

23

Motioner och utlåtanden

KONGRESS
2025



seko

Innehåll

A	Organisation och stadgar	3
	Organisation, organisationsutredningen	3
	Organisation, övrigt	13
	Stadgar	27
	Medlemsavgifter	38
	Ersättningar enligt reglementen	41
B	Ekonomi, IT och medlemsförmåner	49
C	Studier och ungverksamhet	59
D	Lönepolitik och förhandling	79
E	Övriga anställningsvillkor	88
F	Försäkringar och pensioner	102
G	Arbetsmiljö	109
H	Branschfrågor, närings- och skattepolitik	116
I	Kommunikation	132

A Organisation och stadgar

Organisation, organisationsutredningen

Utlåtande 1 över motionerna A 1-A 10

Yrkanden

att kongressen ska besluta att organisationsutredningen ska genomföras efter det förslag som förbundsledningen presenterar (A 1)

att införa tilläggstext/anm. till stadgarna moment Branschavgift. Anm. denna avgift som är en del av den totala medlemsavgiften kan delvis eller i sin helhet erläggas av annan del av Sekos organisation (A 2)

att skriva en anm. till paragraf samt moment som reglerar branschorganisation. Att klubbar i ett företag som kommer överens om att de inte har gemensamma branschfrågor med den bransch som klubbarna tillhör, får möjlighet att byta till den bransch som klubbarna har fler gemensamma branschfrågor med (A 3)

att upprätta en järnvägsbransch (A 4)

att förbundet utreder hur klubbarna mer direkt ska kunna påverka den regionala verksamheten och man ska kunna behålla en demokratisk process för regionerna (A 5 och A 6)

att regionernas sammansättning ska tas fram via regionala repskap (A 7.1)

att regionerna ska ha en representation på Sekos kongress (A 7.2)

att regionernas uppgift ska vara de som finns idag förutom ansvara för regionklubben (A 7.3)

att Sekos linjeorganisation ska utgå ifrån förbund-region-klubb (A 8.1)

att mandat till Sekos förbunds kongresser ska utgå och tilldelas utifrån de geografiska regionerna (A 8.2)

att regionerna ska ha självständiga ekonomier (A 8.3)

att Seko arbetar med en arbetsmiljökommitté för att skapa årliga skyddsombuds och huvudskyddsombudutbildningar som administreras inom varje region (A 9)

att kongressen underkänner de förslag som av förbundsstyrelsen lämnats till kongressen gällande Sekos organisation då de ej följt de kongressbeslut från 2021 samt att de inte följt de direktiv som förbundsstyrelsen lämnat i januari 2022 (A 10.1)

att kongressen ej behandlar de förslag som kommit till kongressen gällande Sekos organisation då förslagen har utarbetats utanför kongressbesluten från 2021 samt de direktiv förbundsstyrelsen lämnat i januari 2022 (A 10.2)

Utlåtande

Till kongressen 2021 inkom totalt 18 motioner som placerades under avsnittet Organisationsutredning. Fyra av dessa föreslog att Seko skulle tillsätta en större organisationsutredning som involverar hela förbundet med en arbetsgrupp där alla branscher finns representerade, att en extern resurs skulle anlitas samt att beslut ska fattas kring slutsatserna senast 2023. Dessa bifölls av kongressen. Ett antal att-satser i de övriga motionerna i avsnittet och från andra avsnitt besvarades med hänvisning till att de fördes till organisationsutredningen. Representantskapet 2023 godkände en rapport från den då pågående utredningen, som innebar att den tillsatta arbetsgruppen fick utsträckt tid för sitt arbete.

Under februari-april 2024 gick arbetsgruppens slutrapport ut på remiss i Sekos lokala organisation. De inkomna svaren, tillsammans med intryck från en mängd olika diskussioner som förts, ledde fram till att förbundsstyrelsen i september 2024 beslutade om ett inriktningsförslag för det fortsatta arbetet. Detta inte minst för att en hel del kritik framkommit om att det inte skulle vara möjligt att motionera om ett färdigt förslag. Förbundsstyrelsen konstaterar att det totalt har kommit in tio motioner som har direkt anknytning till arbetet med organisationsutredningen. Förbundsstyrelsens förslag är att samtliga dessa motioner besvaras med hänvisning till slutförslaget om ny organisation.

Två av motionerna berör utredningen i sin helhet. Motion A 1 yrkar på bifall till förslaget i sin helhet. Motion A 10 yrkar i den första att-satsen på att kongressen ska underkänna förslaget, med hänvisning till att det varken följer besluten från kongressen 2021 eller förbundsstyrelsens direktiv för organisationsutredningen. Förbundsstyrelsen konstaterar att det varken vid sluttidpunkten för inlämnande av motioner eller vid förbundsstyrelsens behandling, finns ett komplett slutförslag att ta ställning till. Arbetet pågår med att ta fram ett stadgeförslag som tillgodoser de förändringar som kommer att ingå i slutförslaget samt ett förslag till tidplan för genomförande. I dessa delar hänvisar förbundsstyrelsen till slutförslaget som kommer att finnas i ett samlat dokument.

Motion A 10:s andra att-sats yrkar att kongressen inte ska ta upp förbundsstyrelsens slutförslag till behandling, då förslagen har utarbetats utöver kongressbesluten från 2021 samt de direktiv som förbundsstyrelsen lämnat i januari 2022. Förbundsstyrelsen delar inte den bedömningen. Kongressbesluten från 2021 innebär inga begränsningar i vad som skulle utredas eller inte. I förbundsstyrelsens direktiv till utredningen ingick inte att utreda den anställda personalen och frågan har heller inte lyfts på initiativ från förbundsstyrelsen. Vi kan dock konstatera att direktiven gav arbetsgruppen i uppdrag att utreda hela Sekos lokala organisation. I Seko idag finns endast en klubb som har egna anställda ombudsmän och administrativ personal. För övriga klubbar upphörde den möjligheten efter kongressen 2009. Huvudskälen till den förändringen, då som idag, är att kunna använda de samlade resurserna mer effektivt.

Att underkänna tre års arbete med att fullfölja kongressbesluten om en organisationsutredning, enbart mot bakgrund av frågan om anställd personal, vore också att underkänna allt det arbete som trots allt lagts ner ute i den lokala organisationen för att bidra till att finslipa och justera det förslag som nu läggs fram till kongressen. Kongressen är Sekos högsta beslutande organ och det är naturligtvis upp till de valda ombuden att anta eller förkasta det framlagda slutförslaget. Att de inte ens skulle få den möjligheten vore rent odemokratiskt enligt förbundsstyrelsens uppfattning.

Motion A 3 berör vem som fattar besluten om vilka som ingår i respektive branschorganisation och i motion A 4 föreslås inrättande av en järnvägsbransch. Förbundsstyrelsens förslag innebär, precis som idag, att beslut om att inrätta branschorganisationer tas av förbundsstyrelsen. I en alltmer föränderlig omvärld kan det ändå uppstå situationer när det krävs en omprövning. I varje omprövning måste en avvägning göras mot effekter för förbundet som helhet och beslut kan därför inte ligga på någon annan nivå än den centrala. Förbundsstyrelsen har i förslaget valt att redovisa de branschorganisationer som kommer att finnas kvar respektive inrättas efter kongressen och som enligt förbundsstyrelsens bedömning ska vara gällande under hela kongressperioden. Där ligger Infranords klubbar, tillsammans med den stora majoriteten av övriga medlemmar i företag som arbetar med att bygga och underhålla järnväg, i BO Väg och Ban. Förbundsstyrelsen har full förståelse för att det finns många frågor som är gemensamma för två eller flera branschorganisationer och vi förutsätter att det går att hitta former för att föra diskussioner om sådana frågor.

I motion A 2 föreslås att branschavgift ska kunna erläggas på annat sätt än direkt via medlemmarna. Det är fullt möjligt enligt stadgeförslaget, om klubbarna är överens om detta, att besluta om noll kronor i branschavgift och i stället välja ett annat sätt att finansiera verksamheten.

Motionerna A 5–A 8 berör demokrati och ekonomi i regionerna. Dagens modell, med klubbar vars geografi sällan överensstämmer med regionernas, har enligt förbundsstyrelsens uppfattning inte fungerat tillfredsställande. Slutförslaget till ny organisation innebär att branschorganisationerna får ansvaret för att vi har lokala förtroendevalda i regionerna som engagerar sig i de förbundsgemensamma verksamheterna. Förhoppningen är att detta leder till en större förståelse för behovet av dessa verksamheter och att vi i betydligt högre grad kan genomföra det vi planerar.

Slutligen föreslås i motion A 8 första att-satsen att linjeorganisationen ska bestå av förbund–region–klubb. Denna fråga prövades och avfärdades på ett tidigt stadium i arbetsgruppen, just för att så få klubbar har en geografi som överensstämmer med regionernas. Förbundsstyrelsen delar arbetsgruppens bedömning men vill också peka särskilt på ansvaret hos branschorganisationerna att säkerställa att ombuden vid kommande kongresser också återspeglar det förbundsgemensamma arbetet.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att anse motionerna A 1–A 10 besvarade

Motion A 1

Seko Järnvägsklubben Hallsberg

Implementering av organisationsutredningen

Mot bakgrund av att det till kongressen 2021 beslutades att genomföras en organisationsutredning så kommer denna motion att behandla det ämnet. Förbundsstyrelsen beslutade om direktiven för organisationsutredningen. Målet var att skapa en effektivare demokratisk organisation med en tydlig ansvarsfördelning i organisationens olika delar, med fokus på de fackliga grunduppgifterna och som så långt det är möjligt utnyttjar de möjligheter som ges i Förtroendemannalagen. De eventuella förändringar som föreslås av utredningen ska bidra till det övergripande målet om en ekonomi i balans. Arbetet utfördes av en arbetsgrupp som resulterade i slutrapporten ang. organisationsutredningen. Remissrunda har genomförts under våren 2024. Förbundsstyrelsen har i skrivande stund gått ut med ett inriktningsbeslut samt en ekonomiutredning. Dock finns inte förslag till nya stadgar att ta del av ännu.

