, stängs sjukpenningen av. I och med detta, måste arbetstagaren anmäla sig till Arbetsförmedlingen som arbetssökande.

Många arbetsgivare tar sitt rehab-ansvar på allvar och sköter detta bra, men tyvärr händer det alltför ofta att arbetsgivare p.g.a. ovilja, ointresse eller okunskap, inte fullgör sitt rehab-ansvar mot den sin anställda medarbetare.

De arbetsgivare som inte fullgör sin rehabskyldighet, drabbas i nuläget inte av några konsekvenser då Försäkringskassan inte har några sanktionsmöjligheter mot arbetsgivare.

Däremot kan den försäkrade bli avstängd från sjukpenning, för att arbetsgivaren inte tar sitt ansvar.

Vi föreslår kongressen besluta att

Seko verkar för att vid sjukdag 180 för den försäkrade, då arbetsförmågan ska provas enligt rehabkedjan, ska den försäkrades arbetsgivare kunna visa att den fullgjort sin rehabskyldighet.

Om så inte är fallet, får den försäkrade fortsatt sjukpenning från Försäkringskassan och arbetsgivaren blir återbetalningsskyldig till Försäkringskassan, likt sjuklönegarantin.

Utlåtande 69 över motion G 38

Karensavdraget infördes 2019 och ersatte det som tidigare kallades karensdag. Syftet med ändringen var att det avdrag som görs när man är sjuk ska vara rättvist och förutsägbart för majoriteten av arbetstagarna.

Seko har via LO har en längre tid drivit på för att permanent avskaffa karensen i sjukförsäkringen. Det finns både privatekonomiska- och samhällsekonomiska skäl att fullt ut och permanent avskaffa karensavdraget i sjukförsäkringen.

Under coronapandemin har tillfälliga regler införts som innebär att arbetstagare kunnat ansöka om ersättning för karensavdraget från Försäkringskassan. Med jämna mellanrum har regeringen beslutat att förlänga dessa tillfälliga regler.

Likt LO:s uppfattning anser Seko är att det är otillräckligt att införa en tillfällig ersättning för karensavdraget. Såsom motionären beskriver står valet ofta mellan att riskera sin privatekonomi, till följd av det avbräck karensavdraget innebär, eller att riskera sin framtida hälsa och även samhällsekonomiska konsekvenser.

Andra förbund har skickat in motioner till LOs nästkommande kongress som yrkar på att slopa karensavdraget. Även Seko har skickat in en motion i linje med denna motion där det föreslås att LO ska verka för en mänskligare sjukförsäkring.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att bifalla motion G 38

Motion G 38

"Esse" Esbjörn Johansson

Skrota karensdagen

Karensavdraget gör att många av våra medlemmar går till jobbet fast de är sjuka. Man har helt enkelt inte råd att vara hemma, det blir en ekonomisk belastning.

Vi föreslår kongressen besluta att

Seko skall verka för att karensavdraget avskaffas.

Utlåtande 70 över motion G 39

Seko vill att det som skulle ingå i motionens föreslagna gruppförsäkringslösning ska ingå i samhällets sjukvårds- och försäkringssystem.

Utredningen om jämlik tandhälsa har i mars 2021 lämnat ett betänkande, *När behovet får styra - ett tandvårdssystem för en mer jämlik tandhälsa*. Fortsatt påverkan i denna utredning sker löpande.

Seko har, likt flera andra förbund, också insänt motion till kommande LO-kongress där det föreslås att LO ska verka för att tandvård och tandhälsa ska ses som en del av kroppen och integreras i övriga sjukvårds- och försäkringssystemet.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att avslå motion G 39

Motion G 39

Seko klubb SiS

Tandvårdsförsäkring

Tandvård är idag dyr, tandhälsa är fortfarande en klassfråga. Många medlemmar anser sig inte ha råd att ta hjälp av tandvården.

Notan för tandläkarbesök kan bli väldigt kostsam.

I LOs försäkringspaket ingår många bra försäkringar. Dock saknas det en försäkring för munhälsa.

Vi föreslår kongressen besluta att

Förbundet ska verka för att tandvård ska ingå i LOs försäkringspaket.

Seko erbjuder medlemmarna en tandvårdsförsäkring som tillval till en skälig kostnad.

Utlåtande 71 över motion G 40

Förslaget i motionen är viktigt och belyser väl fakta att alla inte orkar arbeta till pensionsåldern. För att både säkra pensionssystemet och den enskildes pension krävs förbättringar på flera områden, så som ett hållbart arbetsliv samt arbets- och anställningsvillkor som det är möjligt att försörja sig på i ett livscykelperspektiv.

Såsom är beskrivet kan sjukersättning beviljas, under förutsättning att det nåsögt beviljas, till de som inte maktar med ett helt yrkesliv. Men kompensationen och möjligheten att få sjukersättning behöver förbättras så att de som, av hälsoskäl, inte kan arbeta fram till 67 års ålder inte behöver börja ta ut pension förrän dess.

LO har sedan kongressen 2016 arbetat med påverkan för förbättringar i pensionssystemet, vilket också i remissvar och på andra sätt har framförts till regeringen och riksdagspartierna. Regeringens blocköverskridande pensionsgrupp är överens om att fortsätta diskussioner om en långsiktig gemensam lösning för höjda pensioner.

Att värdera yrkesgrupper mot varandra är inte i linje med ett solidariskt arbete för ett rättvist pensionssystem. Det kan uppstå en värderingsproblematik att utröna vad fysiskt krävande arbete innebär. Det kan också leda till utmaningar att andra yrkesgrupper också borde omfattas. Seko, tillsammans med LO och dess förbund vill påverka beslutsfattare för en bättre pensionslösning för alla. Ett pensionssystem som bygger på solidaritet, rättvisa och lika värde.

Seko följer regeringens pensionsgrupp, där de i senaste rapporten pekar på den orättvisa som finns i pensionssystemet, att tidigt inträde inte gynnas på samma sätt som sent utträde samt att det inte finns en ventil för den som sliter ut kroppen.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att anse motion G 40 besvarad

Motion G 40

"Esse" Esbjörn Johansson

Tidigare pensionslösningar för de med fysiskt krävande arbeten

Sveriges riksdag fattade under 2019 ett beslut om att höja de olika åldersgränserna i pensionssystemet. Bakgrunden är att medellivslängden fortsätter att öka. För att inte pensionen ska sjunka i takt med att genomsnittliga tiden som pensionär blir längre ansåg man att åldersgränserna i pensionssystemet behövdes höjas.

En annan möjlig lösning hade istället varit att höja pensionsavgiften. Det finns även en tredje väg att gå. Låt dem som har ett yrke där det är möjligt att arbeta högre upp i åldrarna göra det medan de som har ett fysiskt påfrestande yrke får möjlighet att gå tidigare.

Nuvarande lösning, att alla i befolkningen ska arbeta längre och att åldersgränserna i pensionssystemen ska höjas kraftigt de kommande åren för att därefter följa en riktålder som bygger på medellivslängden är olycklig. Spridningen i hälsa mellan olika utbildningsgrupper är stor och försvårar en generell förlängning av arbetslivet för alla.

En generell höjning tar inte hänsyn till att möjligheten till att orka arbeta högre upp i åldrarna är ojämnt fördelat. Det finns stora skillnader i befolkningens hälsa som

återspeglar sig i att skillnaden i medellivslängd mellan olika utbildningsgrupper ökar. Antal levnadsår med aktivitetsnedsättning varierar också betydligt mellan olika utbildningsgrupper. Olika typer av arbeten ställer också olika fysiska krav. Krav som kan vara svåra att uppnå när kroppen åldras och blir svagare. De höjda åldersgränserna är således mycket problematiska för många arbetaryrken, där de fysiska kraven som ställs generellt är höga.

När åldersgränserna i pensionssystemet stegvis ökar kommer alla i befolkningen oavsett yrke eller hälsostatus tvingas arbeta högre upp i åldrarna, ingen hänsyn ta till arbetets karaktär eller bakomliggande hälsa. Enda möjligheten att gå tidigare är om man har eget kapital eller en hög tjänstepension som gör att man klarar sig fram till åldersgränserna för den allmänna pensionen, vilket är en klassfråga. Alternativt att man kan bevisa för Försäkringskassan att man har en livsvarigt nedsatt arbetsförmåga och kan passera nåsögat för att få sjukersättning. Att ha sjukersättningen som generell lösning för alla som inte orkar arbeta några ytterligare år är inte heller önskvärt. Det behövs en mer allmän lösning för de med fysiskt krävande arbeten och som riskerar att bli utslitna av att arbeta ytterligare år.

Visst kommer det även i fortsättningen finnas en viss möjlighet att styra vid vilken ålder man börjar ta ut sin pension. Men i den mån individen fortfarande själv kan välja att gå tidigare är det individen ensam som får betala priset i form av en livslångt lägre pension. För pensionens storlek spelar de sista åren i arbetslivet större roll än de tidigaste åren och särskilt kvinnor som haft ett arbetaryrke löper stor risk att trots ett helt arbetsliv får en mycket låg pension.

Arbetare börjar ofta arbeta tidigt och arbetar i fysiskt ansträngande arbeten där möjligheten att arbeta högre upp i åldrarna är mindre. Att tvinga människor som arbetat ett helt yrkesliv att arbeta ännu längre är inte lönsamt varken för individ eller skattebetalarna. Individen riskerar sin hälsa och att samhället riskerar få stora kostnader för sjukpenning och hälsa och sjukvård. Istället för att människor med fysiskt krävande arbetaryrken ska släpa sig igenom de sista åren i arbetslivet och riskera att bli sjuka och utslitna för att borde de kunna gå tidigare i pension.

Det skall alltid löna sig att ha arbetat, även för de med relativt sett lägre inkomster. Att ta ut ålderspension tidigare sänker pensionens storlek livslångt. Arbetare i fysiskt krävande yrken behöver också få möjligheten att skjuta upp uttaget av ålderspension. En lösning där vissa yrkesgrupper får möjlighet att gå ett par år tidigare utan att behöva ta ut ålderspensionen skulle möjliggöra både ett värdigt avslut av arbetslivet och högre pensioner för denna grupp.

Vi föreslår kongressen besluta att

Seko påverkar beslutsfattare för att möjliggöra en pensionslösning för personer med fysiskt krävande arbeten där de har slitit ut sig

Utlåtande 72 över motion G 41

Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning om det inte bör finnas någon nedre åldersgräns för intjänande till tjänstepension som gör att det först därefter blir ett intjänande till tjänstepension. Förbundsstyrelsens uppfattning är att all inkomst oavsett ålder ska generera till tjänstepension och vill därför att motionen bifalls.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att bifalla motion G 41

Motion G 41

Seko region Skåne

Tjänstepension från första intjänade krona

En majoritet av Sekos medlemmar är anställda i den privata sektorn. En stor del av dessa medlemmar har arbetsgivare som börjar betala in till tjänstepensionen efter individen har fyllt 25. Vilket straffar våra medlemmar som startar på arbetsmarknaden i tidigare ålder. Att få in i alla våra avtal att våra medlemmars arbetsgivare börjar betala in tjänstepension från första arbetsdag kommer vi få en mer jämställd pension.

Vi föreslår kongressen besluta att

Seko skall verka för alla våra avtal har tjänstepension från första arbetsdag.

Utlåtande 73 över motion G 42

I linje med motionen anser Seko att tänderna är en del av kroppen. Tandhälsan och en individs kostnader borde regleras i samma socialförsäkringssystem som för övriga kroppen. På LO-kongressen 2016 togs det beslut om att högkostnadsskyddet som gäller för sjukvård, också ska gälla för grundläggande tandvård och dagens åldersgräns för fri tandvård ska höjas till 25 år. Staten har sedan LO-kongressen startat utredningen Ett tandvårdssystem för jämlik tandhälsa, som ska analysera hur man kan minska skillnaderna i tandhälsa hos befolkningen. Ett tilläggsdirektiv har tillkommit att utreda och föreslå alternativa modeller för ett nytt justerat statligt högkostnadsskydd. Det har lämnats ett betänkande hur tandvårdssystemet kan utvecklas för att bli mer resurseffektivt och jämlikt.

Seko har, likt flera andra förbund, insänt motion till kommande LO-kongress där det föreslås att LO ska verka för att tandvård och tandhälsa ska ses som en del av kroppen och integreras i övrig sjukvård och försäkringssystem.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att bifalla motion G 42

Motion G 42

Seko region Skåne

Tänder tillhör kroppen

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

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

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

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

Vi föreslår kongressen besluta att

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

Utlåtande 74 över motionerna G 43-46

Motionärerna yrkar alla på att allmänna pensionssystemet ska förbättras på olika sätt. Motionen *Tidigare pensionslösningar för de med fysiskt krävande arbeten* yrkar på att förbundet påverkar beslutsfattare för att möjliggöra en pensionslösning för personer med fysiskt krävande arbeten där de slitit ut sig.

De två likalydande motionerna *Fördela pensionen rättvist* yrkar på att förbundet genom LO ska verka för att indexeringen av garantipensionen förändras så att den bättre följer inkomstutvecklingen, att den sammanlagda pensionsnivån bör vara minst 72 %, att sjukskrivning ska ge pensionsrätt, att arvsvinsten fördelas så att mest ges till de som har minst pension och att det måste göras politik av pensionsfrågan för att få till en bättre lagstiftning.

Frågorna som motionärerna tar upp är viktiga och förbundsstyrelsen stämmer in i uppfattningen att det allmänna pensionssystemet behöver förändras och reformeras. Förbundet arbetar aktivt med att påverka det allmänna pensionssystemet och har tillsammans med andra förbund lämnat in en motion till LOs kommande kongress som tar upp de frågor som förbunden tillsammans ser är mest akuta att åtgärda.

Motionen till LO yrkar på att LO ska ta fram förslag på ett nytt pensionssystem som ger en god inkomstrygghet och utjämnar inkomstskillnader, att LO ska verka för att ett yrkesliv som arbetare måste räcka för en god pension och verka för kompensation i pensionssystemet för dem som på grund av tunga och slitsamma arbeten tvingas gå i förtida pension eller gå ner i arbetstid. Motionen yrkar även på att LO verkar för att Socialdemokraterna tar pensionsförslaget som sitt eget och att det tas upp med de borgliga partierna i den parlamentariska pensionsgruppen.

Dagens pensionssystem inte ger så höga pensioner som man räknade med när pensionssystemet infördes. Det är inte acceptabelt och ett yrkesliv som arbetare måste ge en god pension. LOs styrelse har sedan tidigare ett långsiktigt mål att den allmänna pensionen tillsammans med avtalspensionen, för arbetare, ska vara minst 72 procent av slutlönen. Då intentionerna i motionerna om att förbättra allmänna pensionssystemet rymms i den motionen förbundet skickat till LOs kongress anser förbundsstyrelsen att den frågan redan är adresserad.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att bifalla motion G 45-46 andra att-satsen

att anse motion G 43-46 första, tredje, fjärde och femte att-satserna besvarade

Motion G 43

Seko region Väst

Tidigare pensionslösningar för de med fysiskt krävande arbeten

Sveriges riksdag fattade under 2019 ett beslut om att höja de olika åldersgränserna i pensionssystemet. Bakgrunden är att medellivslängden fortsätter att öka. För att inte pensionen ska sjunka i takt med att genomsnittliga tiden som pensionär blir längre ansåg man att åldersgränserna i pensionssystemet behövdes höjas.

En annan möjlig lösning hade istället varit att höja pensionsavgiften. Det finns även en tredje väg att gå. Låt dem som har ett yrke där det är möjligt att arbeta högre upp i

åldrarna göra det medan de som har ett fysiskt påfrestande yrke får möjlighet att gå tidigare.

Nuvarande lösning, att alla i befolkningen ska arbeta längre och att åldersgränserna i pensionssystemen ska höjas kraftigt de kommande åren för att därefter följa en riktålder som bygger på medellivslängden är olycklig. Spridningen i hälsa mellan olika utbildningsgrupper är stor och försvårar en generell förlängning av arbetslivet för alla.

En generell höjning tar inte hänsyn till att möjligheten till att orka arbeta högre upp i åldrarna är ojämnt fördelat. Det finns stora skillnader i befolkningens hälsa som återspeglar sig i att skillnaden i medellivslängd mellan olika utbildningsgrupper ökar. Antal levnadsår med aktivitetsnedsättning varierar också betydligt mellan olika utbildningsgrupper. Olika typer av arbeten ställer också olika fysiska krav. Krav som kan vara svåra att uppnå när kroppen åldras och blir svagare. De höjda åldersgränserna är således mycket problematiska för många arbetaryrken, där de fysiska kraven som ställs generellt är höga.

När åldersgränserna i pensionssystemet stegvis ökar kommer alla i befolkningen oavsett yrke eller hälsostatus tvingas arbeta högre upp i åldrarna, ingen hänsyn ta till arbetets karaktär eller bakomliggande hälsa. Enda möjligheten att gå tidigare är om man har eget kapital eller en hög tjänstepension som gör att man klarar sig fram till åldersgränserna för den allmänna pensionen, vilket är en klassfråga. Alternativt att man kan bevisa för Försäkringskassan att man har en livsvarigt nedsatt arbetsförmåga och kan passera nålsögat för att få sjukersättning. Att ha sjukersättningen som generell lösning för alla som inte orkar arbeta några ytterligare år är inte heller önskvärt. Det behövs en mer allmän lösning för de med fysiskt krävande arbeten och som riskerar att bli utslitna av att arbeta ytterligare år.

Visst kommer det även i fortsättningen finnas en viss möjlighet att styra vid vilken ålder man börjar ta ut sin pension. Men i den mån individen fortfarande själv kan välja att gå tidigare är det individen ensam som får betala priset i form av en livslångt lägre pension. För pensionens storlek spelar de sista åren i arbetslivet större roll än de tidigaste åren och särskilt kvinnor som haft ett arbetaryrke löper stor risk att trots ett helt arbetsliv får en mycket låg pension.

Arbetare börjar ofta arbeta tidigt och arbetar i fysiskt ansträngande arbeten där möjligheten att arbeta högre upp i åldrarna är mindre. Att tvinga människor som arbetat ett helt yrkesliv att arbeta ännu längre är inte lönsamt varken för individ eller skattebetalarna. Individen riskerar sin hälsa och att samhället riskerar få stora kostnader för sjukpenning och hälsa och sjukvård. Istället för att människor med fysiskt krävande arbetaryrken ska släpa sig igenom de sista åren i arbetslivet och riskera att bli sjuka och utslitna för att borde de kunna gå tidigare i pension.

Det skall alltid löna sig att ha arbetat, även för de med relativt sett lägre inkomster. Att ta ut ålderspension tidigare sänker pensionens storlek livslångt. Arbetare i fysiskt krävande yrken behöver också få möjligheten att skjuta upp uttaget av ålderspension. En lösning där vissa yrkesgrupper får möjlighet att gå ett par år tidigare utan att behöva ta ut ålderspensionen skulle möjliggöra både ett värdigt avslut av arbetslivet och högre pensioner för denna grupp.

Vi föreslår kongressen besluta att

Seko påverkar beslutsfattare för att möjliggöra en pensionslösning för personer med fysiskt krävande arbeten där de har slitit ut sig.

Motion G 44

"Esse" Esbjörn Johansson

Pensionen skall vara minst 80 % av slutlönen

Idag ligger pensionsnivåerna för många av våra medlemmar på 60-65% av lönen i arbetslivet. Detta gör att man inte kan ha en dräglig levnadsstandard som pensionär.

Vi föreslår kongressen besluta att

Seko skall verka för att ett politiskt beslut om att pensionsnivåerna alltid ligger på minst 80% av lönen i arbetslivet.

Motion G 45

Seko region Södra

Fördela pensionen rättvist

Som fackligt förtroendevalda möter vi medlemmar som är oroliga för hur framtiden ska bli, för att deras pension inte ska kunna ge dem ekonomiska förutsättningar för ett värdigt liv, ett gott liv, när tiden i arbete avslutas.

Det nuvarande pensionssystemet förstärker ojämlikheten som redan finns på arbetsmarknaden i dag. Den som har haft ett arbete med hög lön får också högre pension än den som haft låg lön. Detta bygger på inkomstprincipen vilket är rimligt, även om vi vill se en större utjämnande effekt.

Det nuvarande pensionssystemet omfördelar dock från lågavlönade till högavlönade. Ju längre en person betalar in avgifter desto mer pension får samma person vid pension. De som kan jobba länge premieras och för de som inte kan det, t.ex. p.g.a. fysiskt tunga arbetsuppgifter och/eller dålig arbetsmiljö, finns ingen kompensation.

Den som har haft goda arbetsvillkor och en stor grad av kontroll i sitt arbete har lägre risk för sjukskrivning vilket gör pensionen större. Många med sådana arbeten kan och vill fortsätta arbeta efter 65 år och då blir pensionen högre. Den som däremot har haft avbrott för sjukskrivningar och arbetslöshet eller går i pension tidigare p.g.a. att kroppen är utsliten av ett hårt arbetsliv får lägre pension. Systemet premierar därmed högre tjänstemän och akademiker som kommer in i systemet sent och kan jobba länge och medan LO-grupper som börjar jobba i tidig ålder och slits ut tidigt straffas med sänkta pensioner.

Beslutet att höja pensionsåldern innebär en katastrofal försämring för de som inte kan eller inte får arbeta ens fram till 65 år. För dem innebär beslutet en sänkt pension.

Höjd pensionsålder innebär också att man inte tar hänsyn till att de ökande klyftorna i samhället också medfört att skillnaden i levnadsålder ökar. För många av våra medlemmar kan vi se att levnadsåldern inte ökar. Också för dem innebär höjd pensionsålder en sänkt pension.

Lägre pension drabbar också kvinnor i högre grad, eftersom de i större utsträckning jobbar deltid och är hemma med barnen. Pensionen blir därför också ojämlik utifrån ett könsperspektiv.

Arvsvinsten i det nuvarande systemet hjälper också till att öka klyftorna mellan pensionärerna. Den som tjänar mest får mest procentuellt av de som avlider. Det är djupt orättvist.

Pensionssystemet tar ingen hänsyn till att klyftorna i utbildning och inkomst även skapar klyftor i medellivslängd. Genom att lågutbildade har lägre medellivslängd men får sänkta pensioner när den genomsnittliga livslängden stiger får de sänkta pensioner.

Frågan om pensionen är för viktig för att avgöras i pensionsgruppen i riksdagen. Våra fackliga organisationer måste se till att frågan diskuteras mer öppet och att det görs tydligt vilka som står för ett mer rättvist pensionssystem. Ett som kan ge våra medlemmar en trygg ålderdom.

Seko Södra vill därför att Seko ska i LO verka för:

Vi föreslår kongressen besluta att

Indexeringen av garantipensionen förbättras så att den bättre följer inkomstutvecklingen i samhället

Den sammanlagda pensionsnivån bör vara minst 72%

Sjukskrivning ska ge pensionsrätt

Arvsvinsten fördelas så att mest ges till de som har minst intjänad pension.

Det måste göras politik av pensionsfrågan så vi får en bättre lagstiftning.

Motion G 46

Seko region Mellannorrland

Fördela pensionen rättvist

Som fackligt förtroendevalda möter vi medlemmar som är oroliga för hur framtiden ska bli, för att deras pension inte ska kunna ge dem ekonomiska förutsättningar för ett värdigt liv, ett gott liv, när tiden i arbete avslutas.

Det nuvarande pensionssystemet förstärker ojämlikheten som redan finns på arbetsmarknaden i dag. Den som har haft ett arbete med hög lön får också högre pension än den som haft låg lön. Detta bygger på inkomstprincipen vilket är rimligt, även om vi vill se en större utjämnande effekt.

Det nuvarande pensionssystemet omfördelar dock från lågavlönade till högavlönade. Ju längre en person betalar in avgifter desto mer pension får samma person vid pension. De som kan jobba länge premieras och för de som inte kan det, t.ex. p.g.a. fysiskt tunga arbetsuppgifter och/eller dålig arbetsmiljö, finns ingen kompensation.

Den som har haft goda arbetsvillkor och en stor grad av kontroll i sitt arbete har lägre risk för sjukskrivning vilket gör pensionen större. Många med sådana arbeten kan och vill fortsätta arbeta efter 65 år och då blir pensionen högre. Den som däremot har haft avbrott för sjukskrivningar och arbetslöshet eller går i pension tidigare p.g.a. att kroppen är utsliten av ett hårt arbetsliv får lägre pension. Systemet premierar därmed högre

tjänstemän och akademiker som kommer in i systemet sent och kan jobba länge och medan LO-grupper som börjar jobba i tidig ålder och slits ut tidigt straffas med sänkta pensioner.

Beslutet att höja pensionsåldern innebär en katastrofal försämring för de som inte kan eller inte får arbeta ens fram till 65 år. För dem innebär beslutet en sänkt pension.

Höjd pensionsålder innebär också att man inte tar hänsyn till att de ökande klyftorna i samhället också medfört att skillnaden i levnadsålder ökar. För många av våra medlemmar kan vi se att levnadsåldern inte ökar. Också för dem innebär höjd pensionsålder en sänkt pension.

Lägre pension drabbar också kvinnor i högre grad, eftersom de i större utsträckning jobbar deltid och är hemma med barnen. Pensionen blir därför också ojämlig utifrån ett könsperspektiv.

Arvsvinsten i det nuvarande systemet hjälper också till att öka klyftorna mellan pensionärerna. Den som tjänar mest får mest procentuellt av de som avlider. Det är djupt orättvist.

Pensionssystemet tar ingen hänsyn till att klyftorna i utbildning och inkomst även skapar klyftor i medellivslängd. Genom att lågutbildade har lägre medellivslängd men får sänkta pensioner när den genomsnittliga livslängden stiger får de sänkta pensioner.

Frågan om pensionen är för viktig för att avgöras i pensionsgruppen i riksdagen. Våra fackliga organisationer måste se till att frågan diskuteras mer öppet och att det görs tydligt vilka som står för ett mer rättvist pensionssystem. Ett som kan ge våra medlemmar en trygg ålderdom.

Vi föreslår kongressen besluta att

indexeringen av garantipensionen förbättras så att den bättre följer inkomstutvecklingen i samhället

den sammanlagda pensionsnivån bör vara minst 72%

sjukskrivning ska ge pensionsrätt

arvsvinsten fördelas så att mest ges till de som har minst intjänad pension.

det måste göras politik av pensionsfrågan så vi får en bättre lagstiftning.

H Arbetsmiljö

Utlåtande 75 över motion H 1

Motionären upplever en del brister i Sekos organisation gällande arbetsmiljöarbetet och att huvudskyddsombud samt skyddsombud behöver stöd i sitt uppdrag samt att en del styrelser saknar kunskaper i arbetsmiljöarbetet. Motionären påtalar också att antalet skyddsombud minskar inom Seko.

Inom Seko finns idag branschorganisationer, regioner, förhandlingsorganisationer och klubbar som alla lyder under samma stadgar som fastställer vilket arbetsmiljöansvar de har gentemot medlemmarna i organisationen. Enligt stadgar antagna på kongressen 2017 ligger arbetsmiljöarbetet med i beskrivningen av vad varje branschorganisation, region, förhandlingsorganisation och klubb ska hantera inom sitt område. Stadgarna innehåller inga hinder för initiativ till utökat samarbete mellan regionerna eller att utse arbetsmiljöansvariga i varje områdes styrelsearbete. Tvärt om skulle sådana initiativ uppskattas. Enligt slutrapporten Seko Framtid påtalas behovet av en större organisationsutredning. I en utredning kan frågorna om hur arbetsmiljöfrågorna omhändertas i alla delar av förbundet ingå.

Styrelsen tar beslut om prioriterade mål för vårt arbetsmiljöarbete. I det ligger sen Sekos styrka att det är upp till organisationen att formulera sin väg för att nå målen. I Sekos stora variation av branscher, yrken och arbetsplatser bör friheten att nå målen utifrån sina förutsättningar vara central.

Det centrala arbetsmiljöarbetet är och bör alltid vara framåtsyftande i det ingår att möjliggöra utbildning för skyddsombud och andra i organisationen. Ett nära samarbete med studieorganisationen är en väg att gå, en annan är att tillsammans med den lokala organisationen ta fram utbildningar som är anpassade för den organisation som identifierat ett utvecklingsområde inom arbetsmiljöområdet. Det görs idag och kommer göras framöver.

Att vara ett fackförbund av Sekos storlek och med den variationen av branscher, yrken och arbetsplatser som vi är i dag, ställer höga krav på oss alla. Det gäller i allt. Arbetsmiljö, arbetsrätt, rekrytering, studier och upprätthållandet av våra kollektivavtal. Det betyder att vi gemensamt fortsätter arbetet med att bli den bästa fackliga organisationen för dem som arbetar inom de områden som vi organiserar idag och i framtiden.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att anse motion H 1 första, andra, tredje och fjärde att-satsen besvarade

att bifalla motion H 1 femte att-satsen

Motion H 1

Enskild motion

Seko Region Väst

Tillsätt arbetsmiljöansvariga i varje region för att skapa ett centralt forum för arbetsmiljöfrågor

Antalet Skyddsombud/Arbetsmiljöombud i landet minskat kraftigt under de senaste åren.

År 2004: 107 000 stycken skyddsombud. År 2012: 96 000 stycken skyddsombud, och trenden är tydlig med fortsatt minskning av antalet skyddsombud.

2012 var det 2 750 stycken skyddsombud i Seko och nu 2020 är den siffran 2 306 stycken och det är en minskning av 444 stycken.

Vid en undersökning så framkom att de flesta HSO uppger att deras fackliga styrelser inte har tillräckliga kunskaper om arbetsmiljöfrågor.

Detta gör att HSO och SO behöver mer stöd från annat håll, och därför behöver vi stärka skyddsorganisationen inom vårt fackliga arbete.

Det är bra att vi har utsett en arbetsmiljöansvarig på förbundet. Men vi behöver ännu mer kraft och stöd i dessa frågor.

Den fackliga organisationen har sin tydliga organisationsstruktur. Arbetsmiljöorganisationen har inte det. Det finns en arbetsmiljöansvarig på förbundet, men steget under förbundet (regionen) finns inte för närvarande i alla regioner. Detta upplever många som ett glapp mellan förbundet och HSO/SO.

Förbundets arbetsmiljöansvarige behöver en egen organisationsstruktur med duktiga arbetsmiljöansvariga att bolla tankar och idéer med. Det blir också en naturligare rekryteringsväg att bli arbetsmiljöansvarig på förbundet om man har suttit med i gruppen tidigare som kan och känner sig trygg med strukturen och de frågor som landar på bordet.

Förbundets arbetsmiljöansvariga har heller inte samma forum att driva arbetsmiljöfrågor såsom styrelsen har, dvs. en tydligt utvald grupp att bolla tankar och idéer med. Genom att förbundets arbetsmiljöansvarige får en regionsansvarig i varje region så skapas också ett brett forum att driva och hantera arbetsmiljöfrågor på ett bredare plan med central ledning.

Vi föreslår kongressen besluta att

Tillsätta en arbetsgrupp under vår arbetsmiljöansvarige i förbundet med en arbetsmiljöansvarig från varje region, för att ge styrka och vägledning till vårt arbetsmiljöarbete.

Skapa förutsättning att utöka samarbetet mellan regionerna.

Arbetsgruppen arbetar med ”HUR” vi ska uppfylla arbetsmiljömålen.

Arbetsgruppen arbetar med framtida utbildningar inom arbetsmiljöområdet, både för SO, HSO och fackliga styrelseledamöter.

Stärka vårt arbetsmiljöarbete inom Seko så vi blir bästa facket på dessa frågor, vilket kan användas i marknadsföringen av att rekrytera nya medlemmar i Seko.

Utlåtande 76 över motion H 2

Motionärens yrkande ligger i linje med beslut som fattats på tidigare kongresser. Förbundet arbetar redan aktivt med frågan om att teckna arbetsmiljöavtal, på såväl central som lokal nivå. Det arbetet var med under hela avtalsrörelsen 2020 och resulterade i en del förbättringar av våra centrala avtal.

Det finns tyvärr oroväckande tendenser i vår samtid. Arbetsmiljöverket vill förändra regelverket, politiker ifrågasätter regionala skyddsombud och visstidsanställningar försvårar möjligheten till att ta på sig ett fackligt uppdrag. Allt detta är bara en del av varför det är viktigt att reglera arbetsmiljöfrågor i kollektivavtal. Frågor om förbättrad rehabilitering och företagshälsovård är andra viktiga områden som bör finnas reglerade. Det är angeläget att vi tecknar bra centrala arbetsmiljöavtal som ger stöd åt den lokala organisationen för att ge arbetsmiljöarbetet bättre förutsättningar.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att bifalla motion H 2

Motion H2

Seko region Skåne

Arbetsmiljöavtal i samtliga 23 avtal

Arbetsmiljöavtal i samtliga 23 avtal som reglerar partgemensamma arbetsmiljöutbildningar, förbättrad rehabilitering, företagshälsovård och innehåller riktlinjer på vad som ska regleras i lokala avtal

Vi föreslår kongressen besluta att

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

Utlåtande 77 över motionerna H 3-4

Motionärerna lyfter det viktiga problemet med att det inom en del branscher är svårt att använda sig av skyddsstopp som ett av verktygen i arbetsmiljöarbetet. Motionsskrivarna lyfter att skyddsombud saknar stöd och kunskap samt att tredje man kan göra det svårt att lägga ett skyddsstopp.

Seko har tagit fram egna ifyllbara dokument att använda då skyddsombud vill begära åtgärder enligt AML kap 6, 6 och 7 §§. Till de dokumenten finns ifyllnadsanvisningar som stöd för att det ska bli rätt ifyllda och fungera som ett verktyg i uppdraget som skyddsombud. Seko arbetar hela tiden med att förbättra stödet till skyddsombud och förtroendevalda och att vår hemsida ska vara en viktig del i det stödet.

Motionären vill att Seko ska påverka beslutsfattare att tillsätta en utredning som ser över arbetsmiljölagstiftningen. När vi som förbund överväger möjligheterna att förbättra förutsättningarna för skyddsarbetet ute på arbetsplatserna genom lagstiftning, måste vi också fundera över möjligheterna och den nuvarande parlamentariska situationen. Våra arbetsrättsliga lagar står i dag under hård attack och det finns alltid en risk att en utredning som leder till lagändringar resulterar i en försvagning av den nuvarande lagstiftningen.

Men oavsett om vi driver på för en starkare lagstiftning eller ej, så kommer ett sådant arbete att inledas på regeringens initiativ enligt den nya arbetsmiljöstrategin 2021–2025: En god arbetsmiljö för framtiden. I det arbetet kommer Seko vara delaktiga som part och på så sätt försöka förbättra skyddsombudens roll och uppdrag.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att anse motion H 3-4 besvarade

Motion H 3

Seko Region Väst

Fler verktyg för skyddsombud

Ett skyddsombud kan begära ett skyddsstopp som den kraftigaste åtgärden som hen har att tillgå. Tanken med det är att arbetet omedelbart stoppas tills arbetsgivaren vidtagit åtgärd, arbetet stoppas för att skyddsombudet anser att det på olika sätt är för farligt att fortsätta arbetet.

Men inom vård och omsorgsarbeten så kan arbetsgivaren ändå tvinga personalen att arbeta och har fullt laglig rätt att göra så, då personalen måste utföra livsuppehållande insatser, vilket i många fall kan innebära alla ordinarie insatser.

Inom vissa yrken så ställs Skyddsombudet med det etiska dilemmat att tredje person kan drabbas väldigt hårt om ett skyddsstopp begärs, nämligen att patienten eller brukaren bli drabbad. Skyddsombudet kan även bli hårt kritiserad, inte bara av arbetsgivaren utan även av patienter/brukare eller deras anhöriga, men även från andra kollegor, då det kan tyckas vara ett omänskligt beslut att inte ge någon hjälp som är i behov av det.

Till skillnad från exempelvis ett skyddsombud som på en industri begär ett skyddsstopp så förlora industrin direkt pengar. Inom vård och omsorg så är så inte fallet och ett skyddsstopp anses relativt harmlöst av många arbetsgivare.

Av dessa anledningar så begärs långt ifrån så många skyddsstopp som det egentligen borde av skyddsombud inom vård och omsorg, då de för dem dels inte är en särskilt effektiv åtgärd samt att skyddsstoppet snarare drabbar patienterna/brukarna och inte arbetsgivaren.

Självklart får det till följd att många arbetsgivare helt enkelt struntar i att åtgärda arbetsmiljöproblem, trots upprepade tillbud och observandum från skyddsombud och övrig personal.

Därför bör nu lagstiftningen ses över så att skyddsombuden inom branscher där arbetsgivaren kan tvinga personalen att arbeta trots ett skyddsstopp får fler verktyg. Det måste bli kännbart för arbetsgivaren när de utsätter sin personal för farliga situationer som skulle gå att förhindra, så är det tyvärr inte idag.

Jag föreslår kongressen besluta att

Seko påverkar beslutsfattare så att en utredning tillsätts som ser över lagstiftningen och kommer fram med förslag på hur skyddsombud som arbetar inom branscher där skyddsstopp inte är effektivt kan få utökade möjlighet att agera gentemot arbetsgivaren så att det blir kännbart.

Seko påverkar beslutsfattarna så att de sedan tar utredningens förslag och försöker få igenom de lagändringar som krävs för att skyddsombuden ska få utökade möjligheter i linje med denna motions intentioner.

Motion H 4

"Esse" Esbjörn Johansson

Fler verktyg för skyddsombud

Ett skyddsombud kan begära ett skyddsstopp som den kraftigaste åtgärden som hen har att tillgå. Tanken med det är att arbetet omedelbart stoppas tills arbetsgivaren vidtagit åtgärd, arbetet stoppas för att skyddsombudet anser att det på olika sätt är för farligt att fortsätta arbetet.

Men inom vård och omsorgsarbeten så kan arbetsgivaren ändå tvinga personalen att arbeta och har fullt laglig rätt att göra så, då personalen måste utföra livsuppehållande insatser, vilket i många fall kan innebära alla ordinarie insatser.

Inom vissa yrken så ställs Skyddsombudet med det etiska dilemmat att tredje person kan drabbas väldigt hårt om ett skyddsstopp begärs, nämligen att patienten eller brukaren bli drabbad. Skyddsombudet kan även bli hårt kritiserad, inte bara av arbetsgivaren utan även av patienter/brukare eller deras anhöriga, men även från andra kollegor, då det kan tyckas vara ett omänskligt beslut att inte ge någon hjälp som är i behov av det.

Till skillnad från exempelvis ett skyddsombud som på en industri begär ett skyddsstopp så förlora industrin direkt pengar. Inom vård och omsorg så är så inte fallet och ett skyddsstopp anses relativt harmlöst av många arbetsgivare.

Av dessa anledningar så begärs långt ifrån så många skyddsstopp som det egentligen borde av skyddsombud inom vård och omsorg, då de för dem dels inte är en särskilt effektiv åtgärd samt att skyddsstoppet snarare drabbar patienterna/brukarna och inte arbetsgivaren.

Självklart får det till följd att många arbetsgivare helt enkelt struntar i att åtgärda arbetsmiljöproblem, trots upprepade tillbud och observandum från skyddsombud och övrig personal.

Därför bör nu lagstiftningen ses över så att skyddsombuden inom branscher där arbetsgivaren kan tvinga personalen att arbeta trots ett skyddsstopp får fler verktyg. Det måste bli kännbart för arbetsgivaren när de utsätter sin personal för farliga situationer som skulle gå att förhindra, så är det tyvärr inte idag.

Vi föreslår kongressen besluta att

Seko påverkar beslutsfattare så att en utredning tillsätts som ser över lagstiftningen och kommer fram med förslag på hur skyddsombud som arbetar inom branscher där skyddsstopp inte är effektivt kan få utökade möjlighet att agera gentemot arbetsgivaren så att det blir kännbart.