Efter att vår klubb tagit del av den ursprungliga organisationsutredningen ställde vi oss positiva till de förändringar som där föreslås. Vi anser att målen som sattes har uppfyllts.

Vi är särskilt:

- Positiva till att branschorganisationer bildas för att skapa en tillhörighet i varje bransch.
- Positiva till att skapa en rak organisation som är lättare för varje medlem att förstå.

Att-sats

- att kongressen ska besluta att organisationsutredningen ska genomföras efter det förslag som förbundsledningen presenterar

Motion A 2

Seko FO Infranord

Införa tilläggstext i stadgarna till mom. som reglerar branschavgiften.

Branschavgift tas ut för att finansiera verksamheten och fastställs av branschorganisationens representantskap. Huvudanledningen är för att finansiera branschens planerade verksamhet. Hur denna avgift erläggs, om det är av enskild medlem eller annan del av sekos organisation är av ringa betydelse. Medlemmens lika värde med samma medlemsavgift i Seko är sedan länge bortspelat. Avgifterna spretar åt olika håll i organisationen och nästan inga branscher eller klubbar har samma medlemsavgift.

Att-sats

- att införa tilläggstext/anm. till stadgarna moment Branschavgift
Anm. denna avgift som är en del av den totala medlemsavgiften kan delvis eller i sin helhet erläggas av annan del av Sekos organisation

Motion A 3

Seko FO Infranord

Anslutning till Branschorganisation.

Branschorganisation är en sammanslutning av klubbar inom en bransch för behandling av gemensamma branschfrågor. Gemensamma branschfrågor är till exempel avtalsfrågor, arbetsmiljö, gemensamma värderingar och utbildningsfrågor. Det som är problemet i dag är att en del klubbar påtvingas branscher där de inte har några gemensamma branschfrågor varken avtal, arbetsmiljö, utbildningsfrågor eller gemensamma värderingar. Inte ens i det grundläggande fackliga arbetet på arbetsplatserna har man gemensamma arbetssätt och värderingar.

Att-sats

- att skriva en anm. till paragraf samt moment som reglerar branschorganisation. Att klubbar i ett företag som kommer överens om att de inte har gemensamma branschfrågor med den bransch som klubbarna tillhör, får möjlighet att byta till den bransch som klubbarna har fler gemensamma branschfrågor med

Motion A 4

Seko FO Infranord

Järnvägsbransch

Branschorganisation är en sammanslutning av klubbar inom en bransch för behandling av gemensamma branschfrågor. Dessa frågor kan vara arbetsmiljöfrågor, centrala avtalsfrågor facklig-politiska frågor och det grundläggande fackliga arbetet på arbetsplatserna samt de fackliga värderingarna. Samtliga av dessa beröringspunkter stämmer överens med de frågor som järnvägsarbetare på de företag som trafikerar på järnvägen samt de företag som arbetar med att bygga och underhålla järnväg och som även kör transporter och arbetsmaskiner på järnvägen behöver behandla gemensamt i en bransch. Som det är nu så är järnvägsarbetarna uppdelad i två olika branscher.

För att få styrka i det facklig-politiska arbetet, när även politiker och media talar om järnväg som en bransch, så måste man samordna facklig-politiska frågor i en gemensam bransch.

Järnvägsarbetarna önskar förstatliga järnvägen samtidigt som vägarbetarna är mer för privata lösningar. När inte alla järnvägsarbetare tillhör samma bransch skapar detta splittring samt interna brister och det skadar det facklig-politiska arbetet.

Att-sats

- att upprätta en järnvägsbransch

Motion A 5 och A 6

Seko Södra, Seko Mellansverige

Demokrati i regionerna

Organisationsutredningen har tagit fram ett förslag till ny organisation i förbundet, efter remissrundan backade man på att skrota alla Förhandlingsorganisationer och tvinga dem att bli nationella klubbar. Flera andra remissvar ifrågasatte demokratiprocessen för regionerna, men inga justeringar gjordes till slutförslaget – som sedan fastställdes av förbundsstyrelsen.

Förslaget är att varje Branschorganisation (BO) förväntas ta fram nio personer som i sin tur ska bilda nio olika regionkommittéer vart fjärde år. Varje regionkommitté kommer föreslå och utse vilka som ska bilda regionstyrelse i de nio regionerna. Regionkommittén kommer att vara både valberedning och årsmöte – de nuvarande årsmötena i regionerna med lokala klubb företrädare kommer att skrotas. Flera har påtalat att det blir en toppstyrd process, och det är lätt att hålla med.

Av våra nuvarande branscher är det bara tre som har bildat ett BO. Som bekant har Spår bildat ett BO, men de är ingen egen bransch än.

Flera branschföreträdare har redan nu flaggat för att de kommer få svårt att fylla alla nio regionkommittéer. Två stora branscher som Väg & Ban och Post kan vi förvänta oss ska hitta nio personer. Men tittar man på våra regionstyrelser (vet att det inte är riktigt samma sak) saknar bl.a. Mellansverige företrädare från Väg & Ban och Norra Norrland har ingen från Post.

Klubbarna har i dagsläget alltid ett grundmandat i representantskapet där klubben har sitt säte och har därmed en direkt påverkan på hur regionen jobbar och vilka som sitter i styrelsen.

Enligt förslaget på ny organisation ska klubbarna kunna påverka vilka som ska ha uppdrag i regionen via sitt BO. De minsta klubbarna kommer kanske inte ens ha en plats i BO:s representantskap, även om de har det är inte vägarna för lokal/region påverkan spikrak.

Förslaget menar att regionerna ska kunna utse eller bjuda in till utskott/kommittéer för studier, ungdom och facklig politisk samverkan. Men det går inte att läsa ut hur regionerna ska få in lokala förslag på lämpliga företrädare i de lokala LO-facken i kommunerna, ABF, Fonus, folkhögskolor eller andra folkrörelser.

Att-sats

- att förbundet utreder hur klubbarna mer direkt ska kunna påverka den regionala verksamheten och man ska kunna behålla en demokratisk process för regionerna

Motion A 7

Seko Väst

Framtidens region

Att Seko organisation kan uppfattas otydlig kan vi alla nog hålla med om.

Men vad organisationsutredningen och förslaget som man kunnat se kommer skapa ett Seko som är i tio stuprör som enda tydliga träffpunkt det är på Sekos kongress. Det är inte på detta sätt vi skapar ett Seko, ett gemensamt Seko. Riskerna med organisationsutredningens förslag är att vi kommer få en ombudsmannaorganisation.

Regionerna har en stor betydelse för att vara Ett Seko därför kan vi inte slå sönder det och de som ska sitta i dessa regionstyrelser ska utses så nära medlemmen som möjligt det vill säga egna repskap inom varje region.

Regioner är också där man diskuterar dem övergripande politiska frågorna som berör alla branscher.

Därför yrkar vi

Att-satser

1. att regionernas sammansättning ska tas fram via regionala repskap
2. att regionerna ska ha en representation på Sekos kongress
3. att regionernas uppgift ska vara de som finns idag förutom ansvara för regionklubben

Motion A 8

Seko Stockholm

Stärk den lokala och regionala organisationen

Seko genomför en organisationsöversyn med en organisatorisk och ekonomisk utredning över hur organisationen kan komma att se ut i framtiden. Vi i Seko Stockholm tror att det är bra att alltid kunna se över organisationen när något inte fungerar bra eller kan förbättras. Det som hela fackföreningsrörelsen, föreningslivet och arbetarrörelsen i hela landet dras med som svårigheter är just organiseringsarbetet och bildningsarbetet.

I Seko Stockholm lever vi efter övertygelsen att en stark organisation bara kan byggas genom det lokala engagemanget. Flexibiliteten som behövs för att organisationen lokalt ska vara redo att ta emot nya medlemmar, organisera dem för vår gemensamma sak och bilda dem till starka medlemmar och förtroendevalda, kan bara skapas genom en god autonomi i beslutsfattandet längre ner i leden i organisationen. Det handlar om demokratiskt mandat och ekonomisk självständighet. Så har organisationer byggts i hela världen, genom hela historien, i alla möjliga samhällen. Organisation kan aldrig byggas uppifrån.

Därför anser vi att en organisationsöversyn och förändringar därtill behöver spegla en sådan utveckling. Annars riskerar vårt förbund som redan är splittrat över flera olika branscher med ännu fler olika arbetsplatser och yrkeskårer att splittras ännu

mer. Linjeorganisationen behöver utgå ifrån förbund–region–klubb för att både skapa forum där våra olikheter på naturlig organisatorisk nivå kan mötas, inte hållas isär, samtidigt som vi genom det skapar förutsättningar att växa långsiktigt. En god organisation klarar av att både växa med nya medlemmar, och stärka befintliga medlemmar i att känna sig trygga i att stanna kvar i vårt gemensamma förbund.

Därför föreslår vi kongressen besluta

Att-satser

1. att Sekos linjeorganisation ska utgå ifrån förbund–region–klubb
2. att mandat till Sekos förbunds kongresser ska utgå och tilldelas utifrån de geografiska regionerna
3. att regionerna ska ha självständiga ekonomier

Motion A 9

Seko Väst

Arbetsmiljö

Under kongressen 2021 fattades beslutet att Seko skulle bli det bästa facket inom arbetsmiljöfrågor.

Trots detta har vi inte sett någon satsning eller styrning som gjort att vi rört oss i detta håll. Seko Väst satsar på de förtroendevalda som velat bli skyddsombud och detta har vi gjort genom hålla specifika fortbildningar som just riktats till skyddsombud och huvudskyddsombud. Detta är något som vi ser fått gott gensvar och stärkt dessa förtroendevalda.

Just nu är det ännu viktigare att satsa just på våra skyddsombud framför allt när vi ser att måendet och pressen för oss arbetare blir allt sämre och hårdare. Vi ser också strukturella attacker från politiken på hur skyddsombud utses och verkar, det är viktigare än någonsin att vara i framkant!

Därför yrkar vi på

Att-sats

- att Seko arbetar med en arbetsmiljökommitté för att skapa årliga skyddsombuds och huvudskyddsombudutbildningar som administreras inom varje region

Motion A 10

Seko Sjöfolk

Organisationsutredning måste följa kongressbeslut

På Sekos kongress 2021 antogs ett antal motioner gällande Sekos organisation. Fyra av dessa föreslog att Seko skulle tillsätta en större organisationsutredning som involverar hela förbundet med en arbetsgrupp där alla branscher fanns representerade, att en extern resurs skulle anlitas samt att beslut ska fattas kring slutsatserna senast 2023.

Dessa bifölls av kongressen. Noteras bör att ingen av de inkomna motioner som behandlades på kongressen nämnde att anställningar skulle utredas.

Beslutet på kongressen blev att det skulle genomföras en organisationsutredning. Förbundsstyrelsen satte samman en arbetsgrupp som skulle arbeta fram en rapport.

Förbundsstyrelsen beslutade i januari 2022 om direktiven för organisationsutredningen med övergripande mål att ”Utredningen ska ha som mål att skapa en effektivare demokratisk organisation, med en tydlig ansvarsfördelning i organisationens olika delar, med fokus på de fackliga grunduppgifterna och som så långt som möjligt utnyttjar de möjligheter som ges enligt Förtroendemannalagen. De eventuella förändringar som föreslås av utredningen ska bidra till det övergripande målet om en ekonomi i balans. Arbetet ska präglas av ett övergripande fokus på jämställdhet och jämlikhet, med fokus på medlemmarnas intresse, det demokratiska inflytandet och på den fackliga verksamheten på arbetsplatsen”. I direktivet framgår också att följande punkter särskilt ska beaktas:

- Tydligare organisation
- Utgå från arbetsplats och medlem
- Skapa bättre möjligheter att öka organisationsgraden
- Demokrati – hur kan alla medlemmar påverka?
- Uppgifter i olika delar av organisationen
- Ansvarsfördelning mellan olika delar av organisationen
- Utnyttjande av förtroendemannalagen
- Branschutveckling

Frågan om anställningar uppkom relativt tidigt i arbetsgruppen. Förbundsstyrelsens ledamot i arbetsgruppen accepterade att anställningar hanterades av arbetsgruppen trots att det inte var föremål för direktiven som förbundsstyrelsen givit arbetsgruppen i januari 2022.

Seko sjöfolk vill anföra att arbetsgruppen har gått utanför sitt uppdrag och utrett samt lämnat förslag på saker som inte var en del av direktiven från förbundsstyrelsen. Det anmärkningsvärda är att sedermera godkänner förbundsstyrelsen rapporten och även i sina riktlinjer för det fortsatta arbetet så har förbundsstyrelsen med frågan om anställningar. Detta anser Seko sjöfolk är ytterst beklagligt därför bör kongressen underkänna arbetet från arbetsgruppen samt förbundsstyrelsen.

Text som Seko sjöfolk också är kritisk till då den inte efterföljdes av arbetsgruppen är ”De eventuella förändringar som föreslås av utredningen ska bidra till det övergripande målet om en ekonomi i balans.” Om Seko skulle ta över Seko sjöfolks 16 anställda helt ofinansierat bidrar det definitivt inte till det övergripande målet om en ekonomi i balans, tvärt om det skulle tynga Sekos ekonomi med i storleksgraden 10 miljoner kronor per år. Detta anser Seko sjöfolk är ett mycket allvarligt agerande då Seko sedan tidigare har en mycket ansträngd ekonomi.

Att-satser

1. att kongressen underkänner de förslag som av förbundsstyrelsen lämnats till kongressen gällande Sekos organisation då de ej följt de kongressbeslut från 2021 samt att de inte följt de direktiv som förbundsstyrelsen lämnat i januari 2022
2. att kongressen ej behandlar de förslag som kommit till kongressen gällande Sekos organisation då förslagen har utarbetats utanför kongressbesluten från 2021 samt de direktiv förbundsstyrelsen lämnat i januari 2022

Organisation, övrigt

Utlåtande 2 över motion A 11

Yrkanden

att klubbar löpande ska förses med relevant medlemsstatistik (A 11.1)

att klubbar följs upp på denna av den instans i förbundet som ansvarar för att stötta och följa upp klubbar (A 11.2)

Utlåtande

Motionären beskriver att Seko behöver bli starkare, vilket är en utmaning på många sätt. En viktig del i detta arbete är att säkerställa att varje del av organisationen har överblick över medlemsstatistiken inom sitt område.

Under våren 2024 började ett månatligt utskick med statistik till samtliga klubbar. Utskicken ger en översikt av medlemsutvecklingen, med fokus på nya medlemmar, jämförelser med tidigare månader och år, samt det totala antalet aktiva medlemmar i klubben. Vi ämnar att framåt även skicka motsvarande information till regioner, branschorganisationer och förhandlingsorganisationer. Informationen ska både innehålla en sammanställning av hur det går för berörd organisations klubbar, samt hur det ser ut på totalen för organisationen i fråga.

Som motionären nämner har vi också veckovisa utskick med information om in och utträden, samt utskick som genereras när en medlem begär utträde. Mot bakgrund av tekniska skäl har dessa inte fungerat i alla delar av förbundet under det senaste året.

Förbundet arbetar löpande med att utveckla verktyg som underlättar verksamheten för lokal organisation. Under januari 2025 lanserades därför ”Mitt Seko”, en webbsida där förtroendevalda på ett GDPR-säkert sätt ges översikt över exempelvis in- och utträden utan att logga in i verksamhetssystemet Puma. På sikt är avsikten att utveckla ”Mitt Seko” med ytterligare funktioner.

I skrivande stund ligger ansvar för att följa och stötta upp klubbarna på region. Under kongressperioden har vi tagit fram nya rutiner och utvecklat arbetet med att följa upp klubbarnas verksamhet.

Genom att kombinera statistikrapporter, digitala verktyg och tydligt ansvar för uppföljning skapar vi förutsättningar för ett starkare medlemsarbete. Förbundsstyrelsen delar motionärens syn på att detta arbete kräver både fokus och samverkan inom hela organisationen.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att bifalla motion A11 att-sats 1

att anse motion A11 att-sats 2 besvarad

Motion A 11

FO Post

Fokusera på medlemsarbetet

Vi behöver bli fler. Det är en vanlig slutsats men det innebär inte att det är en enkel uppgift. Vi behöver diskutera och fokusera på hur vi blir fler. Vi måste våga ställa krav på varandra och kunna backa upp dessa krav med stöd och hjälp.

En sak som vi med säkerhet vet är att ju mer vi fokuserar på någonting, desto bättre blir vi på det. Ett sätt att fokusera på medlemsarbetet är att alla klubbar i förbundet löpande följs upp på medlemsstatistik. Vi är naturligtvis medvetna om att det redan idag skickas uppgifter om nya inträden och utträden till klubbar. Men det vi vill med denna motion är att skapa en struktur för hur denna information följs upp.

Klubbar ska naturligtvis veta hur många nya medlemmar som tillkommit men det är också rimligt att klubbar ska kunna följas upp på varför antalet blev som det blev. Det behövs en diskussion kring hur man hanterar dels sina utträden, dels de medlemmar som riskerar att uteslutas på grund av bristande betalning.

Ansvar för att följa upp klubbar i detta avseende bör ligga på den del av förbundet som ansvarar för att just stötta och följa upp klubbar. Vid behov ska det gå att få stöd från förbundet för att komma i gång och upprätthålla detta arbete.

Med anledning av ovanstående föreslår vi kongressen besluta

Att-satser

1. att klubbar löpande ska förse med relevant medlemsstatistik
2. att klubbar följs upp på denna av den instans i förbundet som ansvarar för att stötta och följa upp klubbar

Utlåtande 3 över motion A 12

Yrkanden

att det avsätts ekonomiska resurser för att organisera regelbundna träffar, utbildningar och aktiviteter för kvinnliga nätverk inom Seko

Utlåtande

Som motionären belyser har frågan om kvinnliga nätverk behandlats vid Sekos senaste två kongresser. Förbundsstyrelsen delar motionärens syn om vikten av kvinnliga nätverk. Vi ser också positivt på den utveckling som har skett på lokal nivå inom våra regioner, företag och branscher, där nätverken bygger på ett starkt lokalt engagemang.

Nätverken växer genom engagemang i de frågor som är aktuella och drivs lokalt. Lokala frågorna gör nätverken mer relevanta, vilket i sin tur förstärker engagemanget. Detta bidrar till att de blir mer inflytelserika och framgångsrika och är en nyckel till framgång. Förbundsstyrelsen anser att Sekos arbete även i fortsättningen ska ha fokus på de lokala initiativen för att säkerställa att nätverken fortsätter att utvecklas.