Seko påverkar beslutsfattarna så att de sedan tar utredningens förslag och försöker få igenom de lagändringar som krävs för att skyddsombuden ska få utökade möjligheter i linje med denna motions intentioner

Utlåtande 78 över motion H 5

Motionären har på flera punkter beskrivit försämringar och problem som finns på dagens arbetsplatser. Försämringar för arbetstagare, försämringar för skyddsombud och svårigheter som finns kopplat till uppdrag och anställning.

Motionären pekar på förändringar i dagens arbete kontra när arbetsmiljölagen kom till. Våra arbetsplatser och arbetsuppgifter har ändrats i en snabb takt samtidigt som lagen stått stilla. I regeringens nya arbetsmiljöstrategi 2021–2025 finns det förslag på att se över arbetsmiljöregelverket. När det arbetet startar kommer Seko som en part på svensk arbetsmarknad vara delaktig i revideringen helt enligt motionärens intention.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att bifalla motion H 5

Motion H 5

Seko region Skåne

Behov av en ny arbetsmiljölag

Nuvarande arbetsmiljölag började gälla 1/7 1978. 1/7 2021 har den gällt i 43 år. Lagen kom till i en tid då arbetsmarknaden i stora delar byggde på industrisamhälle och som nu omvandlats till ett postindustriellt samhälle – tjänstesamhälle - informationssamhälle - kunskapssamhälle.

I ljuset av Corona pandemin har vikten av ett väl fungerande arbetsmiljöarbete blivit ännu tydligare och vissa delar kommer att bestå efter pandemin. Exempelvis kommer mer arbete sker hemifrån för de yrkesgrupper som kan. Arbetsmiljökonsekvenserna av den snabba digitaliseringsresan ställer helt andra krav på arbetsmiljön.

Arbetslivets tilltagande krav på flexibilitet och tillgänglighet har lett ökade arbetsmiljö och hälsorisker i form av övertidsarbete och minskad tid för återhämtning.

Även ojämställda arbetsförhållande mellan kvinnor och mansdominerade yrken och verksamheter har orsakat organisatoriska och sociala arbetsmiljörisker som ger stora hälsoskillnader har ökat.

Många har idag fått ökat inflytande över det egna arbetet upplägg som gör att man kan jobba flexibelt i tid och rum vilket kan leda till att man kan få bättre balans mellan arbetslivet och privatlivet, men också kan leda till stress och att man arbetar för mycket.

Svårigheten att utse skyddsombud och juridiskt tilldela skyddsområden är helt annorlunda idag på grund av aktivitetsbaserade kontorsarbetsplatser, mer rörliga jobb där utsett skyddsombud byter arbetsområde många gånger per år. Vem är skyddsombud för arbetstagare som jobbar på olika ställen i landet med samma arbetsgivarföreträdare?

Svårigheten för skyddsombud att få relevant utbildning för sitt uppdrag har försämrat kraftigt på många arbetsplatser under åren.

Rätten till att skyddsombuden få rätt till ledighet för sitt uppdrag behöver förstärkas och tydliggöras i en ny lag.

Under åren har antalet skyddsombud som utsatts för kränkningar mm för att de utför sitt skyddsombudsarbete enligt sitt uppdrag ökat, i många fall får de avsked/upsägning på osaklig grund, där arbetsgivaren i det flesta fall förlorar i domstol med stora skadestånd på grund av att företaget vägra ta tillbaka skyddsombudet. Berört skyddsombud får stora svårigheter att få ett nytt jobb inom sin bransch då de svartlistas.

En ny lag behöver få in regler mot mobbing, sexuella trakasserier, trakasserier, hot och våld.

En ny lag behöver förstärka kraven på systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) som arbetsgivaren är skyldig att bedriva.

En ny lag behöver förstärka Arbetsmiljöverkets roll.

Vi föreslår kongressen besluta att

Seko i samarbete med LO få regeringen att tillsätta en utredning som leder till en ny anpassad Arbetsmiljölagen som tar hand om de problem den nuvarande och framtida arbetsmarknaden har.

Utlåtande 79 över motion H 6

Motionären pekar på oroande tendenser i arbetslivet. Skyddsombud upplever ett minskat inflytande och det saknas skyddsombud på många arbetsplatser. Arbetstagare som skadar sig, blir sjuka eller till och med dör på, eller som följd av sitt arbete, ökar. Man upplever att de sociala och organisatoriska arbetsmiljöproblemen inte tas om hand. Till det så finns det problem med mobbing, sexuella trakasserier samt hot och våld inom flera av Sekos branscher. Sexuella trakasserier samt hot och våld har varit en del av Sekos prioriterade mål under flera år, mål som även gäller 2021.

I arbetet med att säkra upp skyddsombudens utbildning tog Seko under 2020 fram en utbildning och en checklista med tillhörande utbildningsplan för skyddsombud. Utbildningen i hanteringen av checklistan vände sig till lokala förhandlare för att ge dem verktygen för att säkerställa att skyddsombudet får den vidareutbildning den behöver för att vara trygga i sitt uppdrag och sitt skyddsområde. Under avtalsrörelsen var arbetsmiljöavtal med skrivningar kring utbildning för skyddsombud ett prioriterat område. Arbetet med att förbättra våra centrala avtal fortsätter oförtrutet tills vi täcker Sekos branscher.

I arbetet med att stötta skyddsombuden önskar motionären att alla nivåer i Seko blir bättre, ett jobb vi behöver göra gemensamt då det ser väldigt olika ut. Redan i dag finns hemsidan som ett naturligt verktyg för arbetsmiljöfrågor oavsett förtroendeuppdrag i Seko.

På de arbetsplatser inom Sekos områden som saknar egna skyddsombud har Seko regionala skyddsombud. De regionala skyddsombuden är under attack av Svenskt Näringsliv och vissa politiska partier. Det är en dagsaktuell fråga som det arbetas med och kommer att arbetas vidare med tillsammans med de övriga förbunden i LO. Den utökade tillträdesrätten är av stor vikt för alla förbund och för alla medlemmar som arbetar på arbetsplatser som saknar skyddsombud.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att anse motion H 6 första och andra att-satsen besvarade

att bifalla motion H 6 tredje att-satsen

Motion H 6

Seko region Skåne

Stärka skyddsombudens roll på arbetsplatsen samt säkerställa att skyddsombuden får relevant utbildning anpassad till skyddsområdets arbetsmiljörisker.

Skyddsombudens roll och inflytande har minskat trots tydligare lagar och regler. Många mindre arbetsplatser har överhuvudtaget inga skyddsombud. Det finns en koppling mellan fackets försvagning i kombination med politiska beslut som lett till ändrade a-kasseregler och uppluckringen av anställningsförhållanden som gör att allt fler, framförallt unga människor väljer att stå utanför facket. Där har regionala skyddsombud fått en allt viktigare roll.

Arbetet med att förbättra den fysiska arbetsmiljön har pågått länge genom att Arbetsmiljöverkets tagit fram rutiner för detta. Trots detta har belastningsskadorna ökat. Antalet skadade och dödsfall har inte minskat nämnvärt.

Men skyddet för själen har trots föreskriften organisatorisk och social arbetsmiljö införande långt kvar till målet med en balans mellan arbetet och fritiden nås. Stressjukdomar som i vissa fall leder till utbrändhet ökar.

Hantering av mobbing, sexuella trakasserier, trakasserier hot och våld mm är mycket bristfällig.

Chefernas kompetens i arbetsmiljöfrågor har minskat kraftigt, speciellt kring de sociala och organisatoriska arbetsmiljöer, vilket leder till att HR-avdelningar/motsvarande får ta över utan arbetsgivaransvar. Det försvårar skyddsombudets arbete.

Det har blivit en tydligare individfokus idag, vid sjukskrivningar tittar man mycket på behandlingar för den enskilde, men för lite energi läggs på problemen i arbetsorganisationen och belastningen på jobbet.

Skyddsombudens grundutbildning har urholkats de senaste decennierna från att vara 40 timmar ner till idag 1-3 dagar och i vissa fall helt digitalt.

Skyddsombuden har i många fall svårt att förutom relevant grundutbildning få den vidareutbildning som behövs anpassad till de arbetsmiljörisker som finns på skyddsområdet.

Vi föreslår kongressen besluta att

Seko på alla sätt arbetar med att stärka skyddsombudens roll på arbetsplatsen samt säkerställa att skyddsombuden får relevant utbildning anpassad till skyddsområdets arbetsmiljörisker. Detta genom att påverka politiker och få in tydliga skrivningar i alla arbetsmiljöavtal.

vi på central, region, klubb, sektion, bransch, förhandlingsorganisationer måste stötta sina skyddsombud bättre.

Seko arbetar vidare med LO med att förstärka Regionala Skyddsombuds roll på arbetsplatser som inte har egna skyddsombud.

Utlåtande 80 över motion H 7

Motionären lyfter en av de viktigaste frågorna på arbetsmiljöområdet. I arbetet med att förbättra arbetsmiljön och minimera antalet förolyckade har Seko arbetat aktivt de senaste åren. Vi tar fram rapporter och deltar i olika arbetsgrupper både lokalt och centralt. Vi opinionsbildar och håller frågan aktuell.

Motionären påpekar även att de regionala skyddsombuden behöver utökad tillträdesrätt, en fråga som är viktig med tanke på att vi har både politiska partier och Svenskt Näringsliv som ifrågasätter deras roll och uppdrag.

Motionären vill att vi ökar trycket på riksdagen, arbetsmiljöverket och företagen så att målet med att ingen ska behöva dö på grund av sitt arbete uppnås.

I regeringens nya arbetsmiljöstrategi 2021–2025 är målet med nollvision utökat från att ingen ska dö på jobbet till att ingen ska dö till följd av arbetet. Den nya nollvisionen tar i likhet med den tidigare sikte på arbetsplatsolyckor som leder till död men också på arbetsrelaterad dödlighet på grund av till exempel längre sjukdom, cancer och suicid. Det är en högre ambitionsnivå som Seko ser som ett avstamp i vårt fortsatta arbetsmiljöarbete. I regeringens arbetsmiljöstrategi finns också ambitionerna om att samverka och det systematiska arbetsmiljöarbetet i arbetsmiljöfrågorna ska bli bättre, helt i linje med motionärens intention.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att bifalla motion H 7

Motion H 7

Seko region Skåne

0-vision på arbetsplatsolyckor/arbetssjukdomar med dödlig utgång - Ingen skall behöva dö på jobbet på grund av arbetsplatsolyckor eller arbetssjukdomar

Ingen skall behöva dö på jobbet. Vi skall alla ha rätt att komma hem efter arbetsdagens slut; vi skall alla ha rätt till en god och trygg arbetsmiljö. Det är dags att ta ett krafttag kring arbetsmiljöfrågan och se över arbetsmiljölagen. Regeringen har en noll-vision mot dödsolyckor på arbetsplatserna och det är väldigt bra. För att nå målsätt-ningarna i visionen behöver skyddsombudens roll stärkas så att de får tillträde till fler arbetsplatser än idag och tillsynen från Arbetsmiljöverkets inspektörer behöver intensifieras. Arbetsmiljölagen behöver ses över i sin helhet, kravet på arbetsgivarens skyldighet gällande systematiskt arbetsmiljöarbetet behöver skärpas.

Vi föreslår kongressen besluta att

Seko tillsammans med LO ökar trycket på riksdagen, arbetsmiljöverket och företagen så att vi nå målet – Ingen skall behöva dö på grund av sitt arbete.

I Näringspolitik

Utlåtande 81 över motion I 4

Motionären lyfter en viktig fråga för medlemmar som arbetar inom exempelvis kriminalvård, polis och försvar som omfattas av Säkerhetsskyddslagen (2018:585). I dessa verksamheter ska det finnas ett säkerhetsskydd och med det avses till exempel skydd mot spioneri, sabotage och andra brott som kan hota rikets säkerhet. Den säkerhetsprövning som görs ska klarlägga om en person kan antas vara lojal mot de intressen som skyddas i lagen och i övrigt pålitlig från säkerhetssynpunkt. Prövningen ska göras innan en person anställs men får även göras under pågående anställning. Ett säkerhetsbeslut att inte godkänna en person för säkerhetsklassat arbete kan inte överklagas.

Enligt artikel 6.1 i Europakonventionen tillförsäkras varje medborgare rätten till en rättvis rättegång och att inför en oavhängig och opartisk domstol få sina civila rättigheter och skyldigheter prövade. Europakonventionen gäller som svensk lag. Europakonventionen ställer krav inte bara på en formell tillgång till domstolsprövning utan även på att denna innefattar en reell och effektiv prövning av tvistefrågan.

I de fall en person förlorar sin anställning med anledning av ett säkerhetsbeslut kan själva uppsägningsfrågan prövas i domstol. Så skedde i arbetsdomstolens dom AD 2019 nr 39 som rörde en polisassistent som blivit uppsagd på grund av att hon inte blev godkänd för arbete i säkerhetsklassad befattning. AD konstaterade att i de fall säkerhetsbesluten fattas av arbetsgivaren så räcker det inte att arbetsgivaren enbart hänvisar till säkerhetsbeslutet för att saklig grund ska föreligga utan det krävs en prövning av omständigheterna i sak. Arbetsgivarens beslut i säkerhetsskyddsärendet överprövas dock inte.

Ett säkerhetsbeslut kan få långtgående konsekvenser för den som berörs även i situationer som inte leder fram till en uppsägning. Det kan exempelvis handla om nekad anställning eller omplacering. Ur rättssäkerhetssynpunkt är det viktigt att då ges möjlighet till en oberoende överprövning. Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning att Seko inom ramen för facklig-politisk samverkan bör verka för att en sådan möjlighet införs i lagen.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att bifalla motion I 4

Motion I 4

Enskild motion

Leif Canossa Kyldal,

Nödvändig att öka rättssäkerheten för anställda och förtroendevalda i staten.

Sedan flera år tillbaka finns en lag som i senaste versionen kallas **Säkerhetsskyddslagen (2018:585)**. Syftet med lagen är att skydda uppgifter som är av betydelse för Sveriges säkerhet eller som ska skyddas enligt ett internationellt åtagande om säkerhetsskydd. Även skyddet av annan säkerhets känslig verksamhet, till exempel samhällsviktiga informationssystem, ingår i syftet med lagen.

Flera av Seko's branscher berörs direkt eller indirekt: Civil, Försvar och Vård, men även företag som gör arbeten åt Totalförsvaret i någon form kan beröras.

Tyvärr har det visat sig att lagen kan missbrukas av vissa arbetsgivarrepresentanter. Då lagen ger stora möjligheter för enskilda säkerhetsskyddsansvariga på statliga verk och bolag så har man, använt Säkerhetsskyddslagen för att få bort förtroendevalda från arbetsplatser som är skyddsobjekt i totalförsvarens hänseende och/eller där tjänster säkerhetsklassas av arbetsgivaren.

Då även omfattande sekretess kan läggas på ärenden som rör Säkerhetsskyddslagen så är det näst intill omöjligt att få svar på frågan vilka skäl arbetsgivaren agerar på. Resultatet blir att en beräknande arbetsgivare får en "gräddfil" där hen kan oskadliggöra arbetstagare som är icke-önskvärda. Att de är förtroendevalda spelar då ingen som helst roll.

Om inte fackföreningsrörelsen uppmärksammar detta och försöker stoppa detta kan det få ännu mer förödande konsekvenser det redan har fått. Både på det personliga planet för de personer som blir utsatta. Men också på organisatorisk nivå: arbetsgivaren kan obstruera de val vi gör som medlemmar av förtroendevalda. Duktiga medarbetare/förtroendevalda, och därmed *besvärliga i arbetsgivarens ögon*, kan komma att neutraliseras utan att man har något försvar.

Det är därför nödvändigt att dessa beslut som arbetsgivaren tar enligt Säkerhetsskyddslagen kan överklagas och behandlas i en **oberoende instans**, förslagsvis Justitiekanslern eller Kammarrätten.

Jag föreslår kongressen besluta att

Seko ska, genom bland annat facklig-politisk samverkan, verka och arbeta för att Säkerhetsskyddslagen ändras så att beslut tagna av arbetsgivaren som berör anställningsförhållanden och tillträdesförhållanden kan överklagas och prövas av en oberoende instans, exempelvis Justitiekanslern eller Kammarrätt.

Utlåtande 82 över motionerna I 5-6

Motionärerna belyser på ett bra sätt varför en aktiv arbetsmarknadspolitik behövs.

För att sätta frågan i ytterligare ett perspektiv kan det vara bra att påpeka att både den allmänna välfärden och en aktiv arbetsmarknadspolitik är två av de fackliga värnen.

Seko tillsammans med många andra har också varit mycket kritiska mot delar i den arbetsmarknadspolitik som regeringen framfört bland annat via det så kallade 73-punktprogrammet, även kallat Januariavtalet. LO-rapporten som motionärerna hänvisar till går pedagogiskt genom ambitionsförändringarna i svensk arbetsmarknadspolitik och avslutar med att det nu är första gången en sådan leds av en socialdemokratisk regering. Det är sant, men det är också viktigt att komma ihåg att det finns skillnader på den politik som partiet Socialdemokraterna står för och den som regeringen för fram.

I december 2018, det vill säga under tiden som 73-punktsprogrammet programmet skrevs av regeringspartierna inklusive Centerpartiet och Liberalerna, kom den andra forskningsrapporten som motionärerna hänvisar till. Den tar upp att den danska flexicuritymodellen enkelt uttryckt är en mycket sämre modell än den svenska arbetsmarknadsmodellen. Den danska modellen ger lägre innovation och är dyrare att upprätthålla.

Därmed inte sagt att den svenska modellen är bra som den gestaltar sig i nuläget. Det förtjänar också att sägas att ambitionerna för den svenska arbetsmarknadspolitikens mätt i kostnad i andel av BNP får sägas ha minskat kraftigt sedan 90-talet. Därför menar vi att det finns utrymme för en mer expansiv arbetsmarknadspolitik. Det är alltså viktigt att kolla på hur en arbetsmarknadsmodell är tänkt att fungera, men även hur väl finansierad den är.

Eftersom den svenska modellen är billigare, bättre och ger högre innovation och därmed kan anses trygga kapitalägarnas avkastning borde det inte finnas ett intresse från de borgerliga att göra allvar om den delen i 73-punktsprogrammet som handlar om just flexicurity. Ändå kan vi tyvärr konstatera att reformen verkar vara viktigare än arbetares välmående, en hög innovationstakt och ett utrymme för näringslivet att göra vinster.

Seko ska fortsätta stå stadigt för att trygghet är en viktig förutsättning för att det generella arbetslivet ska fungera väl. Att maktbalansen på arbetsmarknaden, till följd av politiskt spel, förskjuts till arbetsköparnas fördel, är därför djupt oroande. Bättre politik är givetvis en del av svaret, precis som att fortsatt facklig organisering kommer vara extremt viktigt för att utgöra en motvikt till de intressen som vill montera ned den aktiva arbetsmarknadspolitik.

Förbundet har alltid stått upp för att arbetsmarknadspolitikens utgångspunkt ska vara just en statlig och därmed gemensam angelägenhet. Dessutom ser Seko det som en självklarhet med lokal närvaro i hela landet.

Motionärerna lyfter upp resonemanget om kompetensförsörjning. Där delar förbundsstyrelsen den syn som förs fram, att omställningsavtal inte kan eller bör ersätta den statliga och aktiva arbetsmarknadspolitik. Omställningsavtal och kompetensförsörjning är viktiga bitar för en bättre fungerande arbetsmarknad, men knappast ett särintresse ur arbetstagarperspektiv. Företagen behöver kompetent arbetskraft. Utbildning till yrket är en sak som leder fram till att arbetskraftens kompetens ökar. Andra saker kan till exempel handla om hur mycket en medarbetare utvecklas och

hur länge en medarbetare stannar, vilket så klart hör ihop mycket med bland annat hur god arbetsmiljön är.

Förbundsstyrelsen instämmer med motionären att utbildningarna måste bli mer jämställda, vilket branschorganisationer också ger uttryck för och arbetar med. Däremot kan det vara svårt att via policy och politik styra utbudet på arbetsmarknadsutbildningarna allt för mycket, vilket är vad motionärernas att-sats innebär. Frågan kanske istället bör vara hur vi får kvinnor att utbilda sig till de yrken där det råder arbetskraftsbrist och som är mansdominerande? Säkerligen går det att göra mycket och Seko ska fortsätta att lyfta frågan med målet att arbetsmarknadsutbildningarna ska vara jämställda.

Våra egna erfarenheter säger att vi gör bäst jobb när vi känner att vi har möjlighet att påverka hur arbetet utförs, att vi känner trygghet, att vi blir uppskattade för det jobb vi gör, att arbetsgivaren litar på oss och en rad andra egenskaper som tydligast kommer när vi lämnar det allt för detaljstyrda arbetslivet. Vår erfarenhet är också att detta uppnås bäst och enklast av att ha en stark facklig organisering.

Fackligt arbete är också ett bra sätt att fortsatt hålla koll på subventionerade anställningar. Tanken med formen är god. Den solidariska lönepolitiken utgår bland annat från att vi skyddar människor, inte arbeten. En modell som tjänat Sverige väl. Det innebär kortfattat att verksamheter som inte klarar av att betala ut de löner vi avtalat fram får slås ut, varmed arbetskraften frigörs och efter aktiv arbetsmarknadspolitik kan sättas in i lönsamma delar av produktionen.

Om delar av arbetskraften inte kan vara 100% produktiva och eftersom vi skyddar människor är det då rimligt att vi via det gemensamma kompensera arbetsgivare för det produktionsbortfall som kan uppstå hos en arbetstagare, förutsatt att en arbetstagare blir eller är fortsatt anställd.

Subventionerade anställningar har dock sedermera blivit ett instrument för att få ut arbetslösa i arbete oavsett deras produktiva förmåga. Precis som motionärerna påpekar är det väldigt viktigt att subventionerade anställningar inte konkurrerar ut ordinarie arbeten. Förbundet lyfter dessa frågor redan idag.

Utbildning är viktig, men det är inte allt. En person kan vara kompetent och utföra ett mycket gott arbete utan att vara formellt utbildad. I en del branscher saknas det dessutom en gemensam grund för vad utbildningen till yrkena ska innehålla, varför möjligheten att kunna validera sin egen kompetens är viktig. Detta är något Seko redan verkar för.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att anse motion I 5-6 besvarade

Motion I 5

Seko Region Väst

En statlig arbetsmarknadspolitik som rustar och ställer om

Kunskapsintensiteten på den svenska arbetsmarknaden innebär att tröskeln för att få ett arbete som utbildad är hög. Staten har en viktig roll när det kommer till att rusta och matcha arbetskraft att ta de jobb som finns. Genom en aktiv arbetsmarknadspolitik kan vi

pressa tillbaka arbetslösheten, stärka ekonomin och förbättra villkoren på arbetsmarknaden.

I grunden ligger tryggheten i individens anställningsbarhet. Ju mer etablerad man är på arbetsmarknaden, desto mer benägen är man att byta jobb, uttrycka kritik eller organisera sig. För den enskilda arbetstagaren är möjligheterna till omställning, kompetensutveckling och omskolning viktiga för möjligheten att styra sitt yrkesliv. Det påverkar även förutsättningarna till trygga villkor. Senare års arbetsmarknadsforskning har lyft fram att det viktigaste för sysselsättningen är arbetstagarnas kompetens och matchning, snarare än företagens möjligheter att säga upp (1)

Framförallt långtidsarbetslösa, de med nedsatt arbetsförmåga och nyanlända har svårt att komma in på arbetsmarknaden utan stöd eller insatser från Arbetsförmedlingen. Trots det har allt mindre resurser lagts på arbetsmarknadspolitiska insatser och program, i synnerhet sådana som riktats mot kvinnor i arbetslöshet (2)

Kvinnor utgör hälften av de arbetslösa, men utgör endast en femtedel av alla arbetsökande som deltar i arbetsmarknadsutbildning. Det beror bland annat på att utbildningarna riktas mot mansdominerade yrken och att Arbetsförmedlingen lagt ned vårdutbildningar.

Därtill lades nära hälften av alla Arbetsförmedlingens kontor ned i samband med att M-KD-budgeten gick igenom riksdagen 2018. Den lokala närvaron är viktig för att Arbetsförmedlingen ska klara sitt uppdrag, annars lämnas det åt kommunerna som sällan har kompetens eller resurser för att klara matchning och rustning på arbetsmarknaden.

Kompetensbrist i kombination med bristande matchning bidrar till den höga användningen av tidsbegränsade kontrakt. Bland annat så har flera kommuner som policy att inte tillsvidareanställa utbildad personal.

Som ett led i att stärka kompetensförsörjningen och ta vara på tidsbegränsat anställda som långsiktiga resurser i välfärden har bland andra Kommunal och SKR tecknat ett gemensamt omställningsavtal som syftar till att anställda som saknar rätt kompetens ska ha rätt till kompetensutveckling efter en viss tid i arbetet. Omställningsavtal är en förlängning av kollektivavtalen och förekommer inom många branscher. Men omställningsavtalen kan aldrig ersätta den statliga arbetsmarknads- och utbildningspolitiken. Den svåra gruppen är de som inte täcks av avtalen – de som är helt arbetslösa, med svag eller ingen etablering på arbetsmarknaden.

Frågan är politisk och berör diskussionen om så kallade enkla jobb kontra utbildnings- och matchningsinsatser. Ingen kommun eller arbetsgivare kan ersätta den roll som staten har när det kommer till det långsiktiga och helhetliga perspektivet på sysselsättningen, utan det riskerar att uppstå inlåsnings effekter där varje aktör ser till sitt snarare än vad som gynnar löntagarna. Den aktiva arbetsmarknadspolitiken är en del av den svenska modellen och det socialdemokratiska välfärdsbygget där fackförbunden haft en viktig roll.

(1) Se bl.a. Andersen, Soren Kaj, m.fl. (2012), Fra flexicurity till mobication, FAOS, Vulkan, Patrik (2016), The microfoundations of flexicurity, GU, Burrone, Luigi (2011), Flexicurity – a conceptual critique, European Journal of Industrial Relations

(2) Den aktiva arbetsmarknadspolitiken tillbakagång (2020), LO

Jag föreslår kongressen besluta att

Seko påverkar beslutsfattare så att arbetsmarknadspolitiken ska ses som en statlig angelägenhet, som varken ska privatiseras enligt LOV, kommunaliseras eller nedrustas.

Seko påverkar beslutsfattare så att den aktiva arbetsmarknadspolitiken ska återupprättas och en lokal kontorsnärvaro ska garanteras i hela landet.

Seko påverkar beslutsfattare så att arbetsmarknadsutbildningarna görs mer jämställda genom att utbudet breddas och riktas för ett mer jämställt deltagande.

Seko påverkar beslutsfattare så att subventionerade anställningar alltid ska ha kollektivavtalsenliga villkor för att inte tränga undan ordinarie anställningar och bidra till villkorsdumpning.

Seko påverkar beslutsfattare så att personer som anställs tidsbegränsat utan rätt utbildning ska ges möjlighet att utbilda sig eller validera sin kompetens och anställas tillsvidare.

Motion I 6

"Esse" Esbjörn Johansson

En statlig arbetsmarknadspolitik som rustar och ställer om

Kunskapsintensiteten på den svenska arbetsmarknaden innebär att tröskeln för att få ett arbete som utbildad är hög. Staten har en viktig roll när det kommer till att rusta och matcha arbetskraft att ta de jobb som finns.

Genom en aktiv arbetsmarknadspolitik kan vi pressa tillbaka arbetslösheten, stärka ekonomin och förbättra villkoren på arbetsmarknaden.

I grunden ligger tryggheten i individens anställningsbarhet. Ju mer etablerad man är på arbetsmarknaden, desto mer benägen är man att byta jobb, uttrycka kritik eller att organisera sig.

För den enskilde arbetstagaren är möjligheterna till omställning, kompetensutveckling och omskolning viktiga för möjligheten att styra sitt yrkesliv. Det påverkar även förutsättningarna till trygga villkor.

Senare års arbetsmarknadsforskning har lyft fram det viktigaste för sysselsättningen är arbetstagarens kompetens och matchning, snarare än företagets möjligheter att sägas upp (1). Framförallt långtidsarbetslösa, de med nedsatt arbetsförmåga och nyanlända har svårt att komma in på arbetsmarknaden utan stöd eller stöd från arbetsförmedlingen.

Trots det har allt mindre resurser lagts på arbetsmarknadspolitiska insatser och program, i synnerhet sådana som riktas mot kvinnor i arbetslöshet (2). Kvinnor utgör hälften av de arbetslösa, men utgör endast en femtedel av alla arbetssökande som deltar i arbetsmarknadsutbildning. Det beror bland annat på att utbildningarna riktas mot mansdominerande yrken och att arbetsförmedlingen lagt ned vårdutbildningar.

Därtill lades nära hälften av alla arbetsförmedlingens kontor ned i samband med att M-KD-budgeten gick igenom riksdagen 2018.

Den lokala närvaron är viktig för att arbetsförmedlingen ska klara sitt uppdrag, annars lämnas det ut till kommunerna som sällan har kompetens eller resurser för att klara matchning och rustning på arbetsmarknaden. Kompetensbrist i kombination med bristande matchning bidrar till den höga användningen av tidsbegränsade kontrakt. Bland annat så har flera kommuner som policy att inte tillsvidareanställa utbildad personal.

Som ett led i att stärka kompetensförsörjningen och ta vara på tidsbegränsat anställda som långsiktiga resurser i välfärden, har bland andra Kommunal och SRK tecknat ett gemensamt omställningsavtal, som syftar till att anställda som saknar rätt kompetens ska ha rätt till kompetensutveckling efter en viss tid i arbetet.

Omställningsavtal är en förlängning av kollektivavtalet och förekommer inom många branscher. Men omställningsavtalen kan aldrig ersätta den statliga arbetsmarknad- och utbildningspolitiken.

Den svåra gruppen är de som inte täcks av avtalen - de som är helt arbetslösa, med svag eller ingen etablering på arbetsmarknaden.

Frågan är politisk och berör diskussionen om så kallade enkla jobb kontra utbildnings- och matchningsinsatser. Ingen kommun eller arbetsgivare kan ersätta den roll som staten har när det kommer till det långsiktiga och helhetliga perspektivet på sysselsättningen, utan det riskerar att uppstå inlåsningseffekter där varje aktör ser till sitt snarare än vad som gynnar löntagarna.

Den aktiva arbetsmarknadspolitikerna är en del av den Svenska modellen och det socialdemokratiska välfärdsbygget där fackförbunden haft en viktig roll.

(1) Se bl.a. Andersen, Soren Kaj, m.fl. (2012) Fra flexicurity till mobication, FAOS, Vulkan, Patrik (2016), The microfoundations of flexicurity, GU, Burroni, Lugi (2011), Flexicurity- a conceptual critique, European Journal of industrial Relations.

(2) Den aktiva arbetsmarknadspolitikens tillbakagång (2020), LO

Vi föreslår kongressen besluta att

Seko påverkar beslutsfattare så att arbetsmarknadspolitikerna ska ses som en statlig angelägenhet, som varken ska privatiseras enligt LOV, kommunaliseras eller nedrustas.

Seko påverkar beslutsfattare så att den aktiva arbetsmarknadspolitikerna ska återupprättas och en lokal kontorsnärvaro ska garanteras i hela landet.

Seko påverkar beslutsfattare så att arbetsmarknadsutbildningarna görs mer jämställda genom att utbudet breddas och riktas för ett mer jämställt deltagande

Seko påverkar beslutsfattare så att subventionerade anställningar alltid ska ha kollektivavtalsenliga villkor för att inte tränga undan ordinarie anställningar och bidra till villkorsdumpning

Seko påverkar beslutsfattare så att personer som anställs tidsbegränsat utan rätt utbildning ska ges möjlighet att utbilda sig eller validera sin kompetens och anställas tillsvidare

Utlåtande 83 över motion I 7

Förbundsstyrelsen tycker att det är viktiga frågor som lyfts i motionen. Att säkerställa en god el-infrastruktur i hela landet är avgörande för framtiden. Förutsättningarna för detta är något som Seko arbetat med i många år. Både själva och i samverkan med till exempel LO.

Att öka energiproduktionen och överföringskapaciteten i Sverige under de kommande åren är avgörande för samhällsutvecklingen. Som motionären skriver sätter avvecklingen av kärnkraften och ett slitet nät av elledningar, men också utbyggnad av järnväg och nya industrier, krav på en upprustning och utbyggnad.

Under våren 2021 har Seko släppt en rapport om energibranschen där några av frågorna som lyfts i motionen tas upp. Det handlar bland annat om krav på att bolag som Svenska Kraftnät och Vattenfall ska ha mer egen personal och att en utbyggnad av kraftledningar måste till. Det är orimligt att ha ett system där Sverige är beroende av specialkompetens från utlandet för att kunna säkra den inhemska energitillgången. Här behövs det ett samlat grepp kring den framtida kompetensförsörjningen i branschen. Energibranschen ska vara en attraktiv framtidsbransch att arbeta i.

Förbundsstyrelsen tror dock att det även finnas andra sätt att tillgodose de behov som lyftes i motionen än just bara den modell som motionären beskriver i motionstexten. Vi behöver arbeta brett i frågan och vara öppna för olika typer av lösningar, varför en egen utredning av den inriktningen som framförs inte bedöms ge det helhetsgrepp som frågan kräver. Förbundsstyrelsen kommer dock ta med sig grundtanke och de problemformuleringar som lyfts i motionen i förbundets fortsatta arbete. För som motionären skriver är detta frågor som behöver tas tag i av politiken nu.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att anse motion I 7 besvarad

Motion I 7

Seko Mellansverige

Seko klubb Forsmark

Statliga industrier för infrastrukturmodernisering

Motionen bygger på en tidigare inläsning av att EU-regelverket medger att medlemsstaterna kan bedriva industriverksamhet i egen regi för att inom landet bygga sin egen infrastruktur så länge man håller ihop affären med ägande, projektering och tillverkning i samma organisation. Så fort man går utanför det egna "huset" måste man däremot upphandla på en fri EU-marknad.

Vi kan ta två exempel på, som vi ser det, jättestora nationella projekt som ska upphandlas och pågå i kanske 20 år från nu.

1 Utbyggnad av kraftledningar 400 kV.

Sverige byggde klart sitt befintliga kraftnät mellan 1950 till 1990 utefter dåvarande behov, bland annat med den då gällande idén att elektrifiera bostadsuppvärmningen. Det genomfördes och systemet fick en viss överkapacitet vilket sen ledde till att i stort sett inga investeringar gjordes i linjerna mellan 1990-2010.

Sedan har politiken strävat efter att ersätta elproduktion med kärnkraft med elproduktion med vindkraft. Politikerna insåg inte vilka problem detta förde med sig i elnätet men nu är frågan akut och SvK har uppmärksammat detta och lanserat utbyggnadsplaner- nya linjer samtidigt som att de stolpar som restes på 1950-60 talen måste ses över på grund av åldring. Genom att de utbyggnader som utfördes på 70 och 80 talen också åldras uppstår hela tiden behov av att byta stolpar framemot 2050.

2 Trafikverket stolpar för eldistribution för järnvägen.

SJ/Banverket/Trafikverket har byggt upp ett elektrifierat järnvägsnät som är viktigt för att transportera personer och gods på ett koldioxidfritt sätt. Det bygger trots allt på masstransport av material och gods. Järnvägen kan inte täcka alla behov överallt.

Resenären på tåg ser aldrig de stolpar som kraftmatar tågen men den som åker bil på platser där järnvägen går nära banvallen ser att många av de installationer SJ gjorde i historisk tid är färdiga för utbyte. Rost och möjligen också giftiga färger är problem och så småningom vedervågar också rost den strukturella integriteten i stolparna. Dessutom ska stora sträckor ny banvall anläggas i Sverige, de sk snabbtågen. Trafikverket har dessutom ett nät med ellinjer som går ute i skogen och tar upp plats i naturen som det skulle kunna odlas skog på istället. Man skulle i nuläget kunna flytta in Trafikverkets ellinjer till deras egna spårområden sedan dessa trädsäkrats efter "Gudrun-stormen".

Den svenska tillverkningen och montagekompetensen har i stort sett försvunnit sedan Sverige slutade bygga stort. Sverige har sedan den egna industrins nedläggning köpt in det material och den arbetskraft som ändå utfört det reparation och modernisering som skett, från utlandet. Grundorsaken till detta anser jag beror på några borgerliga regeringars beslut att göra affärsverken Trafikverket och Svenska Kraftnät "fria från arbetare" och att allt driftas och projekteras av egna tjänstemän och i övrigt upphandling till lägsta pris. Då kan man heller inte i princip upprätthålla egen materialtillverkning trots att man enligt EU-regelverket får.

Motionens grundidé är således att Trafikverket och Svenska Kraftnät av politikerna åläggs att starta varsin fabrik/fabriker i Sverige som är lämpligt för att förse Sverige med material som vi vet kommer att behövas under en lång tid framåt.

Under förutsättning att de EU-regler vi hävdar fanns fortfarande gäller så behövs det således en politisk viljeinriktning för att uppnå följande fördelar som kan uppstå:

- *det är troligen miljövänligare att tillverka materialet i Sverige med kort transport ut till användningsplatsen.

- *det skapar naturligtvis mer arbeten i Sverige över en lång tid. Pengarna stannar i landet.

- *rimligtvis är detta också ekonomiskt lönsamt men det gäller att den politiska blockeringen "Ingen egen arbetskraft av typ arbetare" ska förekomma.

- *staten skulle troligen inte konkurrera med någon svensk tillverkning då denna vad vi vet är nedlagd redan.

Den enda nackdelen med detta är att det efter dessa projekts genomförande så kan dessa industrier tappa sin marknad men då det ändå handlar om tidspannet 30 år kan vi säkert hitta arbetskraft i Sverige som är villig att jobba med detta med den

förutsättningen. Om de efter en genomförd modernisering av infrastrukturen sen måste omstruktureras så har ändå mycket vunnits under tiden.

Fackmässigt så har Seko energi tappat en hel del medlemmar på att nämnda verk avrustat sin ”arbetarsida”. Förvisso hyr SvK in en hel del kompetens från Vattenfall men stora delar av branschen, som den var på 1980-talet, har flyttats utomlands. Tillverkande fabriker hade troligen sina medlemmar i Metall men detta förslag skulle om det genomfördes stärka arbetet i Sverige och därmed medlemmar och fackföreningar i Sverige.

Faktainhämtande i frågan har erhållits genom samtal inom främst FO Vattenfall och BO Energi men även över tid genom andra kontakter inom Seko och följande av media. Seko Forsmark lämnar motionen till Seko region mellansverige och Seko BO Energi för tillstyrkande. Andra berörda branscher uppmanas granska och bedöma om de kan applicera tänkandet i sin bransch.

Vi föreslår kongressen besluta att

Seko i samverkan med övriga fack inom LO, LO och även tjänstemannafack inom branscher som skulle vara intresserade av detta utreder om tankarna från Seko Forsmark fungerar i nuvarande lagstiftning.

Seko i samverkan med LO och eventuellt övriga intresserade fack verkar för att svenska politiker förstår detta och försöker få till en politik som gynnar Sverige i dessa frågor. Det handlar helt enkelt om att fatta beslut på riksdags-regeringsnivå att genomföra detta. Och det ganska snabbt eftersom projekteringen av dessa materialförbrukande projekt startar nu eller snart.