Förbundsstyrelsen anser därför att ansvaret för de ekonomiska delarna och organiseringen av nätverken bör förbli på lokal nivå. Samtidigt kan förbundet bidra

med resurser vid uppstart och erbjuda stöd. Om förbundet centralt skulle ta på sig ansvaret för att organisera och driva nätverken över tid, finns en risk att det lokala engagemanget minskar, vilket kan motverka syftet med nätverken. En centralisering av budgetsättning och resultatansvar skulle försvaga det lokala ansvaret.

Vid senaste kongressen 2021 beslutades att Seko skulle verka för att skapa kvinnliga nätverk i förbundet, medan frågan om ett kvinnligt nätverk på förbunds nivå ansågs besvarad. Hur nätverken formas och kommunicerar med varandra ansågs inte vara en kongressfråga. Förbundsstyrelsen gör samma bedömning idag. Vi kan ändå konstatera att det finns ett behov av träffar och samordning mellan de ansvariga för de olika nätverken. Sådana träffar ryms i den ordinarie verksamheten och en första träff kommer att genomföras redan under våren 2025.

Förbundsstyrelsens föreslår kongressen besluta

att anse motion A12 besvarad

Motion A 12

FO Post

Kvinnliga nätverk

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. Detta är bra men få träffar har genomförts och inga ekonomiska medel har avsatts. Vi anser att Seko måste stegta upp och budgetera för att genomföra dessa träffar regelbundet. Att kalla till två träffar under lika många kongressperioder är inte ok.

Kongressen 2021 fattade sedan beslut om att verka för att skapa ytterligare kvinnliga nätverk i förbundet, även detta tycker vi är bra men än en gång, var är pengarna?

Trots framsteg inom jämställdhetsområdet finns det fortfarande utmaningar som kvinnor möter inom arbetslivet. Nätverken kan bidra till att skapa en mer inkluderande arbetsmiljö, samt fungera som ett forum där frågor om jämställdhet, utveckling och arbetsmiljö kan diskuteras utifrån ett kvinnligt perspektiv.

Vi föreslår därför kongressen att besluta

Att-sats

- att det avsätts ekonomiska resurser för att organisera regelbundna träffar, utbildningar och aktiviteter för kvinnliga nätverk inom Seko

Utlåtande 4 över motion A 13

Yrkanden

att en jämställdhetsansvarig tillsätts i styrelsen (A 13.1)

att en handlingsplan framställs och följs (A 13.2)

Utlåtande

Motionären föreslår att en handlingsplan för jämställdhetsfrågor framställs och att en Jämställdhetsansvarig tillsätts i förbundsstyrelsen.

I enlighet med förbundets tradition så ingår ansvar för jämställdhetsfrågorna i förbundsordförandes roll. Förbundsstyrelsen har dock ingen operativ roll utan det dagliga arbetet sker på förbundskontoret. Där ligger ansvaret för jämställdhetsfrågorna på förhandlingsenheten och jämställdhetsansvarig ombudsman.

Motionären lyfter även fram att en handlingsplan skulle underlätta det lokala jämställdhetsarbetet, och förbundsstyrelsen instämmer i denna bedömning.

En genomarbetad jämställdhetsplan skulle vara ett bra verktyg i Sekos jämställdhetsarbete. Seko har en viktig roll i att driva på för ett mer jämställt arbetsliv och stärka medlemmarnas ställning i frågor som rör rättvisa och inkludering. En sådan plan kommer att tas fram och implementeras under kongressperioden.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta:

att bifalla motion A13 att-sats 2

att anse motion A13 att-sats 1 besvarad

Motion A 13

Seko Mtr Mälartåg

Jämställdhetsansvarig Seko förbundet

Under en facklig kurs där vi undersökte frågor gällande jämställdhet, kunde vi inte hitta mycket information på Sekos sida, inte heller en jämställdhetsansvarig att kontakta för frågor och svar. Det blev problematiskt och skämmigt att inte kunna presentera en handlingsplan för Sekos arbete med jämställdhetsfrågor.

Mitt förslag är att Seko förbundet ska följa sina stadgar skrivna år 2021, och tillsätta en jämställdhetsansvarig i förbundet. Detta för att ha en representant att besvara frågor från klubbar, belysa vikten av jämställdhet och se till att handlingsplan för ämnet följs.

Att-satser

1. att en jämställdhetsansvarig tillsätts i styrelsen
2. att en handlingsplan framställs och följs

Utlåtande 5 över motion A 14

Yrkanden

att förbundet verkar för att ersätta titeln ”ombudsman” med ”ombudsperson” under kommande mandatperiod (A 14.1)

att förbundet löpande verkar för ett mer könsneutralt språkbruk i tal och skrift (A 14.2)

Utlåtande

Språket är i ständig utveckling och som motionären beskriver är det viktigt att reflektera över hur våra ord och titlar kan uppfattas.

Titeln ”ombudsman” har en lång tradition och är väl etablerad både nationellt och internationellt. Det är en titel som är könsneutral i sitt ursprung och är väl förankrad i det svenska språket. Att förändra denna titel skulle medföra administrativa och juridiska utmaningar, då den förekommer i våra stadgar, avtal och andra officiella dokument. Det skulle också kräva omfattande informationsinsatser gentemot medlemmar, samarbetspartners och externa aktörer.

Förbundsstyrelsen anser därför att det inte är aktuellt att prioritera en sådan förändring under kommande mandatperiod. Däremot delar vi motionärens ambition om att stärka arbetet för ett mer inkluderande språk. Mot bakgrund av detta ställer vi oss positiva till att förbundet löpande verkar för ett mer könsneutralt språkbruk i tal och skrift, som en del i att utveckla och modernisera kommunikationen.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att bifalla motion A14 att-sats 2

att avslå motion A14 att-sats 1

Motion A 14

Teliaklubben

Ersätt titeln Ombudsman med Ombudsperson

Bakgrundsbeskrivning:

Seko är ett förbund som ständigt verkar för mångfald och välkomnar alla oavsett bakgrund, könstillhörighet, sexuell läggning, ålder, och så vidare. Det tillhör våra värdegrunder att motverka diskriminering i alla dess former i agerande, tal och skrift.

Det svenska Språkets utveckling gör att ord som tidigare varit allmänt acceptabla med tiden förändrats, då de upplevts som diskriminerande eller kränkande. Denna utveckling står aldrig stilla och vi behöver ständigt utmana oss själva för att inte halka efter, men samtidigt behålla ett språk som går att förstå i framtiden.

Det är en utmaning som kräver fingertoppskänsla.

Motivering:

Även om titeln *ombudsman* är könsneutralt i sig är det omöjligt att förutse när, eller om detta kommer att ifrågasättas på en samhällsnivå. Detta bör inte hindra oss att själva reflektera över hur detta och andra ord kan uppfattas redan nu.

En modernisering av vårt interna språk skulle vara ett ställningstagande som visar att vi följer med i samhällsutvecklingen och välkomnar alla på jämlika villkor. Vi anser att en ändring kan leda till förstärkt engagemang och kunskap för jämlikhetsfrågor bland våra medlemmar och förtroendevalda, och i förlängningen i samhället i stort.

Detta skulle skicka en tydlig signal att Seko värnar om lika rättigheter och möjligheter – och är ett förbund som inte bara håller jämna steg med, utan driver samhällets utveckling.

Att-satser

1. att förbundet verkar för att ersätta titeln ”ombudsman” med ”ombudsperson” under kommande mandatperiod
2. att förbundet löpande verkar för ett mer könsneutralt språkbruk i tal och skrift

Utlåtande 6 över motion A 15

Yrkande

att varje FO eller motsvarande ska få tillgång till arbetsrättsjuristen X timmar beroende på antalet medlemmar som finns i FO eller nationell klubb

Utlåtande

Motionären föreslår att förhandlingsorganisationer eller motsvarande ska få tillgång till Sekos arbetsrättsjurist ett visst antal timmar utifrån hur många medlemmar som organisationen har.

Seko har tillgång till juridisk expertis där så behövs. Samtidigt är kunskapen om arbetsplatsen och arbetsförhållanden som finns lokalt, samt den branschkunskap som våra ombudsmän har, minst lika viktig när det kommer till att lösa problem som uppkommer för våra medlemmar.

Den största medlemsnyttan får vi sällan genom juridiken. Vår fackliga styrka ligger i att lösa problem i förhandling och det gör vi bäst på våra arbetsplatser så nära våra medlemmar som möjligt.

Idag har Seko endast en arbetsrättsjurist, vars arbetsbelastning redan är hög. Denna person hanterar bland annat ärenden till LO-TCO Rättsskydd, vilket innebär en jämförbar arbetsbörda med större fackförbund som IF Metall. Att ytterligare dela upp tiden mellan delar av organisationen riskerar att försämra effektiviteten för samtliga medlemmar och skapa en obalans i hanteringen av ärenden.

En förbundsgemensam prioritering av arbetsrättsjuristens tid är nödvändig för att säkerställa att de mest angelägna ärendena kan hanteras på ett rättssäkert och effektivt sätt. Att ge varje förhandlingsorganisation eller nationell klubb direkt tillgång till juristen skulle kräva resurser som vi i dagsläget inte har tillgång till och riskera att påverka kvaliteten på det stöd som ges till medlemmarna.

Förbundsstyrelsen förstår motionärens ambition att effektivisera och förbättra processen kring arbetsrättsliga frågor. Däremot ser vi utmaningar i att implementera den föreslagna lösningen, särskilt utifrån våra nuvarande resurser och prioriteringar.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att avslå motion A 15

Motion A 15

FO Kriminalvården

Förhandlingsorganisation ska ha tillgång till arbetsrättsjurist

Idag måste förhandlingsorganisation (FO) eller motsvarande gå via ombudsman gällande frågor och funderingar gällande arbetsrättsfrågor. Denna hantering är både personalkrävande, omständlig samt tidsförödande, det innebär att en frågas gång tar betydligt längre tid och att medlemmen kommer i kläm, beroende på att först ska den gå från FO till ombudsman sedan från ombudsman till arbetsrättsjurist för att sedan gå samma väg tillbaka, mer tidsödande blir det när arbetsrättsjuristen har frågor till FO.