Utlåtande 84 över motion I 8

Förbundsstyrelsen har uppfattningen att mycket med PostNord hade kunnat varit bättre. På kongressen 2013 framförde förbundsstyrelsen att Seko ställt sig positiva till en fusion av danska och svenska Posten. Detta på grund av att vi ser hur arbetstillfällena har räddats genom en ökad effektivitet som fusionen gett. Avregleringen har visserligen ökat rationaliseringstrycket på postföretagen, men är inte en huvudsaklig orsak till den pressade situation som råder på arbetsplatserna. Den största anledningen är minskade brevvolymer som beror i allt väsentligt på en stark övergång till elektronisk kommunikation. Förbundet anser inte heller att en återreglering i dagsläget skulle gynna de anställda inom postsektorn. Seko har även ett ansvar mot de ca 800 medlemmar som arbetar för City Mail. Förslaget riskerar att innebära att volymer, men inte anställda, överförs till den verksamheten som efterfrågas.

De förslag som motionären för fram anser förbundsstyrelsen inte skulle skapa bättre förutsättningar för den statliga postverksamheten att utvecklas. PostNords huvudutmaning, precis som nästan alla andra posttjänstbolag och postverksamheter i världen, består till huvudsak av att brevmängderna minskar drastiskt. Det problemet skulle kvarstå oavsett om postverksamheten övergår till ett statligt verk, eller som idag fortsätter vara ett statligt bolag.

Erfarenheter från övriga Europa, där konkurrens har motsatts eller uteblivit, ger vid handen att portopriser har ökat och brevvolymer fallit i snabbare takt än i exempelvis Sverige.

PostNords främsta framtidsutsikter ligger i E-handel och Logistik där omsättningen kan öka och därmed skapa fler arbetstillfällen. Att förstatliga Postnord som motionären eftersträvar, riskerar med stor sannolikhet att begränsa verksamheten till brevverksamheten och att den utvecklingsbara delen skulle riskera att knoppas av och säljas till marknaden.

När det gäller pall och tredjepartslogistik finns det en god lönsamhet, men är tjänster som bedöms ligga utanför samhällsuppdraget. Skulle vi ställa krav på återreglering enligt motionären måste vi också ställa oss frågan varför de skulle syssla med verksamhet utanför samhällsuppdraget. Det skulle mest sannolikt också betyda att mer skattepengar skulle krävas till det statliga verket för att garantera att samhällsuppdraget kan utföras. Då uppkommer också risken att vinsterna skulle privatiseras medan förlusterna skulle socialiseras, vilket förbundsstyrelsen anser vore en mycket tråkig utveckling.

Ur ett medlemsperspektiv finns möjligheter till arbetsvariation och heltidsanställningar i nuvarande Postnord. Våra utmaningar ligger i att säkerställa att detta sker genom en god arbetsmiljö och inte genom ett ökat arbetstempo. Förbundsstyrelsen anser att det går att använda statliga bolag till offensiv och positiv samhällsförändring. Statliga bolag har till exempel en viktig roll att spela i den omställning som krävs framöver. Vi är och ska vara tydliga i att de verkar för en rättvis omställning, via smarta innovationer, schysta upphandlingar och ständigt förbättrad arbetsmiljö. Kort sagt är det omöjligt att möta framtidens behov av post- och logistiktjänster med annat än bättre arbetsvillkor, mer kompetensutveckling och en uppvärdering av det viktiga arbete som utförs.

Utgångspunkten för oss som fackförening är att se till våra medlemmars nytta. I det här fallet ser vi också till samhällsnyttan, då vi vet att samhället tjänar på ett väl fungerande post- och logistiksystem. En återreglering löser helt enkelt inte problemen i

branschen. Produkten som ”posten” är uppbyggd på håller sakta men säkert på att minska, vilket inget organisatoriskt beslut i världen kan råda bot på.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen

att avslå motion I 8

Motion I 8

Seko region Stockholm

Återför posten till ett statligt verk

Experimentet PostNord AB har inte fallit särskilt väl ut. Därför önskar vi att staten återför hela verksamheten som nu drivs av PostNord AB skall återföras in i ett statligt verk som även får i uppdrag att köpa in de andra aktörerna på den svenska marknaden som t.ex. City mail.

EU direktiven har inte gett önskat resultat i vinstjakten. Resultatet har blivit missnöjda medarbetare och kunder med ökat hot mot den psykiska och fysiska arbetsmiljön.

Konkurrensen sker inte på lika villkor och vi vill ha tillbaka Posten med dess logga och återgå till en fungerande samhällsfunktion.

Vi föreslår kongressen besluta att

Posten skall återgå till att vara ett statligt verk.

Utlåtande 85 över motion I 9

Förbundsstyrelsen vill inledningsvis tacka motionären för en mycket viktig motion. Ekonomisk jämställdhet är en otroligt viktig fråga och är en fråga som Seko länge har drivit både politiskt och via kollektivavtal.

Jämställdhetskampen har pågått under en lång tid och kommer i framtiden också kräva att vi gör medvetna val för hur vi vill att samhället ska se ut. I den helheten skulle teoretiskt så klart enskilda regleringar av det slag som motionären lyfter kunna vara en del av helhetslösningen. Förbundsstyrelsen tror dock att det är viktigt att se på frågan ur ett större samhällsperspektiv, snarare än ett branschperspektiv.

I praktiken innebär lagen på Island att arbetsgivarna ska bevisa att de inte lönediskriminerar genom att utforma ett lönesystem grundat på lika lön-standarder.

Enligt tidningen Arbetsvärlden, som gjort ett reportage om den isländska lagstiftningen *ska arbetsgivaren först kartlägga vilka tjänster som finns på arbetsplatsen, och sedan beskriva vilka arbetsuppgifter och vilket ansvar som ingår i varje tjänst. Arbetsuppgifterna ska därefter värderas, poängsättas, efter hur viktiga de är för organisationens verksamhet. För tjänster som får samma poäng ska samma lön betalas ut.*

Men två personer som utför samma arbete behöver inte få exakt samma lön.

När lönesystemet har godkänts av revisorer från ett oberoende certifieringsföretag får arbetsplatsen ett intyg på att jämställda löner utbetalas. En logga delas också ut till godkända arbetsplatser, som de kan använda i sin marknadsföring. Det är sedan arbetsmarknadens parter uppgift kontrollera att företagen och myndigheterna följer standarden. De som inte betalar jämställda löner riskerar böter på motsvarande drygt 4 000 kronor per dag

I nästa steg måste det alltså analyseras om det går att kopiera den isländska lagstiftningen med dess innebörd så som motionären föreslår. Det finns flera saker som talar för att det skulle bli svårt att yrka bifall till att-satsen. Även om Island och Sverige är relativt lätta att jämföra så finns det mycket som skiljer mellan länderna.

Förbundsstyrelsen anser att inkomstgapet mellan kvinnor och män måste slutas generellt och inte bara inom specifika yrkesgrupper. Om detta skulle implementeras för alla yrkesgrupper finns fortfarande en risk att låglöneyrken i högre utsträckning cementeras som kvinnodominerade yrken. Därför menar vi att det bland annat krävs en bättre fungerande LO-samordning och regleringar via kollektivavtal.

Inte heller andra åtgärder ska uteslutas som skulle kunna passa bättre i en svensk kontext. Klart är i alla fall att exemplet från Island kan tjäna som en mycket bra inspiration för hur frågan kan angripas och ska givetvis tas i beaktande i det framtida jämställdhetsarbetet.

Sveriges kvinnolobby driver kampanjen Lön hela dagen, som har som mål att Lika lön ska utgå för lika och likvärdigt arbete och att kvinnor ska få lön hela dagen. Förbundsstyrelsen anser att de gör en klok analys när de menar att löneskillnader byggs strukturellt och därför måste ändras strukturellt. Kopplat till det har de följande krav:

- Samma möjlighet till heltidsarbete och trygga anställningsformer.
- Att även strukturella löneskillnader synliggörs och åtgärdas.

- Jämställd föräldraförsäkring.
- Ökad tillsyn och skärpta sanktioner kopplat till kravet på lönekartläggning.
- Att pensionssystemet reformeras för att minska pensionsgapet mellan kvinnor och män.

Kraven och analysen som Sveriges kvinnolobby gör visar att frågan snabbt blir mer komplex och kräver en större helhetssyn. För visst är det märkligt att strukturella löneskillnader existerar! Förbundsstyrelsen är precis som motionären fast övertygad om att alla vinner på jämställdhet.

När det gäller förslagen i motionen om att införa samma lagstiftning som på Island och att förbundet ska driva frågan om ekonomisk jämställdhet menar dock förbundsstyrelsen att mer måste göras.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att anse motion I 9 första att-satsen besvarad

att bifalla motion I 9 andra att-satsen

Motion I 9

Seko region Skåne

Ekonomisk jämställdhet

Det är dags för förändring!

Island blev först med lag om lika lön för kvinnor och män. På Island är det olagligt att betala högre lön till män om de har samma arbete som kvinnor.

Jämställdhet måste göras! Det måste bli verkstad av snacket! För oss som fackförening handlar det om hur vi påverkar samhället.

För jämställdhet är inte bara rätt och riktigt, det är ekonomiskt smart. Det vinner alla på!

Vi föreslår kongressen besluta att

Seko ska jobba aktivt på politiska plan för att ställa krav på riksdagen att fatta samma beslut som Island

Seko ska driva frågan om ekonomisk jämställdhet

Utlåtande 86 över motion I 10

Motionären lyfter en viktig fråga som helt klart mår bra av att diskuteras och angripas från olika perspektiv, snarare än att hänskjuta frågan till enbart en eller ett fåtal akademiska discipliner.

Klart är att det finns olika meningar kring vilken nivå av statlig inblandning som är bäst för järnvägsinfrastrukturen som helhet. Är det att förstatliga precis allt, en del, eller så lite som möjligt? Kanske är utgångspunkten att det mest samhällskritiska ska vara statligt medan ett annat synsätt är att företag kanske kan få experimentera på en marknad och göra vinst på sådant som betraktas som extra lyx i resesammanhang?

Sekos hållning är att marknaden inte fungerar som ett godtagbart övervakningssystem för att upprätthålla funktionen och förtroendet för hur underhållsverksamheten organiseras och utförs i järnvägsanläggningen. Det skulle kunna översättas till att marknaden är en usel herre, men har en potential till att vara en ganska bra tjänare.

Förtroendefrågan för underhållsverksamhet kan illustreras med ett exempel från verkligheten. Många är vi som har hört hur vissa entreprenörer medvetet verkar ha låtit bli att utföra visst förebyggande underhåll, då akuta avhjälpande i ett senare skede gett mer betalt. Det får stå som ett tydligt exempel på marknadsmisslyckande.

Även om vi är överens om att marknaden inte fungerar särskilt bra som överordnat system så kan den i viss mån ha sina fördelar. En utmaning för framtiden handlar om att utveckla och göra resandet i järnvägssystemet mer attraktivt. Att utveckla själva reseupplevelsen för resenärerna tror vi kräver en hög inblandning av avgörande inflytande från det offentliga där gemensam beslutad samhällsutveckling tas till vara på. Därför tror förbundsstyrelsen på en tydligt reglerad marknad med starka inslag av demokratisk styrning via statliga bolag och myndighetsstyrning, snarare än en helt avskaffad marknad med endast staten som aktör.

För att vara extra tydlig så tycker förbundsstyrelsen att vissa verksamheter, till exempel tillståndsmätningen av järnvägsanläggningen, alltid ska vara driven i egen regi av anläggningsägaren. 2020 kom också en utredning som tittat på underhållsfrågan lite mer noggrant. I den föreslås att en del av den nuvarande underhållsorganisationen från ett statligt bolag lyfts in till en egenregion inom myndigheten som äger Järnvägsanläggningen. På det stora hela får det, om förslagen från utredningen genomförs, ses som ett stort steg i rätt riktigt.

Seko har en unik position och unik kompetens när det kommer till kunskaper om det svenska järnvägssystemet inklusive underhållsmarknaden. Seko anser att sektorn behöver komma bort ifrån kortsiktigt marknadstänk. Motionärerna och förbundsstyrelsen är nog överens om själva principfrågan i det här fallet. Förbundsstyrelsen tror dock att det är bättre att inte förbinda sig till att följa så detaljerade inriktningsbeslut eftersom vi inte med säkerhet kan peka ut exakt de bästa organisationsformerna. De kan variera mellan statliga bolag (eller offentlig ägda på annat sätt), verk, eller enheter inom en myndighet.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att anse motion I 10 besvarad

Motion I 10

Seko region Stockholm

Förstatliga järnvägen och järnvägsunderhållet

Konkurrensutsättningen av järnvägen och kollektivtrafiken har lett till att servicen kraftigt försämras på svensk järnväg, resenärerna litar inte längre på att trafiken skall gå i tid. Vid trafikstörningar och trafikhändelser uppstår friktion mellan de olika aktörerna när alla vill att just deras tåg skall gå i tid. Detta har även lett till att säkerheten blivit mindre prioriterad eftersom vinsten alltid ska gå först.

Personal mår sämre och arbetsplatsolyckorna ökar. Vi lever under ständig stress på grund av den dåliga personaltätheten.

Underhållet är också under all kritik eftersom ingen vet vem som skall göra vad då det finns allt för många leverantörer. Trots ett vallöfte från Socialdemokraterna har fortfarande inte järnvägsunderhållet blivit förstatligat och istället så har flera varsel kommit i en bransch som sägs vara prioriterad. Detta leder såklart till att personalen mår dåligt.

Vi ser att den enda vägen framåt är ett förstatligande av järnvägen och då inte i ett statligt företag utan i två statliga verk, ett för trafiken och ett för underhållet. Detta skulle ha flera positiva effekter för både resenärer och personal.

Resenärer skulle givetvis uppleva en bättre service i och med att personalen mår bättre och känner sig tryggare. Självklart skulle de också uppleva en bättre tidhållning i och med att när underhållet fungerar som det ska kommer tågen ha lättare att gå i tid.

För personalen är fördelarna ännu större. När man jobbar på ett större företag med fler arbetsuppgifter så finns det alltid en annan arbetsuppgift eftersom det finns fler yrkesgrupper inom ett stort statligt verk. Detta leder till att även om du blir för sjuk för att t.ex. kunna köra tåg finns det alltid ett jobb för dig på det statliga verket. När säkerheten ökar så minskar givetvis arbetsplatsolyckorna också vilket även det leder till tryggare personal. Arbetsmiljön blir såklart också bättre när man jobbar på en icke konkurrensutsatt myndighet utan vinstintresse.

Samverkan mellan dessa två myndigheter kommer bli betydligt lättare än dagens situation med ett stort antal aktörer. En myndighet har även möjlighet att ha ett lager med reservdelar vilket leder till bättre fordonsunderhåll när man inte behöver beställa saker på kina.

Självklart skall de privata företag som staten köper in i det statliga verket även ta med sig personalen och gällande villkor.

Vi föreslår kongressen besluta att

- verkställa banunderhåll i statlig regi
- verkställa en statlig regi för fordonsunderhåll
- ta tillbaka trafiken helt i statlig regi.
- samla verkstad och trafik i ett statligt verk
- samla banor och banunderhåll i ett statligt verk

Utlåtande 87 över motion I 11

Förbundsstyrelsen känner igen den problematik som lyfts upp i motionen och anser precis som motionären att dagens system med upphandlingar ofta leder till försämrad arbetsmiljö för Seko medlemmar. De som arbetar inom kollektivtrafiken gör det i samhällets uppdrag och kan sägas representera kollektivtrafikmyndigheten utåt. Detta oavsett vilket företag de är anställda på.

I rapporten ”Med hälsan som insats” som Seko släppte i december 2019 lyftes just offentlig upphandling som en av orsakerna till ökat ensamarbete och att ombordpersonalen utsätts för hot och våld i större omfattning. Offentlig upphandling försvårar arbetsgivarens (tågoperatörens) skyldigheter i detta avseende. Detta då det offentliga står för finansieringen av verksamheten.

Eftersom upphandling oftast går på lägsta pris tvingas tågoperatören pressa kostnader i alla led. Detta innebär att tågoperatören på olika sätt försöker hålla nere personalkostnaderna. Personalkostnaderna utgör den huvudsakliga kostnaden för tågoperatörerna då det offentliga äger plattformar, tåg och depåer medan företagen anställer personal samt hanterar deras scheman med mera. Det krävs att det offentliga i sina upphandlingar tar ett steg framåt. Tågoperatörerna gör inte mer än vad de får betalt för i upphandlingen och därför måste upphandlande myndigheter ställa krav på till exempel bemanningen ombord.

Förbundsstyrelsen har svårt att se att det inom de kommande åren kommer vara möjligt att återgå till ett system där regionerna driver kollektivtrafik i egen regi. Förbundsstyrelsen anser därför att det är mer strategiskt att framförallt lägga resurser på att förbättra och förändra systemet med offentlig upphandling. Ett exempel kan vara att om det blir lättare att frångå modellen med lägsta pris finns även möjligheter för fler personal, bättre arbetstider och mindre stress för övriga arbetstagare såsom lokförare samt städ- och verkstadspersonal.

Seko ska verka för att våra medlemmar får en bra och trygg arbetsmiljö oavsett vem som driver trafiken. Precis som motionärerna skriver är många politiker passiva när det kommer till upphandlingar idag vilket är att beklaga. Här måste ske en förändring och politiken måste ta sitt ansvar. Här kan Seko påverka genom att inför upphandlingar tar kontakt med politiker för att få dem att inse betydelsen av att ta aktivt ansvar och lägga in krav i upphandlingsunderlag.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att anse motion I 11 besvarad

Motion I 11

Seko klubb Lokalbarnorna

Kollektivtrafik i egen regi

Sekos medlemmar har länge drabbats hårt av offentliga upphandlingar när regioner handlar upp kollektivtrafiken. Ett aktuellt fall är Arriva som på Skånetrafikens uppdrag kör Pågatågen har försökt dumpa löner och villkor efter att ha lagt ett för lågt anbud. I Region Stockholm har kollektivtrafiken snart upphandlats i 20 år. Trafikförvaltningen SL är en beställarorganisation som upphandlar och följer upp upphandlad trafik. Ansvaret för kollektivtrafiken är splittrat mellan de upphandlade företagen och deras avtalsområden. Idag går skattepengar till de upphandlade företagens vinster, ledning och administration.

Dom folkvalda politikerna som har det yttersta ansvaret för kollektivtrafiken har näst intill en obefintlig insyn i upphandlingsprocessen som helt sköts på tjänstemannanivå. Det här systemet har lett till att företag som lagt lägst anbud tenderar att vinna upphandlingar som i sin tur pressat arbetsvillkoren för personalen. Hösten 2017 bjöd Seko, Kommunal och Transport in representanter för de anställda samt de politiska partierna som verkade inom regionen till ett stormöte. På mötet lämnades ett stort antal vittnesmål från personalrepresentanterna. Det framkom en samstämmig bild av minskad trygghet med försämrade arbetsvillkor och neddragningar av personal.

Sekos medlemmar har varit hårt drabbade. För några år sedan drabbades städarna på pendeltågen. När MTR vann upphandlingen av pendeltågstrafiken valde dom att upphandla städningen men Reneriet som vann upphandlingen hade räknat fel och lagt ett för lågt anbud. Konsekvensen blev att 90 städare blev uppsagda. En annan upphandling är E20 avtalet där Tvärbanan, Saltsjöbanan och Roslagsbanan ingick. som Arriva vann upphandlingen gjorde det med ett anbud långt under konkurrenterna. För att spara in pengar drar man in på bemanningen. Konduktörerna på Tvärbanan blev ersatta av betalstolpar liksom vissa delar av Saltsjöbanan blivit av med ombordpersonal. Konsekvensen har blivit försämrad arbetsmiljö för förarna som fått ensamarbete. Under våren 2020 då Roslagsbanan skulle upphandlas var det återigen priset framför kvalitén som avgjorde och där politikerna inte har någon insyn och får ta del av förfrågningsunderlaget.

Kollektivtrafiken är en samhällsviktig funktion som inte borde åläggas privata aktörer att driva och ha ansvar för. Politiker som fattar beslut borde ha det yttersta arbetsgivaransvaret för sina fattade beslut istället för att lägga över ansvaret på arbetsmarknadens parter att lösa de konsekvenser som uppstår till följd av upphandling. Egen regi ger den rådighet, kontroll och långsiktighet som krävs för en robust kollektivtrafik, som är bra för trafikanter och personal. Det är de anställda som ser till att verksamheten fungerar och regionen behöver inte gå omvägen via företag för att organisera upp verksamheten.

Vi föreslår kongressen besluta att

Seko ska verka för att regionerna ska driva kollektivtrafiken i egen regi

Utlåtande 88 över motionerna I 12-13

Motionärerna lyfter viktiga frågor om bostaden och pekar på ett antal saker som upplevs problematiska med hur boendesituationen upplevs av många idag.

Förbundsstyrelsen anser att bostaden är en social rättighet och att bostadspolitikerna är en viktig del av välfärdspolitikerna. En bra bostadsförsörjning är en viktig del av ett fungerande samhälle och grundläggande för en hållbar tillväxt. Förbundsstyrelsen säger absolut nej till marknadshyror. Alla har rätt till en bra bostad, oavsett storlek på den egna, eller föräldrarnas plånbok. Det får heller inte gå till så att standardhöjningar används som ett sätt att enbart höja hyrorna i område. I arbetet mot oskäligen hyreshöjningar gör Hyresgästföreningen ett viktigt jobb.

Med det sagt har förbundsstyrelsen ändå respekt för att bostadspolitikerna innehåller en del komplexa avväganden, som gör att det inte alltid är lätt att i detalj bestämma hur dessa frågor ska hanteras framöver.

Det återspeglas bra när ett fördjupat resonemang görs kring motionärernas att-satser. Vad är det som säger att det ska vara 25% och inte 24% eller 26%? Vilka åtgärder måste vidtas om de offentligt ägda bostadsbolagens inkomster för hyror kommer variera kraftigt eftersom snittinkomsterna varierar kraftigt mellan kommunerna? Är inte målet bra bostäder där människor har råd att bo, snarare än att låsa fast sig vid upplåtelseformen? Kooperativa hyresrätter är en upplåtelseform som bedöms vara mer fri från spekulation än traditionella bostadsrätter. Kanske finns det en poäng att de offentliga bostadsbolagen agerar på bostadsmarknaden för att hålla tillbaka prisökningarna på bostadstäder och därmed kunna bidra till att tillgängliggöra den upplåtelseform som folk helst av allt vill bo i: villa och radhus?

Rekordårens bostadsbyggande fokuserade inte enbart på hyresrätter. Cirka en tredjedel av de bostäder som byggs inom ramen för det så kallade miljonprogrammet var småbostadshus så som villor, radhus och kedjehus.

De regionala skillnaderna återkommer som en faktor att ta stor hänsyn till när det kommer till utformandet av en socialt rättvis bostadspolitik. För vissa geografiska platser kan motionärens att-sats om att det ska byggas flera kommunala bostäder i form av hyresrätter vara mer relevant än i andra.

SCB:s *preliminära siffror över andel påbörjade lägenheter i flerbostadshus efter upplåtelseform* visar att andelen hyresrätter i Hela riket för år 2020 är 64%. Södermanland (96%) och Dalarna (92%) ligger högt vilket betyder att i princip alla nya bostäder i flerbostadshus som har tillkommit i de regionerna är just hyresrätter. Stockholm ligger strax över snittsiffran för hela riket (65%), medan Gotland (4%) är en av de regioner som ligger lågt. Förbundsstyrelsen anser att dessa stora skillnader gör att bostadspolitikerna måste uttryckas mer generellt och principiellt än vad motionärerna gör i sina att-satser.

Förbundsstyrelsen har, resonemanget till trots, uppfattat motionärernas intentioner och ändemening och vill framhålla att Sekos arbete för en ökad social rättvisa på bostadsmarknaden kommer fortsätta.

Bostadspolitikerna är också en del av socialpolitikerna. Bostadspolitikerna kan och bör ses som ett bräckjärn mot ojämlikheten. Tyvärr ökar ojämlikheten i samhället och i kampen mot den ska inga verktyg bortses från eller underskattas. Vi kan inte ha ett samhälle där ekonomisk och social segregation existerar från vaggan till graven och där risken är att du

aldrig träffar någon som inte delar din klassbakgrund eller tillhör din så kallade socialgrupp. Blandade upplåtelseformer kan i den bemärkelsen utgöra ett av verktygen för att bidra till ett mer integrerat samhälle.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att anse motion I 12-13 besvarade

Motion I 12

Viktor Risling

Bygga flera kommunala bostäder i form av hyresrätter

Sverige har under efterkrigstiden bedrivit en mycket framgångsrik bostadspolitik i form av kommunala hyresrätter som inneburit att de flesta hushåll, även de med låga inkomster, kunnat kraftigt förbättra sin boendestandard, flytta till nybyggda, större och moderna bostäder.

Den politiken har dock till stor del raserats av att bostaden allt mer släppts ut på marknaden med marknadshyror och standardkvalitetshöjningar, som leder till kraftiga höjda hyror som familjer, ensamstående, ungdomar och pensionärer med ansträngd ekonomi inte kan bekosta och tvingas flytta ut. Konsekvensen av ett sådant system är att de mest utsatta och svaga grupperna i samhället, måste lämna sina hyresrätter och i värsta fall leder till katastrofala vräkningar och bostadslöshet som följd. Dessa utsatta grupper med låga inkomster måste ofta söka sig till periferiska områden eller utanför länet, där hyrorna är billiga men med sämre standard och långt avstånd till där det finns jobb. Detta innebär långa resor till och från arbetet. Omvandling av kommunala hyresrätter till bostadsrätter är också ett problem, eftersom det minskar det kommunala hyresrättsbeståndet vilket ökar segregationen och möjligheten till egen bostad.

Seko klubb111

Vi föreslår kongressen besluta att

Seko skall verka för bostäder i form av hyresrätter ska vara en rättighet och inte en möjlighet

Seko ska verka för att det ska byggas flera kommunala bostäder i form av hyresrätter.

Seko skall verka för att hyreskostnader för kommunala bostäder i form av hyresrätter ska uppgå till maximal 25% av den sammanlagda hushållsinkomsten efter skatt.

Motion I 13

Seko region Stockholm

Bygga flera kommunala bostäder i form av hyresrätter

Sverige har under efterkrigstiden bedrivit en mycket framgångsrik bostadspolitik i form av kommunala hyresrätter som inneburit att de flesta hushåll, även de med låga inkomster, kunnat kraftigt förbättra sin boendestandard, flytta till nybyggda, större och moderna bostäder.

Den politiken har dock till stor del raserats av att bostaden allt mer släppts ut på marknaden med marknadshyror och standardkvalitetshöjningar, som leder till kraftiga höjda hyror som familjer, ensamstående, ungdomar och pensionärer med ansträngd ekonomi inte kan bekosta och tvingas flytta ut. Konsekvensen av ett sådant system är att de mest utsatta och svaga grupperna i samhället, måste lämna sina hyresrätter och i värsta fall leder till katastrofala vräkningar och bostadslöshet som följd. Dessa utsatta grupper med låga inkomster måste ofta söka sig till periferiska områden eller utanför länet, där hyrorna är billiga men med sämre standard och långt avstånd till där det finns jobb. Detta innebär långa resor till och från arbetet. Omvandling av kommunala hyresrätter till bostadsrätter är också ett problem, eftersom det minskar det kommunala hyresrättsbeståndet vilket ökar segregationen och möjligheten till egen bostad.

Vi föreslår kongressen besluta att

bostäder i form av hyresrätter ska vara en rättighet och inte en möjlighet

det ska byggas flera kommunala bostäder i form av hyresrätter.

hyreskostnader för kommunala bostäder i form av hyresrätter ska uppgå till maximal 25% av den sammanlagda hushållsinkomsten efter skatt.

K Internationell verksamhet

Utlåtande 89 över motion K 1

Motionären föreslår att Seko ska genomföra en utredning för att analysera förbundets arbete inom den internationella verksamheten.

Sekos medlemmar finns idag inom branscher som i stor utsträckning påverkas och regleras av beslut som fattas på EU-nivå. Att företräda Sekos medlemmar och påverka beslut som rör deras branscher, arbetsplatser och arbetssituation är av största vikt både i Sverige, EU och internationellt. Sekos arbete utanför Sverige utgör på så sätt del en väsentlig del av förbundets centrala fackliga verksamhet.

I flera av Sekos branscher är företagen multinationella vilket innebär att många beslut som påverkar förbundets medlemmar fattas utanför Sveriges gränser. Ett aktivt internationellt arbete är därmed även viktigt för att säkra förbundets inflytande i medlems- och branschfrågor på hemmaplan.

Seko deltar exempelvis i informations- och konsultationsprocesser genom europeiska företagsråd och möter arbetsgivarorganisationer i sociala dialogen på EU-nivå, där man bland annat rådger EU-kommissionen i olika branschfrågor. Förbundet deltar också i förhandlingar på internationell nivå för att teckna avtal för sjöfolk inom internationell sjötrafik.

Beslut som påverkar Sekos branschområden tas även i internationella organisationer som Världspostunionen (UPU) och Internationella civila luftfartsorganisationen (ICAO). Där påverkar Seko överenskommelser och beslut via de globala fackliga federationerna ITF och UNI.

Under 2018 beställde förbundsstyrelsen en extern utvärdering av Sekos internationella verksamhet.

Utvärderingen presenterades för förbundsstyrelsen under 2019 och ett antal förslag till åtgärder inom det internationella området framfördes. Utredningen hade följande innehåll: Sekos internationella fackliga medlemskap, 6F:s internationella samarbete, Sekos fackliga biståndsverksamhet och FoC-kampanjen

Då en översyn av den internationella verksamheten har gjorts och föreslagna åtgärder till stor del genomförts kan motionärens förslag i båda att-satserna anses vara omhändertagna.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att anse motion K 1 besvarad

Motion K 1

Klubb Seko Polisen

Utredning om internationell verksamhet inom Seko

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.

Seko har ett underskott i den centrala fackliga verksamheten. Intäkterna från medlemsavgifterna har inte täckt de utgifter Seko haft för verksamheten. Sedan mitten av 90-talet har Seko gått ungefär en miljard minus i den fackliga verksamheten.

Vi föreslår kongressen besluta att

förbundet tillsätter en utredning för att analysera om Seko:s arbete inom internationell verksamhet ger tillräcklig effekt så att vinsterna med arbetet står i paritet med kostnaderna det ger att vara med i arbetet.

förbundet sammanställer en rapport till representantskapet om analysen och förslag på eventuella nedskärningar för att ha mer fokus på den centrala fackliga verksamheten inom Sverige.

Utlåtande 90 över motion K 2

Motionären föreslår att ledamöter till internationella branschforum ska utses av branschorganisationen.

Seko arbetar med EU-frågor genom de europeiska branschfederationer som förbundet är medlem i: UNI Europa, EPSU, EFBWW och ETF. På Sekos förhandlingsenhet, som idag ansvarar för branschfrågor, finns både de resurser och de nätverk som behövs för att kunna företräda förbundets medlemmar i både nationella- och EU-frågor.

EU-frågor berör ofta mer än en bransch och vikten av samordning mellan berörda branschområden och Sekos internationella enhet, som ansvarar för EU-initiativ inom arbetsmarknadsområdet, är viktig för att skapa så stor påverkansmöjlighet som möjligt och samordna förbundets politiska linje kring EU-initiativ.

Ansvar för att samordna arbetet mellan de olika delarna i Seko och gentemot europafederationerna bör fortsatt ligga på förhandlingsenheten. Branschorganisationen ska genom sina kontakter med förhandlingsenheten kunna utöva inflytande i nationella-såväl som internationella frågor.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att anse motion K 2 besvarad

Motion K 2

Martin Alnebring

Internationella frågor stadga 27:2

Morgondagens frågor avgörs idag i Bryssel.

Hur ska Sekos medlemmar ha något inflytande över de frågor som avgörs i Bryssel. När deras förtroendevalda inte får en chans att bereda de frågor som avgörs i Bryssel, eller får reda på att det faktiskt förekommer möten som avhandlar de frågor som direkt kommer att beröra Sekos medlemmar.

Under lång tid har Seko Spårtrafik kämpat för att få inflytande över sina frågor. Detta arbete har inte gett de resultat som branschorganisationen önskar och föreslår därför:

Vi föreslår kongressen besluta att

Stadgarnas § 27 mom 2 uppdateras med, utse de ledamöter som ska representera Seko i de internationella branschforum som berör branschorganisationens medlemmar.

L Kommunikation

Utlåtande 91 över motion L 1

Precis som motionären beskriver som arbetar Seko aktivt med att påverka politiker i frågor som är viktiga för förbundets medlemmar. Att påverka och samverka är två helt olika saker. Seko har fortsatt en facklig-politisk samverkan med Socialdemokraterna även och förbundet för längesedan beslutade att inte bidra ekonomiskt till detta parti. Denna samverkan innebär bland annat att vi sitter med i forum där vi direkt kan påverka beslutsfattare inom socialdemokratin men även där vi gemensamt kan forma politiska förslag och reformer. Arbetarrörelsen har två grenar, en facklig och en politisk. Vi är den fackliga och Socialdemokraterna är den politiska. Det som förenar är grundvärderingar om alla människors lika värde, jämställdhet, rättvisa och solidaritet. Men vi är inte en del av samverkan för att vara schyssta. Huvudskälet är att påverka utformningen av politiken så att den gynnar våra medlemmars intressen. En vanlig föreställning är att vi inom fackföreningsrörelsen gör som Socialdemokraterna säger. Så är inte fallet. Vi har starka synpunkter på den socialdemokratiska politiken, inte minst de senaste tre åren. Dessa synpunkter framför vi såväl internt som externt.

När det gäller vårt påverkansarbete så är detta inte riktat till enbart ett parti. Vår ambition är att påverka alla partier så att de fattar beslut som är till gagn för våra medlemsgrupper. Vi kommer dock inte sätta oss i samtal med Sverigedemokraterna. Detta är ett parti som har nazistiska rötter och som inte delar vår syn på alla människors lika värde. Men tittar man överlag på hur förbundet de senaste åren kommunicerat facklig-politiska frågor så handlar det i princip enbart om kritik mot den socialdemokratiska regeringens politik. LAS och sjukförsäkringen kanske är de tydligaste områdena.

Motionären föreslår att Seko framgent fokuserar på att förmedla vilka frågor som är viktiga för Seko och hur Seko som facklig organisation arbetar med att få gehör för dessa frågor på bred front inom politiken och inte enbart lyfter fram samarbetet med Socialdemokraterna. Förbundsstyrelsen menar att förbundet redan idag arbetar på det här sättet.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att anse motion L 1 besvarad

Motion L 1

Klubb Seko Polisen

Synliggöra arbetet med politiken ytterligare

Seko har under många år varit aktiva i att försöka påverka de politiska frågorna och besluten som tas av riksdag och regering. En vanlig missuppfattning är att Seko enbart är intresserade av att samarbeta med Socialdemokraterna och att Seko skänker massor av medlemmarnas pengar till detta politiska parti och därmed inte är partipolitiskt obundet. Detta är en stor anledning till att personer väljer att gå med i ett annat fackförbund än Seko. Vi vet att det i samhället i stort, och så även bland Sekos medlemmar, finns sympatier för en rad olika politiska partier. Det är därför av stor vikt för Seko att vara tydliga med att det är frågor som är viktiga för Seko som styr Sekos agenda och att Seko är intresserad av kontakt med samtliga politiska partier som är intresserade av att arbeta

för våra frågor och inte att Seko styrs av Socialdemokraterna. Genom att vara tydliga med detta går det också att öka förståelsen för varför Sekos förutsättningar för ett gott samarbete är större med vissa politiska partier jämfört med andra.

Vi föreslår kongressen besluta att

Seko framgent fokuserar på att förmedla vilka frågor som är viktiga för Seko och hur Seko som facklig organisation arbetar med att få gehör för dessa frågor på bred front inom politiken och inte enbart lyfter fram samarbetet med Socialdemokraterna.

Utlåtande 92 över motion L 2-3

Motionärerna beskriver en verklighet som många känner igen. Näringslivet och högerorienterade har under lång tid varit bättre på att sätta sina frågor på agendan i förhållande till arbetarrörelsen. Det handlar bland annat om ett, totalt sett, ekonomiskt övertag. Men det handlar också om att man varit smartare och beredda att satsa mer resurser på att förändra värderingar. Man brukar ofta prata om att ha det så kallade problemformuleringsinitiativet. I detta avseende har arbetarrörelsen blivit omsprungna. Förutom att man satsat betydande resurser i allt från tidningar, poddar, reklam och tankesmedjor, har man även haft ett långsiktigt tänk. Uthållighet och tålamod har varit viktiga nycklar. Detta var ett av skälen till att Seko tog initiativet till att starta Katalys, tillsammans med några andra förbund. Satsningen har varit lyckosam och Katalys är den tankesmedja på vänsterkanten som syns och hörs mest i samhällsdebatten.

Men frågan är större och viktigare än att enbart Seko och 6F kan möta denna utveckling. Detta är en fråga för hela LO. Motionärerna föreslår att Seko ska arbeta för att LO ska ta fram en mediestrategi i syfte att utmana Svenskt Näringslivs, borgerlighetens och kapitalets mediedominans.

Vidare föreslår motionärerna att Seko ska arbeta för att LO ska starta egna dagstidningar, i pappersform eller nätbaserade, för att utmana Svenskt Näringslivs, borgerlighetens och kapitalets mediedominans. Förbundsstyrelsen menar att detta förslag innebär att man föregår arbetet med att ta fram en mediestrategi. Det rimliga är att mediestrategin utmynnar i förslag på vad man ska göra för att möta problembeskrivningen. Det kan handla om att starta tidningar, men det kan också handla om något helt annat.

Mot bakgrund av detta föreslår förbundsstyrelsen kongressen besluta
att bifalla motion L 2-3 första att-satsen
att avslå motion L 2-3 andra att-satsen

Motion L 2

Viktor Risling

Mediestrategi för arbetarrörelsen

Arbetarrörelsen ligger efter i den mediala strategin i förhållande till den samlade borgerligheten i Sverige. Svenskt näringsliv tillsammans med mediakapitalister pumpar in pengar i tidningar och andra medier som gör att de kan få ut sin bild av verkligheten och skönmåla sina politiska mål och ambitioner utan att på ett seriöst sätt kunna utmanas av andra idéer. Arbetarrörelsen vill ha ett annat samhälle än vad den borgerliga världsbilden har att erbjuda. Vi vill ha jämlikhet, frihet men också solidaritet. Det arbetet kräver en stor satsning som inbegriper att utmana den rådande hegemoniska uppfattningen i samhället om hur ett samhälle kan eller ska organiseras.

Det kräver, inte minst, att vi tar över eller skapar nya medier såsom dagstidningar, digitala mediekkanaler och dylikt som på ett seriöst och jämbördigt sätt kan utmana kapitalets nuvarande dominans på mediamarknaden. När vanligt folk får hem sin morgontidning ska det som ligger på köksbordet komma från arbetarrörelsen och vara skriven för vanligt folk, vanliga arbetare. Så kan vi sakta men säkert förändra och utmana människors syn på vad som är riktigt och ibland också vad som är sant. Ansvaret borde kunna börja med oss i fackföreningsrörelsen om andra inte har musklerna eller viljan att börja. Pengar finns och med finkänslig precision kan vi träffa precis rätt och få

arbetarkollektivet att vända blicken till en bättre värld. Det vet vi kommer gynna hela arbetarkollektivet och i förlängningen hela landet och en rättvis värld.

Vi föreslår kongressen besluta att

Seko ska arbeta för att LO ska ta fram en mediastrategi med syfte att utmana Svenskt Näringsliv, den borgerliga och kapitalistiska hegemonin.

Seko ska driva mot LO att starta fler och nya dagstidningar, papper eller nätbaserade, för att utmana Svenskt Näringsliv, den borgerliga och kapitalistiska hegemonin.