Att-sats

- att varje FO eller motsvarande ska få tillgång till arbetsrättsjuristen X timmar beroende på antalet medlemmar som finns i FO eller nationell klubb

Utlåtande 7 över motionerna A 16–A 17

Yrkanden

att Sekos förbundsstyrelse under kongressperioden ser över möjligheten att ta kontakt med ST för att inleda samtal för en eventuell gränsdragning mellan våra förbund (A 16)

att förbundsstyrelsen utreder möjligheten till ett gränsdragningsavtal med konkurrerande fackförbund (A 17)

Utlåtande

Motion A 16 tar upp problematiken med att ST konkurrerar om samma medlemsgrupper som Seko i flera av våra branscher och föreslår att förbundsstyrelsen ser över möjligheten att ta kontakt med ST:s styrelse för att inleda samtal om en eventuell gränsdragning mellan förbunden. Inom de avtalsområden där det finns medarbetaravtal finns det fler konkurrerande fackförbund än ST. Akavia, Vision, och Unionen är några exempel.

Att det finns konkurrens mellan tjänstemannaförbund och LO-förbund är unikt för de avtalsområden där det finns medarbetaravtal. Att dela upp avtalen till

renodlade arbetar- och tjänstemannaavtal skulle förvisso lösa frågan om en tydligare gränsdragning men skulle också riskera att drabba våra medlemmar negativt i form av försämringar för exempelvis tjänstepension.

Seko har tidigare haft gränsdragningsöverenskommelser med ST, men dessa har ensidigt sagts upp av ST. Utifrån denna erfarenhet ser förbundsstyrelsen det som svårt att få till nya överenskommelser när motparten inte visar intresse. Därför bedömer vi inte att en sådan åtgärd är möjlig i dagsläget.

Motion A 17 belyser också utmaningen med konkurrensen från ST och Unionen och efterfrågar en utredning av möjligheten att förhandla fram gränsdragningsavtal, med hänvisning till exempel på liknande avtal mellan IF Metall och Unionen.

Dialoger om gränsdragningar mellan LO och TCO, som inkluderar Unionen, förs redan via dessa organisationer. Det är dock viktigt att notera att dessa dialoger inte omfattar medarbetaravtal, som en stor del av Sekos medlemmar omfattas av, utan enbart arbetar- och tjänstemannaavtal.

Förbundsstyrelsen delar motionärernas uppfattning om att konkurrensen mellan fackförbund kan skapa utmaningar som tar tid och energi från det fackliga arbetet. Vi anser också att dialog och samarbete mellan förbunden är viktigt för att stärka den fackliga rörelsen och gynna våra medlemmar.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att avslå motion A 16

att anse motion A 17 besvarad

Motion A 16

Seko Stockholm

Gränsdragning mot ST

I många av Sekos branscher har vi problem med att ST konkurrerar om samma medlemsgrupper som oss. Det här leder till problem för båda förbunden med medlemmar som hoppar emellan när de är missnöjda istället för att driva sitt missnöje på demokratisk väg inom sitt eget förbund.

Vi ser stora möjligheter i att förbundsstyrelsen ska ta kontakt med STs styrelse och se om man kan hitta en lösning som passar båda förbund.

Vi föreslår kongressen besluta

Att-sats

- att Sekos förbundsstyrelse under kongressperioden ser över möjligheten att ta kontakt med ST för att inleda samtal för en eventuell gränsdragning mellan våra förbund

Motion A 17

Seko Väst

Gränsdragningar med konkurrerande fackförbund

När vi som fackförbund måste slösa tid och energi på att konkurrera med andra fackförbund är det arbetarklassen som blir lidande.

För hur mycket tid lägger vi inte på att försöka mota fackförbund som ST och Unionen från att plocka alla potentiella medlemmar? Fackförbund som i regel bara åker snålskjuts på den kamp vi bedriver – från centrala avtalsförhandlingar till lokala samverkansgrupper.

Detta är min och många andras verklighet som är förtroendevalda på avtalsområden där vi är det största fackförbundet som drar det stora lasset. Troligtvis så säger framför allt ST samma sak om oss på de avtal där de är störst.

Därför tror jag att det finns en öppning för att förhandla fram gränsdragningsavtal likt de som IF Metall har med Unionen.

När vi som rörelse kan lägga hela vårt fokus på att flytta fram våra positioner snarare än att bråka med varandra så kan det bara gynna våra medlemmar.

Därför yrkar vi

Att-sats

- att förbundsstyrelsen utreder möjligheten till ett gränsdragningsavtal med konkurrerande fackförbund

Utlåtande 8 över motion A 18

Yrkanden

att Sekos kongress beslutar att förbundet ska revidera regelverk och interna riktlinjer för att lokala klubbar ska ges möjlighet att organisera samtliga arbetstagare som huvudsakligen arbetar på deras arbetsplats, oberoende av anställningsform eller formell arbetsgivare (A 18.1)

att Sekos förbundsstyrelse uppdras att i dialog med berörda avtalsparter ta fram rutiner och avtalstexter som underlättar en fulltäckande facklig representation, där även inhyrd personal inkluderas på ett sätt som stärker den fackliga närvaron och sammanhållningen på arbetsplatsen (A 18.2)

Utlåtande

Motionären beskriver att användningen av inhyrd personal för både specialist- och vanliga arbetsuppgifter ökar. För att säkerställa att alla arbetstagare omfattas av facklig representation föreslås att lokala klubbar ska kunna organisera alla som huvudsakligen arbetar på deras arbetsplats, oavsett anställningsform eller arbetsgivare.

Förbundsstyrelsen delar motionärens engagemang för att stärka den fackliga närvaron och sammanhållningen på arbetsplatserna. Det är redan idag möjligt att rekrytera och organisera bemanningsanställda medlemmar till Seko genom

bemanningsavtalet. Bemanningsavtalet är tecknat mellan LO-förbunden och Kompetensföretagen för att skydda de anställda och minska risken för social dumpning.

Det finns dock begränsningar när det gäller konsulter och inhyrd personal som går på tjänstemannaavtal. Dessa individer omfattas inte av bemanningsavtalet och kan således inte företrädas inom ramen för våra nuvarande avtal och regler. Att utvidga förbundets mandat till att omfatta dessa grupper skulle kräva betydande förändringar i avtal och reglering som är utanför vårt omedelbara inflytande.

Förbundsstyrelsen anser därför att motionens förslag inte är genomförbart inom ramen för dagens avtalsstrukturer och regelverk.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att avslå motion A 18

Motion A 18

Seko Teliaklubben

Utökade möjligheter för lokala klubbar att organisera inhyrd personal

I arbetslivet blir det allt vanligare att bemanna arbetsplatser med inhyrd personal, inte bara i form av specialister utan även för ordinära arbetsuppgifter. Denna utveckling försvårar de lokala fackliga klubbarnas möjlighet att upprätthålla en stark, sammanhållen facklig närvaro. Arbetstagare som utför likvärdiga uppgifter men formellt är anställda av olika arbetsgivare riskerar att falla utanför den lokala fackliga representationen, vilket på sikt kan undergräva den fackliga organiseringen och försvaga dess ställning på arbetsplatsen.

För att stärka den fackliga närvaron, och säkerställa att alla arbetstagare som är verksamma på en viss arbetsplats omfattas av ett tydligt fackligt stöd, är det viktigt att öppna upp för möjligheten att lokala klubbar kan organisera såväl direktanställda som inhyrd personal, oavsett vilken arbetsgivare de formellt tillhör.

Att-satser

1. att Sekos kongress beslutar att förbundet ska revidera regelverk och interna riktlinjer för att lokala klubbar ska ges möjlighet att organisera samtliga arbetstagare som huvudsakligen arbetar på deras arbetsplats, oberoende av anställningsform eller formell arbetsgivare
2. att Sekos förbundsstyrelse uppdras att i dialog med berörda avtalsparter ta fram rutiner och avtalstexter som underlättar en fulltäckande facklig representation, där även inhyrd personal inkluderas på ett sätt som stärker den fackliga närvaron och sammanhållningen på arbetsplatsen

Utlåtande 9 över motion A 19

Yrkanden

att Seko inför en certifiering för företag som är kollektivavtalsanslutna, för att visa att de står bakom och aktivt stödjer den svenska modellen (A 19.1)

att Seko främjar certifieringen som ett verktyg för företag att stolt visa sitt engagemang för schyssta arbetsvillkor och rättvisa arbetsförhållanden (A 19.2)

att Seko utvecklar tydliga kriterier för certifieringen och säkerställer att företag som får certifieringen regelbundet granskas för att upprätthålla standarden (A 19.3)

Utlåtande

Förbundsstyrelsen delar motionärens ambition att lyfta fram och stärka betydelsen av kollektivavtal samt den svenska modellen. Vi instämmer i att det är viktigt att synliggöra kollektivavtalens roll för att säkerställa rättvisa arbetsvillkor och skydda arbetstagares rättigheter.

Vi ser dock flera utmaningar med förslaget om att införa en certifiering för kollektivavtalsanslutna företag. Det skulle kräva betydande resurser, dels för att övertyga företag om att vilja certifiera sig, dels för att utveckla, administrera och granska certifieringen. Detta riskerar att flytta fokus från vårt huvuduppdrag.

Det är också osäkert om företag, i någon större grad, skulle vara intresserade av att certifiera sig. Särskilt då de företag som vill synliggöra att de har kollektivavtal kan göra det redan idag.