Motion L 3

Seko region Stockholm

Mediestrategi för arbetarrörelsen

Svenskt Näringsliv och mediakapitalister pumpar in miljoner i tidningar och andra medier. Det gör att borgerligheten kan få ut sin bild av verkligheten och skönmåla sina politiska mål och ambitioner, utan att på ett seriöst sätt utmanas av andra idéer. Arbetarrörelsen ligger mil efter i sin mediala strategi. De senaste decennierna tycks arbetarrörelsens strategi snarare ha bestått i att i stället skära ner på, sälja eller lägga ner sina tidningar.

Arbetarrörelsen vill ha ett annat samhälle än vad den borgerliga världsbilden har att erbjuda. Vi vill ha jämlikhet, frihet men också solidaritet. Det arbetet kräver en stor satsning som inbegriper att utmana den rådande, härskande uppfattningen i samhället om hur ett samhälle kan eller ska organiseras.

Det kräver, inte minst, att vi tar över eller skapar fler kommunikationsvägar såsom dagstidningar, digitala mediekanaler och dylikt, för att på ett seriöst och jämbördigt sätt kunna utmana kapitalets nuvarande dominans på mediamarknaden. När vanligt folk får hem sin morgontidning ska det som ligger på köksbordet komma från arbetarrörelsen och vara skriven för vanligt folk, vanliga arbetare. Så kan vi sakta men säkert förändra och utmana människors syn på vad som är riktigt och ibland också vad som är sant. Ansvaret måste börja med oss i fackföreningsrörelsen om andra inte har musklerna eller viljan att börja. Pengar finns och med finkänslig precision kan vi träffa precis rätt och få arbetarkollektivet att vända blicken till en bättre värld. Det vet vi kommer gynna hela arbetarkollektivet och i förlängningen hela landet och en rättvis värld.

Vi föreslår kongressen besluta att

Seko ska arbeta för att LO ska ta fram en mediastrategi med syfte att utmana Svenskt Näringslivs, borgerlighetens och kapitalets mediedominans.

Seko ska arbeta för att LO ska starta egna dagstidningar, i pappersform eller nätbaserade, för att utmana Svenskt Näringslivs, borgerlighetens och kapitalets mediedominans.

Utlåtande 93 över motionerna L 4-5

Motionärerna beskriver i motionen ett nytt samhälle som är i ständig förändring där marknadskrafter mer än förr styr agendan och menar att den egoism som växer i spåren av detta behöver en motkraft. Motionärerna menar vidare att Seko mot bakgrund av detta behöver utveckla sin marknadsföring och reklam till detta nya medielandskap, bland annat genom att ta till sig fler av de verktyg som finns i form av marknadsföring och reklam.

Förbundsstyrelsen delar motionärernas beskrivning av en ny verklighet som ständigt förändras. Mycket av det som hänt när det gäller utvecklingen av nya verktyg för kommunikation de senaste åren har skapat helt nya möjligheter för fackföreningsrörelsen. I synnerhet för ett förbund som Seko som organiserar arbetstagare inom fler områden än något annat förbund. De allra flesta är överens om att målgruppsanpassad kommunikation är nyckeln till kommunikativa framgångar. Det handlar i grunden om att träffa människor med budskap som berör och intresserar den enskildes hjärtefrågor och intressen. Detta har tidigare varit en stor utmaning i ett förbund som Seko när kommunikationskanalerna varit begränsade. Att exempelvis editionera förbundets medlemstidning branschvis skulle innebära enorma kostnader, även om det troligen dramatiskt skulle öka läsvärdet.

Men som motionärerna antyder så finns numera helt andra verktyg för att kommunicera. Verktyg som möjliggör en helt annan träffsäkerhet när det gäller att nå specifika målgrupper med budskap som berör och stärker förbundets varumärke och anseende. Förbundet arbetar dagligen med att hitta nya vägar för att nå såväl potentiella medlemmar som att stärka oss i relation till befintliga medlemmar. Mycket av detta arbete syns heller inte alltid i förbundets officiella kanaler. Det handlar helt enkelt om att flera av de nya verktyg som finns och som förbundet använder, just är till för att nå specifika målgrupper med budskap. När förbundet exempelvis vill initiera en rekryteringskampanj riktad mot potentiella medlemmar inom Kriminalvården så kommer detta inte alltid att synas på förbundets officiella webbplats eller Facebook-konto, vilket också är hela poängen. Ambitionen är just att budskapet ska träffa den specifika målgruppen och inte alla andra. Att hitta nya vägar för att nå förbundets målgrupper är redan idag ett dagligt inslag i förbundets kommunikationsverksamhet. De som arbetar med kommunikation och organisering träffas därför dagligen för att synka budskap med målgrupper och så vidare.

Förbundsstyrelsen menar att förbundet tagit stora kliv framåt för att anpassa kommunikationen till ett nytt kommunikativt klimat. När det gäller marknadsföring och reklam så förknippas det ofta med stora kostnader. Det finns fackliga organisationer som investerar betydande summor i reklamkampanjer. I huvudsak handlar det om ett förbund som vänder sig till i princip hela arbetsmarknaden. Som tidigare beskrivits är denna typ av marknadsföring inte aktuell i Sekos fall. Det skulle kosta enorma summor utan att träffa målgruppen.

Motionärerna föreslår att det ska bildas en grupp där man beslutar i frågor om reklam och marknadsföring. Det finns redan en grupp som på ett professionellt sätt arbetar med dessa frågor, såväl när det gäller kommunikation som organiseringsarbete. I grunden är det kongressen och förbundsstyrelsen som pekar ut inriktningen för förbundets verksamhet.

Motionärerna föreslår vidare att förbundet konsulterar extern part i frågor om reklam och marknadsföring. Seko har vid behov redan idag kontakter med externa parter för att hitta inspiration och inhämta ny kunskap i syfte att utveckla kommunikationen. Förbundets erfarenhet av att knyta upp sig i samarbeten med externa konsulter är dock inte positiva. Det kostar oftast mer än vad det smakar och leder sällan till önskad effekt.

Avslutningsvis föreslår motionärerna att Seko ska utarbeta ett budskap som förmedlar de fackliga grundvärdena i en tilltalande modern form. Förbundsstyrelsen delar motionärernas uppfattning att det är viktigt att förmedla budskapen i en tilltalande form. Som tidigare beskrivits i utlåtandet så pågår ett löpande arbete med just detta i syfte att nå nya målgrupper.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att anse motion L 4-5 första och tredje att-satsen besvarade

att avslå motion L 4-5 andra att-satsen

Motion L 4

Seko Region Väst

Marknadsföring och reklam

I vårt samhälle idag sker en ständig förändring med influenser av marknadskrafter, och den egna vinningens fokusering behöver därför en stark motpol.

Media i olika former påverkar oss mer än bara med fakta och sunda värderingar. Seko som förbund behöver därför utveckla sin marknadsföring, framhålla sin kärnverksamhet men också anpassa sig till de nya spelreglerna när det gäller att synas offentligt för att möta denna ständiga förändring.

Seko behöver ta till sig fler av de verktyg som finns i form av marknadsföring och reklam.

Förbundet skulle också behöva arbeta fram en plan för modernare marknadsföring och profilering.

Man bör titta igenom alla delar i verksamheten som kan förbättra Seko Förbundets goodwill.

Jag föreslår kongressen besluta att

Seko skyndsamt bildar en förslagsgrupp, där man beslutar om inriktning i frågan om en modernare marknadsföring och reklam.

Seko även konsulterar in en utomstående professionell partner som kan leda processen, detta för att vidga vyerna.

Seko utarbetar ett budskap som synkar det nya samhället, som når de unga och som förmedlar de fackliga grundvärdena i en tilltalande modern form.

Motion L 5

"Esse" Esbjörn Johansson

Marknadsföring och reklam

I vårt samhälle idag sker en ständig förändring med influenser av marknadskrafter, och den egna vinningens fokusering behöver därför en stark motpol.

Media i olika former påverkar oss mer än bara med fakta och sunda värderingar.

Seko som förbund behöver därför utveckla sin marknadsföring, framhålla sin kärnverksamhet men också anpassa sig till de nya spelreglerna när det gäller att synas offentligt för att möta denna ständiga förändring.

Seko behöver ta till sig fler av de verktyg som finns i form av marknadsföring och reklam. Förbundet skulle också behöva arbeta fram en plan för modernare marknadsföring och profilering.

Man bör titta igenom alla delar i verksamheten som kan förbättra Sekoförbundets goodwill.

Vi föreslår kongressen besluta att

Seko skyndsamt bildar en förslagsgrupp, där man beslutar om inriktning i frågan om en modernare marknadsföring och reklam

Seko även konsulterar in en utomstående professionell partner som kan leda processen, detta för att vidga vyerna

Seko utarbetar ett budskap som synkar det nya samhället, som når de unga och som förmedlar de fackliga grundvärdena i en tilltalande modern form

Utlåtande 94 över motion L 6

Precis som motionären beskriver så har arbetsmarknaden förändrats med tiden och gränsen mellan arbetare och tjänstemän har suddats ut allt mer. Det är också rimligt att tro att antalet tjänstemän i olika branscher kommer fortsätta att öka och att antalet traditionella arbetare kommer att fortsätta att minska. Motionären menar vidare att det är problematiskt ur ett behålla- och rekryteringsperspektiv att Seko både muntligen och skriftligen fortfarande i hög grad identifierar sig som ett fackförbund för enbart arbetare. Det föreslås därför att Seko upphör att använda begreppen arbetare och tjänstemän och istället använder begreppet arbetstagare eller motsvarande. Förbundsstyrelsen delar inte motionärens beskrivning att förbundet i hög grad använder dessa begrepp. I huvuddelen av förbundets kommunikation används arbetstagare som begrepp. På flera områden har vi dessutom så kallade medarbetaravtal vilket innebär att man kan vara medlem i förbundet oavsett om man är anställd som traditionell arbetare eller tjänsteman. Men kommunikation och avtalstexter är två olika saker. Kommunikationen styr förbundet själva över, benämningar i avtalstexter är det två parter som äger och kräver en förhandling om man vill göra förändringar. Vi tolkar dock motionären som att andemeningen i motionen handlar om kommunikation och inte avtalstexter.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att anse motion L 6 besvarad

Motion L 6

Klubb Seko Polisen

Förändrad benämning på medlemmarna i våra branscher

Seko har historiskt sett varit ett fackförbund som i första hand organiserar medlemmar som betraktats som arbetare medan personer som betraktats som tjänstemän har organiserats av andra fackförbund. Samhället och dess arbeten har dock förändrats med tiden och gränsen mellan arbetare och tjänstemän har suddats ut allt mer. Idag har många arbeten utvecklats på ett sätt som gör att personer som typiskt sett förr setts som arbetare idag är att klassa som tjänstemän. Med tanke på hur samhällsutvecklingen ser ut är det också rimligt att tro att antalet tjänstemän i olika branscher kommer fortsätta att öka och att antalet arbetare kommer att fortsätta att minska. På vissa håll, exempelvis inom staten, finns det knappt några anställda kvar som med dagens mått skulle betraktas som arbetare. Detta har inneburit att Seko idag organiserar allt fler och fler tjänstemän, vilket gör det problematiskt ur ett behålla- och rekryteringsperspektiv avseende medlemmar att Seko både muntligen och skriftligen fortfarande i hög grad identifierar sig som ett fackförbund för enbart arbetare. Om Seko på sikt ska kunna finnas kvar som ett brett fackförbund och kunna ses som ett attraktivt fackligt alternativ på arbetsmarknaden behöver en annan formulering användas framgent.

Vi föreslår kongressen besluta att

Seko upphör att använda begreppen arbetare och tjänstemän och istället använder begreppet arbetstagare eller motsvarande.

Utlåtande 95 över motion L 7

Seko har numera många olika plattformar och kanaler för att kommunicera. Intranätet är en av dessa kanaler. Målgruppen för intranätet är anställd personal och arbetsgivaren. Detta innebär att alla anställda har tillgång till intranätet men även också förbundsstyrelsen i rollen som arbetsgivare. Motionären lyfter fram två exempel på information som vore lämplig för regionen att ha koll på, dels lösenord till wifi, dels rekryteringsannonser. Förbundsstyrelsens uppfattning är att detta kan vara relevant information för en region att ta del av. Styrelsens uppfattning är dock att denna information rimligen kan nå regionerna på ett annat sätt än genom ett intranät. I samband med implementeringen av ett nytt intranät diskuterades just avgränsningen i förbundsstyrelsen. Då gjordes bedömningen att intranätet är en kanal som ska avgränsas till anställda och arbetsgivare. Styrelsen ser ingen anledning att ompröva det ställningstagandet. Precis som motionären beskriver så finns numera en sida på webben för förtroendevalda som är under ständig utveckling. Vissa delar är dessutom låsta och kräver inloggning, just för att skapa en exklusivitet för de medlemmar som har ett förtroendeuppdrag. Detta är också en plattform där den information motionären efterfrågar med fördel kan kommuniceras.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att anse motion L 7 besvarad

Motion L 7

Anders Berg

Bättre kommunikation när fler kommer åt intranätet

Kommunikation är alltid svårt i ett stort förbund, det har vi sett extra tydligt under attacken på vårt mailsystem och under Corona. Det är många gånger som förbundet hänvisar till intranätet i olika frågor – ett intranät som bara de anställda kommer åt. På förbundets hemsida finns sidor för förtroendevalda, där dyker en del nyheter upp – men långt ifrån allt.

Ett tydligt exempel är lösenordet till trådlöst internet i Sekos och 6F:s lokaler, lösenordet publiceras enbart på intranätet –men det bara är förtroendevalda eller medlemmar som använder det. De anställdas datorer eller mobiler kopplar upp sig automatiskt utan lösenord.

Ett annat exempel är när ett ledigt jobb som ombudsman eller assistent ligger ute för sökning på intranätet, samtidigt som det kommer som en totalt överraskning för berörd regionordförande när någon anställd berättar om det.

Regionerna ska vara förbundets regionala organisation, varför inte ge regionstyrelserna tillgång till intranätet för att förstärka rollen som regional organisation?

Vi föreslår kongressen besluta att

Seko ger förtroendevalda på region tillgång till intranätet

Utlåtande 96 över motionerna L 8-9

Motionärerna sätter fingret på en tydlig trend i samhället. Den digitalisering av samhället som pågått under 2000-talet fick en extra skjuts av en pandemi som av allt att döma har förändrat våra beteenden i grunden. Människor har på ett helt annat sätt än tidigare tvingats in i exempelvis ny möteteknik när fysiska möten på grund av risk för smittspridning uteblivit. Fler och fler har lärt sig hur digitala möten kan genomföras på ett effektivt sätt med en struktur som skapar ordning och där det går att säkerställa de högt ställda krav vi har på den demokratiska processen. Denna utveckling har även gjort att fler och fler är bekväma att ta till sig information digitalt. Det är numera mer regel än undantag att vi tar del av digital information i form av nättidningar, sociala medier och nyhetsbrev. Förbundet har mot bakgrund av detta aktivt arbetat med att ta fram digitala kanaler för att kommunicera med medlemmar, förtroendevalda och omvärld. Det handlar om en löpande utveckling av hemsidan, en exklusiv webbplats för förtroendevalda, satsningar på sociala medier, digitala nyhetsbrev med mera.

Motionärerna föreslår att förbundet skapar en digital informationskanal till alla medlemmar där ledningen ger periodvisa rapporter om aktuella händelser. Denna kanal finns redan och har vid några tillfällen redan används. Förbundsstyrelsen delar uppfattningen att de senaste årens utveckling gör det möjligt att använda denna plattform mer frekvent för att nå ut till alla medlemmar för att kommunicera aktuella frågor. Ambitionen är att tidigt under kongressperioden formulera en plan i syfte att löpande kommunicera ett digitalt nyhetsbrev till alla medlemmar.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att anse motion L 8-9 besvarade

Motion L 8

Branschorganisation Telekom

Seko måste synas för att finnas

Idag ser vårt samhälle drastiskt annorlunda ut jämfört med för bara något år sedan. En pandemi har förändrat världen och framförallt drivit på digitaliseringen i vårt samhälle. Vi ser nya möjligheter för förbundet att nå ut till medlemmar på ett snabbt och kostnadseffektivt sätt. Givetvis bör alla klubbar och andra delar av Seko fortsätta möta våra medlemmar nära dem, men vi kan även se en fördel att central information kommuniceras ifrån ledningen oftare och digitalt. Seko har Sekotidningen som enda kanal ut till samtliga medlemmar idag, vi vill föreslå att förbundet även skapar en digital kanal där aktuella händelser i förbundet regelbundet görs tillgängligt för samtliga våra medlemmar.

Vi föreslår kongressen besluta att

Förbundet skapar en digital informationskanal till samtliga medlemmar ifrån ledningen för att ge periodvisa rapporter om aktuella händelser.

Motion L 9

Seko region Mellannorrland

Seko måste synas för att finnas

Idag ser vårt samhälle drastiskt annorlunda ut jämfört med för bara något år sedan. En pandemi har förändrat världen och framförallt drivit på digitaliseringen i vårt samhälle. Vi ser nya möjligheter för förbundet att nå ut till medlemmar på ett snabbt och kostnadseffektivt sätt. Givetvis bör alla klubbar och andra delar av Seko fortsätta möta våra medlemmar nära dem, men vi kan även se en fördel att central information kommuniceras ifrån ledningen oftare och digitalt. Seko har Sekotidningen som enda kanal ut till samtliga medlemmar idag, vi vill föreslå att förbundet även skapar en digital kanal där aktuella händelser i förbundet regelbundet görs tillgängligt för samtliga våra medlemmar.

Vi föreslår kongressen besluta att

Förbundet skapar en digital informationskanal till samtliga medlemmar ifrån ledningen för att ge periodvisa rapporter om aktuella händelser.

M Övrigt

Utlåtande 97 över motion M 1

Förbundsstyrelsen håller med motionären om att möjligheten att göra avdrag för fackföreningsavgiften bör återinföras.

Historiskt har avdragsrätten för a-kassor funnits sedan 80-talet, medan avdragsrätten för fackavgift funnits sedan 2002. Avdragsrätten för medlemskap i arbetslöshetskassor och fackföreningar avskaffades av den borgerliga regeringen 2007. Skattereduktionen för fackföreningsavgift återinfördes den 1 juli 2018 men avskaffades igen den 1 april 2019 då riksdagen beslutade om detta på förslag från Moderaterna och Kristdemokraterna. Samtidigt har arbetsgivarföreningarna hela tiden fått behålla sina avdrag.

Avskaffandet av avdragsrätten slog hårt mot många av Sveriges fackföreningar och arbetslöshetskassor. LO kunde under åren 2007–2010 se ett medlemstapp på över 200 000 medlemmar som en direkt effekt av de högre avgifterna då medlemmar tvingades välja mellan att ha råd med arbetslöshetskasseavgiften och facket.

Parterna på arbetsmarknaden har ett ansvar att stå upp för och upprätthålla en hög organisationsgrad och en hög täckningsgrad på kollektivavtalen. Att företagare har rätt att dra av sina avgifter till arbetsgivarföreningar samtidigt som löntagare inte har rätt att dra av fackföreningsavgiften. Det är lika viktigt för löntagare som det är för företagare att ha ekonomisk möjlighet att vara med i en intresseorganisation. Det är därför rimligt att balansens återskapas för att göra det mera attraktivt med ett fackligt medlemskap.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att bifalla motion M 1

Motion M 1

"Esse" Esbjörn Johansson

Fackföreningsavgiften skall vara avdragsgill

Möjligheten att dra av fackföreningsavgiften i deklarationen försvann 1 april 2019. Detta avdrag mildrar effekten av höjda fackföreningsavgifter och underlättar rekryteringen av nya medlemmar.

Vi föreslår kongressen besluta att

Seko verkar för att avdraget för fackföreningsavgiften återinförs snarast möjligt.