Vidare finns en risk att en certifiering skapar en uppdelning mellan företag som "bara" har ett kollektivavtal och de som väljer att certifiera sig, vilket kan uppfattas som att ett kollektivavtal inte är gott nog.

Trots dessa utmaningar ser vi vikten av att fortsätta diskutera och utveckla idéer som stärker kollektivavtalens roll. En möjlighet kan vara att på lokal nivå införa yrkes- eller branschnämnder där sådana initiativ kan lyftas och vidareutvecklas.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att avslå motion A 19

Motion A 19

Seko Teliaklubben

Införande av certifiering för kollektivavtalsanslutna företag som stödjer den svenska modellen

Den svenska modellen, där arbetsmarknadens parter förhandlar fram kollektivavtal för att säkerställa schyssta villkor för alla arbetstagare, är en grundpelare i vårt samhälle. Trots detta är det inte alltid enkelt för anställda, konsumenter eller företag att tydligt identifiera vilka företag som är anslutna till kollektivavtal. Att vara kollektivavtalsansluten betyder att man respekterar och aktivt stödjer den svenska

modellen för en rättvis och reglerad arbetsmarknad, där arbetstagarnas rättigheter skyddas.

Vi föreslår att Seko inför en certifiering för företag som är kollektivavtalsanslutna, så att dessa företag kan visa upp sitt stöd för den svenska modellen. Certifieringen skulle fungera som en kvalitetsstämpel som företag kan använda för att stolt visa att de är en del av en ansvarsfull och rättvis arbetsmarknad. Genom att erbjuda denna certifiering ger vi företag en möjlighet att profilera sig som förebilder, som tar socialt ansvar och garanterar sina anställda schyssta arbetsvillkor enligt kollektivavtal.

Företag som uppnår denna certifiering skulle kunna använda den i sin marknadsföring för att visa både kunder och potentiella anställda att de står upp för trygga arbetsvillkor och fackliga rättigheter. Detta skulle inte bara stärka företagets varumärke, utan också bidra till att kollektivavtalets roll och värde blir tydligare och mer uppskattat i samhället.

Att-satser

1. att Seko inför en certifiering för företag som är kollektivavtalsanslutna, för att visa att de står bakom och aktivt stödjer den svenska modellen
2. att Seko främjar certifieringen som ett verktyg för företag att stolt visa sitt engagemang för schyssta arbetsvillkor och rättvisa arbetsförhållanden
3. att Seko utvecklar tydliga kriterier för certifieringen och säkerställer att företag som får certifieringen regelbundet granskas för att upprätthålla standarden

Utlåtande 10 över motion A 29 att-sats 2

Yrkande

att de uppgifter som följer i rollen som arbetsmiljöansvarig ska beskrivas

Utlåtande

Förbundsstyrelsen har tagit del av motionen och delar motionärens uppfattning om att arbetsmiljöfrågor är av stor vikt för förbundets medlemmar. Ett starkt och fungerande arbetsmiljöarbete är en förutsättning för att skyddsombuden ska kunna fullgöra sina uppdrag på ett effektivt och konstruktivt sätt.

Förbundsstyrelsen instämmer i att det är grundläggande att alla klubbar har kunskap om sitt ansvar för skyddsombuden och deras möjligheter att verka i uppdragets anda. Detta omfattar bland annat hur skyddsombud utses, deras delaktighet i indelning av skyddsområden, medverkan i skyddskommittéer samt hur man ska agera när skyddsombud hindras i sitt uppdrag.

Motionärens förslag om att de uppgifter som följer i rollen som arbetsmiljöansvarig ska beskrivas har redan beaktats i den nya uppdragsguiden.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att anse motion A 29 att-sats 2 besvarad

Motion A 29 att-sats 2

FO Post

Skyddsombuds koppling till facklig organisation

Idag är arbetsmiljöfrågor viktiga för de flesta medlemmar på våra arbetsplatser. I Sverige har vi en stark lagstiftning som i många stycken utgår från en god och tidig samverkan och riskbedömning där skyddsombuden ska vara delaktiga. I uppdraget ingår inte att förhandla utan att bevaka att arbetsmiljöbrister blir omhändertagna och i det avseendet vara de anställdas språkrör i arbetsmiljöfrågor.

Det finns en risk att man som skyddsombud känner sig mycket ensam i sin roll då det i regel bara finns ett skyddsombud i varje skyddsområde, medan arbetsgivare ofta har tillgång till ett större nätverk med kolleger eller HR. I de fall chefer inte samverkar eller informerar tidigt på grund av ovilja eller okunskap kan uppdraget som skyddsombud få karaktär av att vara besvärlig istället för delaktig och konstruktiv i det förebyggande arbetsmiljöarbetet.

Om man inte kan utföra sitt uppdrag som skyddsombud med rätt förutsättningar finns risk att man inte kan arbeta med arbetsmiljön utan måste fokusera på sina egna förutsättningar att utföra uppdraget, eller i värsta fall avsäga sig uppdraget. Vi har idag problem med att få någon att ta på sig skyddsombudsuppdraget på vissa arbetsplatser. I dagsläget är det ofta skyddsombud får stötta varandra vilket är bra, men man saknar befogenheter och möjligheter att rätta till grundproblemet.

Det är grundläggande att alla klubbar har kunskap om sitt ansvar för skyddsombuden och deras möjligheter att verka i uppdragets anda. Det gäller allt från hur man utser skyddsombud, delaktighet i indelning i skyddsområden, medverkan i skyddskommitté, bevaka skyddsombudens situation samt veta hur man ska agera då skyddsombud blir hindrade i sitt uppdrag.

Eftersom arbetsmiljöarbete är viktigt för Seko och för att öka möjligheterna för klubbarna att tillfoga sig kunskap kring sitt ansvar och arbetssätt i arbetsmiljöfrågor vill vi

Att-sats

- att de uppgifter som följer i rollen som arbetsmiljöansvarig ska beskrivas

Utlåtande 11 över motion G 4 att-sats 2

Yrkande

att Seko tillhandahåller mensskydd på samtliga av sina kontor åt de kvinnliga anställda och de kvinnliga besökarna

Utlåtande

Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning att det är positivt när arbetsgivare tillhandahåller mensskydd på arbetsplatsen, då detta bidrar till en bättre arbetsmiljö och ökad jämställdhet. Genom att erbjuda mensskydd säkerställs att medarbetare inte

behöver oroa sig för att hantera menstruation på arbetsplatsen, vilket kan leda till ökad trygghet och bättre arbetsförhållanden.

På många av Sekos kontor hyr vi in oss i lokaler och delar lokal med andra hyresgäster. Det blir svårt att fatta ett beslut om att implementera mensskydd på samtliga kontor, då vi inte alltid har kontroll över de gemensamma utrymmena eller lokalerna. Förbundsstyrelsen anser dock att Seko ska sträva efter att tillhandahålla mensskydd på de kontor där det är praktiskt möjligt.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att anse motion G 4 att-sats 2 besvarad

Motion G 4 att-sats 2 (kopia)

BO Energi

Mensskydd på fasta arbetsplatser

Seko verkar för att få fler kvinnliga medarbetare i de olika branscherna.

Många företag tillhandahåller redan idag mensskydd på arbetsplatserna, detta ökar tryggheten för våra kvinnliga medarbetare på arbetsplatserna.

Att-sats

2. att Seko tillhandahåller mensskydd på samtliga av sina kontor åt de kvinnliga anställda och de kvinnliga besökarna

Stadgar

Utlåtande 12 över motionerna A 20–A 22

Yrkanden

att man ska ha varit medlem i minst en månad eller tecknat medlemskap när man anställs för att ha rätt att bli företrädd av Seko vid avskeds- och uppsägningsärenden. Förbundsstyrelsen kan, om speciella skäl föreligger, fatta beslut om annat (A 20)

att man ska ha varit medlem i minst en månad eller tecknat medlemskap i samband med sin anställning för att ha rätt att bli företrädd av Seko vid avskeds- och uppsägningsärenden. Förbundsstyrelsen kan, om speciella skäl föreligger, fatta beslut om annat (A 21–A 22)

Utlåtande

Motionerna A 20–A 22 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. Förbundsstyrelsen förstår att det kan finnas en frustration i frågan.

Vi måste ändå tänka oss noga för innan vi bygger in trösklar för att erhålla ett fullvärdigt medlemskap. Vi lägger idag stora resurser både lokalt och centralt på att värva medlemmar. En medlem som går med i Seko och får hjälp kommer mest sannolikt att stanna kvar i förbundet och berätta för sina arbetskamrater om den hjälp den fått. En liknande gräns som motionerna föreslår har funnits tidigare och plockats bort av just detta skäl.

Alla Sekos medlemmar ska behandlas lika. Att företräda våra medlemmar och ge dem trygghet i svåra situationer tillhör vårt kärnuppdrag. Att bli företrädd av ett fackligt ombud när det blåser är en grundläggande del av medlemskapet. Förbundsstyrelsen tycker generellt att alla som blir nya medlemmar ska känna den tryggheten från dag ett. Det är också det som är huvudregeln och utgångspunkten för förhandlingsverksamheten idag. Med det sagt finns det alltid en möjlighet att, med beaktande av likabehandlingsprincipen, göra undantag i enskilda situationer. Medlemmar har ingen ovillkorlig rätt till biträde i tvister. I några situationer kan bedömningen vara svår att göra men då är det viktigt att den som företräder medlemmen lokalt vänder sig till förbundets centrala handläggare för vägledning.

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.