Utlåtande 98 över motion M 2

Förbundsstyrelsen delar helt och fullt andemeningen i motionen. I Sekos ändamålsparagraf står att några av våra uppgifter som förening är att 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, samt i den fackliga verksamheten och i övrigt gagna en samhällsutveckling med ökad jämlikhet på grundval av politisk, social, kulturell och ekonomisk demokrati. Att våra medlemmar och förtroendevalda med sina bakgrunder och erfarenheter behövs för att främja kollektivets intressen står bortom allt tvivel. För att kunna uppnå detta behöver inflytande och aktivt deltagande i de politiska församlingarna på alla nivåer vara en prioriterad metod.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att bifalla motion M 2

Motion M 2

Ida Vågevik

Fackligt-Politiskt

Seko har idag förtroendevalda som jobbar med området fackligt/politiskt i alla klubbar på alla nivåer.

Förbättringar:

Att Seko på sikt jobbar aktivt för att dessa personer åtar sig politiska uppdrag för att på sikt slussas in i politiken. Vi behöver fler fackligt/politiska personer i politiken då det är alldeles för få idag.

Fler fackliga i personer behövs på den politiska spelplanen för att få mer facklig politik.

Vi föreslår kongressen besluta att

Förbundet har fackligt/politiskt uppdrag som ett fokusmål och aktivt jobbar för att fler förtroendevalda tar plats i politiken.

Utlåtande 99 över motion M 3

Motionärerna lyfter en i vissa delar befogad oro som kan förekomma bland såväl medlemmar som icke-medlemmar kan känna inför samverkan med ett enskilt parti. I hur stor utsträckning denna existerar och eventuellt påverkar våra inträden är svårare att svara på. Enligt de återkommande Novus-undersökningar som görs, har LO-förbunden ett fortsatt starkt stöd för att driva exempelvis arbetsmiljö- och generella arbetsvillkor genom politisk påverkan. Och redan idag öronmärks inga pengar från Seko till något enskilt parti. Vår ambition är att genom medlems- och förtroendevalda utbildningar öka förståelsen för politikens betydelse för våra medlemmars villkor på arbetet och i samhället i stort. I vilken riktning detta syftar till framgår i stadgarna, däremot inte något specifikt politiskt parti.

Detta är i hög grad även fallet i LO-sammanhang, där den facklig-politiska samverkan trots allt är stadgereglerad. Denna sker dock i första hand organisatoriskt på lokal och nationell nivå och inte genom direkta finansiella bidrag till enskilt parti.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att anse motion M 3 besvarad

Motion M 3

Seko klubb Vård syd

Kriminalvården, Seko Förhandlingsorganisation

Motion om tydlighet avseende investering i politisk påverkan

Idag kan vi inom vissa branscher uppleva att det finns individer som är mot politiska partier istället för att vara för fackligt-politiskt arbete. Kunskaperna är väldigt skiftande men enskilda individer vet ofta vilka partier som man är emot. Detta vänds ofta mot oss när vi försöker få nya medlemmar och andra fackliga organisationer som själva har "gamla politiker" i sina organisationer håller inte igen på vad man tycker om vår historiska koppling till politiken. Vi hinner med andra ord inte få in folk i Seko innan andra förbund vänt nyanställda på våra arbetsplatser mot oss. Därför föreslår vi att Seko's politiska arbete blir ännu tydligare där vi enbart förser politiker/politiska organisationer med ekonomiska medel för att hantera de samarbetsområden som vi är överens att arbeta med. På detta sätt kan vi påvisa att vi inte med automatik ger våra pengar till enskilda partier. Men att vi samtidigt tar fajten politiskt.

Vi föreslår kongressen besluta att

Seko inte med automatik bidrar med pengar till något enskilt politiskt parti, varken direkt eller indirekt, utan stärker investeringar i projekt, utvecklingsområden, samarbetsområden med aktörer/partier som stärker vårt arbete såväl ur ett fackligt som politiskt nationellt perspektiv.

Seko verkar för att LO inte betalar pengar till enskilt politiskt parti utan istället investerar pengar i projekt, utvecklingsområden, samarbetsområden med aktörer/partier som stärker vårt arbete såväl ur ett fackligt perspektiv som ur ett globalt politiskt perspektiv.

Utlåtande 100 över motion M 4

Seko Framtids-rapporten kommer att presenteras och antas under kongressen. Syftet med rapporten har varit, precis som motionären skriver, att peka ut förbundets riktning för de kommande åren. Att inte alltid precisera hur slutsatserna ska tas vidare har varit ett medvetet val i arbetet. Det var en av anledningarna till att det var möjligt att skicka in kongressmotioner kopplade till rapporten. Förhoppningen i inledningen av arbete var att under hösten 2020 kunna åka runt i landet för att presentera och diskutera rapporten med förtroendevalda. Tyvärr var det inte möjligt på grund av pandemin.

Motioner som har kommit in. De som ger konkreta förslag på saker som Seko bör göra utifrån rapportens slutsatser kommer att behandlas under kongressen. De motioner som bifalls kommer Seko att arbeta med under den kommande kongressperioden.

Då Seko Framtid inte är uppbyggd med att-satser som kan tas punkt för punkt, är tanken att kongressen endast antar rapporten som sin helhet och lägger den till handlingarna. Genom att kongressen behandlat Seko Framtid kommer den kommande förbundsstyrelsen ha det som ett vägledande dokument för förbundets verksamhet. Den kommande förbundsstyrelsen kommer att arbeta med att konkretisera hur slutsatserna i Seko Framtid ska omsättas till reell verksamhet. Delar av det rapportens slutsatser kan komma att finnas med som aktiviteter i verksamhetsplanen för den kommande kongressperioden. Uppföljningen av verksamhetsplanen görs löpande av förbundsstyrelsen och rapporters till representantskapet.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att anse motion M 4 besvarad

Motion M 4

Seko CityMailklubben

Handlingsplaner

I materialet Sekos framtid ges en bra omvärldsanalys och självvrannsakan är gjord i hur det ser ut på olika områden inom förbundet. Efter varje avsnitt finns slutsatser om vad som behöver göras. Men det framkommer inte om hur det ska åstadkommas, vilka medel som ska användas eller när man ska vara klar med det föreslagna/åtgärden, visserligen utav förklarliga skäl då kongressen ska ta beslut om materialet.

I Sekos framtid så menar man på att samhället och världen är i ständig förändring och att det gäller för Seko "...att ständigt kunna vara på tå och gå i täten". Då gäller det att vara snabbfotad. Men att då ha framtidsutsikt på 10 år ("i arbetet under 20-talet") för dessa slutsatser är inte att "...vara på tå och gå i täten". Som man konstaterar "...behöver Seko arbeta proaktivt snarare än reaktivt." och då behöver man omsätta slutsatserna och de bifallna motionerna till handlingsplaner.

Låt oss inte bara ha fina slutsatser utan låt oss omsätta det (snarast) till handling.

Vi föreslår kongressen besluta att

Seko kongress fattar beslut om att de bifallna slutsatser och bifallna motioner ska arbetas med under kongressperioden 2021–2025.

Sekos förbundsstyrelse ska till representantskapet 2022 upprätta handlingsplaner för varje bifallen slutsats och bifallen motion.

Utlåtande 101 över motion M 5

Motionären föreslår att ombudsmännens kollektivavtal innehållandes löne- och övriga avtalsvillkor årligen redovisas på förbundets hemsida, precis som de kollektivavtal de tecknar för övriga medlemmar i förbundet. Detta görs sedan en tid tillbaka och går att hitta på www.seko.se.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att anse motion M 5 besvarad

Motion M 5

Martin Alnebring

Transparens

Seko har år efter år brottats med ett underskott i den fackliga verksamheten. Detta ha medfört att förbundsstyrelsen tillsatt en avgiftsutredning med ett tydligt mål i att höja medlemsavgiften till Seko. Deltagare i avgiftsutredning har ett flertal gånger försökt att lyfta förbundets utgifter i förhållande till intäkter. Svaret som ges är att förbundsstyrelsen är de som äger och styr över utgifterna.

Det blir då väldigt tydligt att det saknas transparens i förbundet. Ett första steg i att öka transparensen måste bli då att offentliggöra samtliga löne- och avtalsvillkor.

Vi föreslår kongressen besluta att

För att stärka transparensen i förbundet ska ombudsmännens kollektivavtal innehållandes löne- och övriga avtalsvillkor årligen redovisas på förbundets hemsida, precis som de kollektivavtal de tecknar för övriga medlemmar i förbundet.

Utlåtande 102 över motion M 6

Motionen tar upp frågan om hur förbundet ska förhålla sig till att göra gemensamma utspel med MTR mot bakgrund av företagets hemvist, fackliga relationer samt att det är ett privat företag som upphandlas med skattemedel.

Motionen ställer krav på att förbundet ska granska MTRs verksamhet i förhållande till våra fackliga intressen. Bakgrunden till motionen syns vara att Seko gjorde ett utspel i en debattartikel kring stöd och satsningar på tågtrafiken tillsammans med MTR.

Förbundet gör återkommande utspel och debattartiklar. Ibland själva, ibland med andra förbund och också ibland tillsammans med våra motparter. Att kunna nå ut och argumentera i våra medlemmars frågor är nödvändigt, både för medlemmarna och förbundet. Seko har lagt ned omfattande resurser på att synas mer i debatten, inte mindre. Förbundsstyrelsen kan förstå att det i det enskilda fallet kan vara svårt att hålla isär den fråga som debattartikeln berör i förhållande till de tvister och strider som klubben på MTR driver dagligen.

Den intressekonflikten finns i olika omfattning inom flera av våra områden och att balansera detta är inte alltid enkelt. I motionen anføres också argumentet att då MTR är en privat aktör från Kina så borde vi inte ställt upp samt att MTR har vunnit uppdraget i en offentlig upphandling. Att på kongressen besluta sätta den typen av begränsningar på när och på vilket sätt förbundet ska kunna gå ut och företräda våra medlemmar i exempelvis debattartiklar kan inte vara rätt väg. Var ska gränsen gå? Ska vi ens teckna kollektivavtal med tvivelaktiga företag? Ska vi bara organisera medlemmar inom statligt ägd verksamhet?

Vi ska såklart fortsätta företräda våra medlemmar i tvister mot arbetsgivare och även driva frågor fackligt – politiskt för att få till infrastruktursatsningar samt bättre krav på sociala hänsyn i offentliga upphandlingar. Det kan även i framtiden innebära att vi ena dagen står hand i hand med en arbetsgivare som vi nästa dag sitter mitt emot vid förhandlingsbordet. Det kan kanske av vissa ses som en svaghet men förbundsstyrelsen anser det tvärtom vara en styrka vi har för att alltid kunna företräda medlemmarna på bästa sätt i alla frågor.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att avslå motion M 6

Motion M 6

Marta Aguirre

Seko Pendelklubben

Granska MTR:s metoder och mål i Sverige

Den 25 mars 2020 hade LO-tidningen Arbetet en debattartikel undertecknad av Seko:s ordförande och MTR Nordics vd. Här framhölls att ”politiska motsättningar måste läggas åt sidan för Sveriges bästa” och att ”vi måste stå enade för att rädda jobben”. Syftet var att i Coronatider påvisa behovet av ekonomiskt stöd inte bara till flyget utan även till kollektiv- och fjärrtågtrafiken. Budskapet var att vårt järnvägsnät behöver bättre och nya stambanor och därför är i behov av investeringar och upprustningar.

Att MTR är part i målet när det gäller att äska skattepengar borde ha slagit vår förbundsledning innan man signerade debattartikeln. Men man borde även ha reflekterat över att Seko agerade som megafon åt ett statsägt företag från Kina.

MTR är inte ett järnvägsföretag vilket som helst. På sin meritlista har man bl.a. har lång erfarenhet av lobbyverksamhet för svenska infrastruktursatsningar. Främsta samarbetspartner i detta är Skanska med vilken man propagerar för Offentlig Privat samverkan (OPS). Skanska byggde Nya Karolinska sjukhuset utifrån OPS-modellen och vilket resulterade i Sveriges största sjukvårdsskandal någonsin. Har det någon betydelse för vårt fackförbund?

MTR har kommit till Sverige för att omvandla det gemensamt ägda till privat. Finns det orsak till reflektion då man inte har långt kvar till monopol på spårbunden trafik i Stockholmsregionen och på kort tid har blivit ett av Sveriges största tågbolag?

Kränkande för oss inom Seko Pendelklubben, när debattartikeln publicerades, var förbundsledningens negligering av situationen på vår arbetsplats. Att långsamt strypas av sin arbetsgivare genom indragen facklig tid och samtidigt få höra vilken bra relation MTR har till vårt förbund, det är mer än vad en facklig förtroendevald ska behöva ta. Att vår vd ställt ultimatum om vad Seko-tidningen ska få publicera i form av kritiska skrivelser om MTR, är det något vi bara kan ta med en klackspark?

MTR är i hög grad fackföreningsfientligt (i Sverige och Kina) och trampar kollektivavtalet under fötterna när det passar. Efter fyra år med MTR kan vi vittna om hur rädslan, otrivsel och missnöje sprider sig på vår arbetsplats.

Pendeltågsverksamheten vann MTR genom underbud och underbudsupphandlingarna kommer att kunna fortsätta så länge förlusten täcks upp med pengar från Kina. Det är ett lågt pris då det handlar om kontroll över en lukrativ svensk järnvägsbransch.

Sin främsta anhängare har MTR i högeralliansen inom Region Stockholm med Kristoffer Tamsons (m) i spetsen. Båda parter har gemensamt intresse av att MTR framhålls för påstådda rekord inom rättidighet och kundnöjdhet. En logisk följd av detta är att en av MTR:s högsta chefer numera är förvaltningschef för Storstockholms Lokaltrafik, SL. Är inte det skäl till reflektion för vårt förbund?

SEKO Pendelklubben har från första dag påvisat vad MTR har för agenda i Sverige och vi anser att det är hög tid för vårt förbund att göra detsamma. Vi har som fackförbund inga gemensamma intressen med MTR i något avseende.

Vi föreslår kongressen besluta att
under kommande kongressperiod granska MTR:s metoder och mål i Sverige och ställa dessa mot våra fackliga intressen.

Motion 1

Pension

Med tanke på att FFM inte skall förlora inkomst behövs pensionsersättningen höjas. Vi får 3.5% i pension men tex. V&B har 5.4% och energi har ännu större pensionspar.

Vi föreslår kongressen besluta att

att pensionen skall höjas efter vad vi förlorar i branscherna.

"Esse" Esbjörn Johansson

Behandlades den 9 juni

Motion 2

Ekonomisk förlust vid förlorad arbetsförtjänst

Sekos medlemmar är beroende av sin duktiga och kompetenta förtroendevalda. Det kan innebära stora möjligheter för personlig utveckling men kan även i vissa fall få en karriärhämmande effekt.

Inom Seko har vi 30-tal olika kollektivavtal som reglerar våra ersättningar på olika sätt. En del är "bättre" ur arbetstagarens perspektiv än andra.

Idag kan förtroendevalda som arbetar på förlorad arbetsförtjänst förlora ekonomiskt beroende på vilket kollektivavtal de har.

Vi menar att vi måste se hela bortfallet och inte bara månadslönen, idag förlorar en stor del av de förtroendevalda pensionsinbetalning när de arbetar fackligt.

För att motivera till fackligt engagemang tycker vi det är rimligt att detta problem ej uppstår.

Vi föreslår kongressen besluta

- att** förbundets policy ska vara att förtroendevalda ej ska förlora ekonomiskt på sitt uppdrag och att uppdragsreglementet anpassas därefter.
- att** uppdragsreglementet anpassas i sin text så att individen får ut förlorad förtjänst efter gällande kollektivavtal

Seko Vattenfall klubb Mellan

Seko BO Energi

Behandlades den 9 juni

Utlåtande över motion 1 och 2

Motion 1 "Pension" och motion 2 "Ekonomisk förlust vid förlorad arbetsförtjänst" tar upp frågan kring en rättvis pensionsavsättning i samband med förtroendeuppdrag.

Förbundsstyrelsen delar uppfattningen om att det finns ett behov av att hitta en lösning på problemet som motionerna tar upp och har under den gångna kongressperioden arbetat med frågan.

Frågan hanteras i skrivande stund av en arbetsgrupp i förbundet där syftet är att lägga fram ett nytt uppdragsreglemente. Uppdraget är att hitta verktyg och modeller för att få ett så rättvist system som möjligt samt som innebär att man inte förlorar ekonomiskt på att ha ett uppdrag i förbundet. En grundläggande svårighet med att hantera pensionsavsättningar är att förbundet inte kan göra avsättningar i pensionslösningar där vi inte själv är part.

Förbundsstyrelsen anser att arbetsgruppens uppdrag speglar motionernas anda och innehåll och anser därför att det är rimligt att låta det pågående arbetet med ett nytt uppdragsreglemente slutföras.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att motion 1 "Pension" anses besvarad

att motion 2 "Ekonomisk förlust vid förlorad arbetsförtjänst" anses besvarad

Behandlades den 9 juni

Motion 1

Reviderade förbundsavgifter

Den svenska modellen kännetecknas av en stark solidaritetskänsla mellan arbetare oavsett yrke. När vi håller ihop vet vi att arbetsgivaren tillslut går med på våra krav. Vi i arbetarrörelsen bär en stolt idétradition, den är lika enkel som genial, av var och en efter förmåga till var och en efter behov. Denna devis hjälpte till att lyfta Sverige ur nöd och armod till ett av de mest jämlika länderna i världen. Seko är i behov av att öka medlemsintäkterna inför framtida utmaningar och här ser vi en orättvisa i avgifterna. Som det är nu så minskar månadsavgiften procentuellt ju mer man tjänar för att avstanna helt på det översta steget på 26.000. I de senaste avtalsrörelserna har vi lagt extra krut på att få upp låglönegruppernas löner, det är jättebra, men tjänar man mindre ska man väl inte behöva betala mer procentuellt än de som ligger i den övre inkomstskalan i samma förbund? Vi ser här en orättvisa.

Vi föreslår kongressen besluta

att förbundsavgiften och avgiftsstegen revideras så den motsvarar dagens lönebild och avgiften ökar med högre lön.

Seko klubb SJ Östergötland

Behandlades den 9 juni

Motion 2

Reducerad medlemsavgift

Att få medlemmarna att stanna kvar i facket tills pensionering. Riska att de annars slutar några år innan de går i pension. När man varit medlem i facket i ca 30 år

Jag föreslår kongressen besluta

att fackföreningsavgiften ska halveras.

Thomas Erlandsson

Behandlades den 9 juni

Utlåtande över motion 1 och 2

De två motionerna visar tydligt på hur komplicerat det är att hitta ett avgiftssystem som passar alla våra medlemsgrupper och de avvägningar som avgiftsutredningen fått göra. I motion 2 "Reducerad medlemsavgift" föreslås att medlemsavgiften ska halveras för att få medlemmar att stanna kvar i förbundet, medan motion 1 "Reviderad förbundsavgift" föreslår att förbundsavgiften och avgiftsstegen ska revideras så att den motsvarar dagens lönebild och att avgiften ökar med högre lön.

Förbundsstyrelsen delar önskan om att så många som möjligt ska stanna kvar i förbundet fram till pension men menar att frågan är mer komplex än att bara halvera avgiften.

I stort delar förbundsstyrelsen synen på att dagens avgiftssystem är orättvist. De som tjänar minst betalar en betydligt större andel av sin inkomst än de som tjänar betydligt mycket mer. En bidragande orsak till detta är precis som motionärerna skriver att taket under lång tid legat stilla på 26.000 kronor, det vill säga att alla som tjänar över den summan betalar lika mycket i förbundsavgift.

Detta var två av flera anledningar till att förbundsstyrelsen under 2019 initierade en avgiftsutredning med uppdrag att ta fram ett förslag till nytt avgiftssystem inför denna kongress. I denna utredning har frågan om hur vi får medlemmar att stanna kvar diskuterats tillsammans med alla övriga hänsyn som måste beaktas. Förbundsstyrelsen anser att avgiftsutredningens förslag är väl avvägt och fullt utbyggt bör det kunna tillgodose kraven på ett mer rättvist avgiftssystem.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att anse motion 1 "reviderade förbundsavgifter" besvarad

att avslå motion 2 "reducerad medlemsavgift"

Behandlades den 9 juni