När det gäller inträdesdagen är det stadgarna som gäller, dvs man blir medlem den dag ansökan lämnas till förbundet. I den vy klubbarna ser i Puma är det dock alltid den första dagen i månaden som anges som inträdesdatum. Förbundsstyrelsen kommer att arbeta för att korrekt inträdesdatum också visas i den vyn, men fram till dess att vi har hittat en teknisk lösning går det alltid att få den informationen via assistenterna på kontoren.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att avslå motionerna A 20–A 22

Motion A 20

Seko Södra

Värdesäkra medlemskapet

Seko har som regel att vi företräder samtliga medlemmar oavsett när de tecknade sitt medlemskap och det är en mycket bra grundregel. Men det händer – allt oftare – att personer väljer att bli medlemmar i Seko först när de har hamnat på kant med sin arbetsgivare.

I tider när vi brottas med låg organisationsgrad och allt fler ser om ”sitt eget hus” istället för att värdesätta kollektivet, då är det viktigt att vi kan sälja in medlemskapet. Det måste kännas exklusivt att vara med i Seko, du ska få någonting som medlem som du inte får annars.

Risken för medlemstapp ökar om det blir känt att det räcker med att gå med i facket efter att man råkat i trubbel: ”Jag väntar med att gå med tills det händer något, får lika bra hjälp av Seko ändå”. För många medlemmar är just möjligheten att bli företrädd av Seko när det gått riktigt illa en av de viktigaste anledningarna till att vara med i Seko. Facket är en försäkring mot dåliga villkor och arbetsgivarens godtycke. Det är inte möjligt i någon annan försäkring att ha som strategi att teckna försäkringen först efter olyckan varit framme.

Det måste vara mer värt att vara med i Seko om vi ska kunna öka medlemsantalet. Det måste märkas skillnad, framför allt när det gäller avsked eller uppsägning av personliga skäl.

Vi föreslår kongressen besluta

Att-sats

- att man ska ha varit medlem i minst en månad eller tecknat medlemskap när man anställs för att ha rätt att bli företrädd av Seko vid avskeds- och uppsägningsärenden. Förbundsstyrelsen kan, om speciella skäl föreligger, fatta beslut om annat

Motion A 21

FO Post

Värdesäkra medlemskapet

Seko har som regel att vi företräder samtliga medlemmar oavsett när de tecknade sitt medlemskap och det är en mycket bra grundregel. Men det händer – allt oftare – att personer väljer att bli medlemmar i Seko först när de har hamnat på kant med sin arbetsgivare.

I tider när vi brottas med låg organisationsgrad och allt fler ser om sitt eget hus istället för att värdesätta kollektivet, då är det viktigt att vi kan sälja in medlemskapet. Det måste kännas exklusivt att vara med i Seko, du ska få någonting som medlem som du inte får annars.

Risken för medlemstapp ökar om det blir känt att det räcker med att gå med i facket efter att man råkat i trubbel: ”Jag väntar med att gå med tills det händer nåt, får lika bra hjälp av Seko ändå”. För många medlemmar är just möjligheten att bli företrädd av Seko när det gått riktigt illa en av de viktigaste anledningarna till att vara med i Seko. Facket är en försäkring mot dåliga villkor och arbetsgivarens godtycke. Det är inte möjligt i någon annan försäkring att ha som strategi att teckna försäkringen först efter olyckan varit framme.

Det måste vara mer värt att vara med i Seko om vi ska kunna öka medlemsantalet. Det måste märkas skillnad, framförallt när det gäller avsked eller uppsägning av personliga skäl.

Vi föreslår kongressen besluta

Att-sats

- att man ska ha varit medlem i minst en månad eller tecknat medlemskap i samband med sin anställning för att ha rätt att bli företrädd av Seko vid avskeds- och uppsägningsärenden. Förbundsstyrelsen kan, om speciella skäl föreligger, fatta beslut om annat

Motion A 22

BO Väg och Ban

Medlemskap

I våra stadgar står det idag att medlemskap gäller från den dag ansökan lämnades till förbundet.

Verkligheten är att om man ansöker om medlemskap t.e.x 26 oktober så blir man medlem från 1 oktober, vilket innebär att man har rätt till vår hjälp som vår förening erbjuder när man egentligen inte var medlem. Vilket inte bara sänder fel signal mot våra trogna medlemmar utan är även ett hån mot dom.

Tänk tanken om alla skulle leva efter den devisen ”när huset brunnit ned teckna försäkring hos oss så hjälper vi dig”. Det blir svårt att få det att gå ihop.

Vi föreslår kongressen besluta

Att-sats

- att man ska ha varit medlem i minst en månad eller tecknat medlemskap i samband med sin anställning för att ha rätt att bli företrädd av Seko vid avskeds- och uppsägningsärenden.
Förbundsstyrelsen kan, om speciella skäl föreligger, fatta beslut om annat

Utlåtande 13 över motionerna A 23-A 24

Yrkanden

att ändra § 16, mom 6, andra stycket till följande

“I avtalsfråga där beslutsrätten tillkommer förbundsstyrelsen avgör denna på vilket sätt frågan ska underställas berörda medlemmar för rådgivande behandling. I de fall förhandlingsdelegation finns avgör denna om frågan ska underställas berörda medlemmar genom omröstning bland samtliga förtroendevalda inom aktuellt avtalsområde. Förhandlingsdelegationen beslutar om det krävs enkel eller kvalificerad majoritet för att omröstningen ska anses beslutsmässig.” (A 23)

att avtal går ut på rådgivande medlemsomröstning för att göra medlemmarna delaktiga, öka medlemmarnas engagemang och fördjupa demokratin i organisationen (A 24.1)

att medlemsomröstning ska äga rum innan de centrala avtalen tecknas där varje enskild medlem inom respektive avtalsområde lägger sin röst (A 24.2)

att stadgarna ändras så att motionens andemening uppfylls (A 24.3)

Utlåtande

Motionerna A 23 och A 24 berör medlemsinflytandet i avtalsrörelserna. Demokratin i Seko bygger på att det i klubbar och, i förekommande fall sektioner, är den nivå där medlemmarna har ett direkt inflytande över besluten och vem som får förtroendet att företräda dem. Med det följer också möjligheten att utkräva ansvar av de valda företrädarna. Det kan ske på medlemsmöten eller på andra sätt som exempelvis medlemsomröstningar. På övriga nivåer tillämpar vi normalt representativ demokrati, dvs att valda representanter får medlemmarnas förtroende att företräda och fatta beslut.

Den representativa demokratin är det som i huvudsak tillämpas i avtalsrörelserna. Stadgarna reglerar att medlemsinflytandet sker genom avtals- och branschorganisations konferenser och förhandlingsdelegationer. Det är viktigt att påpeka att förbundsstyrelsen är ytterst ansvarig för alla avtalsområden i varje avtalsrörelse. I motion 23 föreslås att respektive förhandlingsdelegation ska avgöra om avtalsfråga ska underställas berörda medlemmar och dessutom besluta om det ska krävas enkel eller kvalificerad majoritet för att omröstningen ska anses beslutsmässig.

Motion A 24 går steget längre i sina att-satser och föreslår att medlemsomröstning ska äga rum innan de centrala avtalen tecknas.

Varje avtalsrörelse är unik. Formerna för förhandlingarna kan också variera mellan de olika avtalsområdena. Gemensamt för samtliga avtalsområden är dock att såväl förhandlare som delegationer är väl insatta och förankrade i de avtalsförslag som förs upp. I de fall det bedöms att det krävs åtgärder för att öka trycket vid förhandlingsbordet, förs alltid ett resonemang med berörd delegation innan åtgärden förs upp till beslut i förbundsstyrelsen, som har såväl att ta hänsyn till förhållandet mellan våra avtalsområden som till övriga förbund inom LO-samordningen när sådan finns. Att genomföra en medlemsomröstning är en omfattande och tidskrävande åtgärd som blir svår att förena med en avtalsrörelse som inbegriper många parter och ofta förs i ett högt tempo.

Till syvende och sist är det också en fråga om Sekos medlemskap i LO. I LOs stadgar finns så kallade absoluter. Med det menas att medlemsförbundens stadgar måste innehålla ett antal utpekade skrivningar. När det gäller avtal är absoluten ”Förbundsstyrelsen avgör slutligt frågor som angår uppsägning av kollektivavtal, antagande eller förkastande av förslag till sådant avtal samt vidtagande av stridsåtgärder.” Denna skrivning återfinns i Sekos stadgar. Enligt förbundsstyrelsens uppfattning hänger frågan om formerna för medlemsinflytande ovillkorligen ihop med beslutet om antagande av förslag till avtal.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att avslå motionerna A 23 och A 24

Motion A 23

Klubb 106 Lokförarna SJ Stockholm/Hagalund

Medlemsinflytande i avtalsförhandlingar §16:6

Mot bakgrund av 2023 års avtalsrörelse inom Seko Spårtrafik, då förhandlingarna ej avslutades av ansvarig ombudsman och det interna förhandlingsarbetet kollapsade, ser vi ett behov av en utökad demokratisk process och transparens i samband med framtida avtalsförhandlingar.

Detta kan uppnås genom att medlemmarna får ett större inflytande över beslut, samt att förhandlingsdelegationens nuvarande funktion utvecklas. Delegationen åläggs att filtrera och avgöra vilka frågor som ska skickas vidare för omröstning bland de förtroendevalda i klubbarna inom det aktuella avtalsområdet då dessa står sina medlemmar närmast. Förslagsvis kan omröstning genomföras via inrättande av särskild sida för förtroendevalda i inloggat läge på Sekos hemsida.

Att-sats

- att ändra § 16, mom 6, andra stycket till följande:
“I avtalsfråga där beslutsrätten tillkommer förbundsstyrelsen avgör denna på vilket sätt frågan ska underställas berörda medlemmar för rådgivande behandling. I de fall förhandlingsdelegation finns avgör denna om frågan ska underställas berörda medlemmar genom omröstning bland samtliga förtroendevalda inom aktuellt avtalsområde. Förhandlingsdelegationen beslutar om det krävs enkel eller kvalificerad majoritet för att omröstningen ska anses beslutsmässig.”

Motion A 24

BO Spårtrafik

Krav på omröstning inför tecknade av det centrala avtalet

Medlemsdemokrati i en organisation är en väsentlig och oerhört viktig del i processen för att skapa tillit och förtroende mellan förbundsstyrelsen och medlemmarna. Förtroendet måste finnas när förbundet agerar i frågor och att ha medlemmarna bakom sig är en självklarhet för en fackförening, det är grundbulten för organisationen. Avtalsfrågor är naturligtvis utomordentligt viktiga för medlemmarna. En rådgivande allmän omröstning inför att teckna ett avtal skulle ge avtalsrörelsen en helt annan dynamik. Genom att låta medlemmarna få säga sitt kan förbundet nå en bred förankring för sin uppfattning. En minst lika viktig effekt av förslaget är att den enskilde medlemmens engagemang stärks, befordras och att demokratin i organisationen fördjupas. Det finns redan flera exempel på andra länder som använder sig av medlemsomröstningar i samband med avtalsrörelse, bland annat Norge och Danmark.

Vår uppfattning är att om de centrala avtalsförslagen blir föremål för medlemsomröstning, så stärker det demokratin i organisationen. Förtroendet och den fackliga medvetenheten och därmed även den fackliga organisationen stärks av ett genomförande av förslaget om medlemsomröstning. En förutsättning för genomförandet av omröstning är en utförlig och fördjupad information före, under och efter varje förhandling.

Att-satser

1. att avtal går ut på rådgivande medlemsomröstning för att göra medlemmarna delaktiga, öka medlemmarnas engagemang och fördjupa demokratin i organisationen
2. att medlemsomröstning ska äga rum innan de centrala avtalen tecknas där varje enskild medlem inom respektive avtalsområde lägger sin röst
3. Stadgarna ändras så att motionens andemening uppfylls

Utlåtande 14 över motion A 25

Yrkanden

att klubb själv avgör hur man kommunicerar med medlem och säkerställer inrapportering av rätt uppgifter och förändring (A 25.1)

att klubb har rätt att höja medlem till högsta avgift steg om medlem inte själv sköter förändringen efter påminnelse (A 25.2)

Utlåtande

Förbundsstyrelsen tackar motionären för engagemanget att förbättra och förenkla processen för inrapportering av medlemmars uppgifter. Vi delar motionärens syn på att klubbar, som är närmast medlemmarna, har en viktig roll i att säkerställa att uppgifter, inklusive förändringar i lön och andra personuppgifter, rapporteras korrekt och i tid till förbundet. Klubbarna är de mest lämpade att organisera kommunikationen och skapa rutiner för att säkerställa att rätt uppgifter rapporteras, vilket kan bidra till en mer effektiv och medlemsnära hantering.

Vid en gemensam hantering kring de medlemmar som inte inkommit med uppgifter, behövs dock en förbundsgemensam kommunikation till berörda individer för att säkerställa rätt information i rätt tid.

När det gäller förslaget om att klubben ska ha rätt att höja medlemsavgiften till högsta avgiftsklass för medlemmar som inte rapporterar förändringar efter påminnelse, anser förbundsstyrelsen att detta varken är möjligt eller ens önskvärt. Systemet för medlemsavgifter måste vara en förbundsfråga för att säkerställa rättvisa för alla medlemmar och förbundsstyrelsen bedömer att nuvarande system uppfyller det kravet. Rätten att ta ut avgifter är fördelad på tre nivåer; Kongress eller representantskap beslutar om förbundsavgift, antal klasser samt inkomstintervaller, klubb beslutar om klubbavgift och branschorganisation beslutar om branschavgift.

I förslaget till nya stadgar finns en justering i huvudregeln i § 14 moment 3. Justeringen ger förbundsstyrelsen möjlighet att, efter tydlig information till medlem, höja upp inkomstuppgiften ett steg i avgiftstrappan om ingen förändring inrapporterats. Frågan har behandlats i stadgekommittén och förbundsstyrelsen bedömer att deras avvägning är rimlig.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att avslå motion A 25 att-sats 2

att anse motion A 25 att-sats 1 besvarad

Motion A 25

BO Väg och Ban

Inrapportering Uppgifter

Idag är medlem skyldig att lämna besked om personnummer, inkomst och uppgifter av statistisk karaktär. Den som förhandlar om medlems lön, har skyldighet att säkerställa att inrapportering av förändringar sker till förbundet.

Eftersom vid många tillfällen är det medlemmen som förhandlar eller blir tilldelad lön och inte har en aning om att det tillika blir medlem som ska säkerställa inrapportering av förändringen till förbundet så missas det. Eftersom det är klubbens uppgift att följa upp och säkerhetsställa att rätt uppgifter är inrapporterade och aktuella för klubbens medlemmar, så behöver vi även skapa möjligheter och verktyg för att klubb ska kunna säkerhetsställa att inrapportering sker.

Om klubb inte äger frågan så måste den ligga någon annanstans vilket känns fel. De som ligger närmast medlem är de som är mest lämpade att avgöra hur man ska kommunicera och skapa rutiner och möjligheter för att säkerställa att inrapportering och aktuella uppgifter når förbundet.

Vi föreslår kongressen besluta

Att-satser

1. att klubb själv avgör hur man kommunicerar med medlem och säkerställer inrapportering av rätt uppgifter och förändring
2. att klubb har rätt att höja medlem till högsta avgift steg om medlem inte själv sköter förändringen efter påminnelse

Utlåtande 15 över motionerna A 26–A 27

Yrkande

att fyllnadsval av ersättare till förbundsstyrelsen ska förrättas vid det kommande representantskap om en ordinarie ledamot eller ersättare i förbundsstyrelsen har avgått

Utlåtande

Förbundsstyrelsen har tagit del av motionerna och de föreslagna att-satserna och vill uttrycka uppskattning för motionärens engagemang och vilja att stärka förbundsstyrelsens kapacitet och säkerställa kontinuitet i arbetet. Vi delar motionärens uppfattning om vikten av att styrelsen alltid har tillräcklig bemanning och kan agera snabbt vid avgångar för att säkerställa en stabil och effektiv verksamhet.

Det är självklart att förbundsstyrelsen är medveten om och värdesätter behovet av att snabbt kunna återställa styrelsens fullständiga kapacitet vid avgångar. Vi bedömer dock att den nuvarande modellen för fyllnadsval, där beslut om ersättare tas ”vid behov”, har visat sig vara tillräcklig för att säkerställa styrelsens funktionalitet. Samtidigt ger den en flexibilitet för att hantera olika situationer. Vi menar att en fast och obligatorisk

regel för fyllnadsval vid varje representantskap riskerar att bli väl stelbent, särskilt när det inte alltid finns ett omedelbart behov av att fylla vakanta positioner.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att avslå motionerna A 26 och A 27

Motion A 26 och A 27

FO Post, Seko Mellansverige

Fyllnadsval av ersättare till förbundsstyrelsen.

Under nuvarande mandatperiod har flera ordinarie och ersättare i förbundsstyrelsen lämnat för andra uppdrag vilket ha medfört att det just nu inte finns några ersättare till förbundsstyrelsen.

När en ordinarie ledamot eller ersättare i förbundsstyrelsen avgår är det viktigt att snabbt återställa styrelsens fullständiga kapacitet för att säkerställa kontinuitet och effektivitet i arbetet. Att ha en tydlig process för fyllnadsval av ersättare kommer att förbättra styrelsens stabilitet och representativitet.

Genom att införa en tydlig regel för fyllnadsval kan vi stärka förbundsstyrelsens arbete och säkerställa att vi alltid är beredda att möta våra medlemmars behov. Vi uppmanar kongressen att stödja detta förslag för att förbättra vår organisation.

I nuläget förrättas fyllnadsval av ersättare vid behov till förbundsstyrelsen. Vid behov innebär att förbundsstyrelsen gör en bedömning om att fyllnadsval av ersättare behövs eller ej.

Vi yrkar

Att-sats

- att fyllnadsval av ersättare till förbundsstyrelsen ska förrättas vid det kommande representantskapet om en ordinarie ledamot eller ersättare i förbundsstyrelsen har avgått

Utlåtande 16 över motion A 28

Yrkande

att klubbar ska ha möjlighet att själva bestämma över mandatperioder i styrelseuppdrag, från 2–4 år

Utlåtande

Nuvarande ordning med en mandatperiod på två år för klubb- och sektionsstyrelser säkerställer en likvärdig struktur inom hela förbundet. Denna enhetlighet är viktig för att upprätthålla förbundets trovärdighet och skapa tydliga och återkommande möjligheter för medlemmarna att pröva förtroendet för sina valda representanter. Att

ha olika mandatperioder i olika klubbar skulle kunna leda till otydlighet och bristande transparens gentemot medlemmarna.

Vidare ger en tvåårig mandatperiod regelbundna tillfällen till förnyelse och omprövning, vilket är avgörande för att säkerställa att de förtroendevalda fortsatt har medlemmarnas stöd och förtroende. En kortare mandatperiod skapar också en mer dynamisk organisation där nya idéer och perspektiv kan få genomslag i en snabbare takt.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att avslå motion A 28

Motion A 28

Seko Klubb SiS

Mandatperioder

Klubben anser att vi borde ha möjligheten att förlänga mandatperioden för förtroendevalda i klubb- och sektionsstyrelser.

Idag har förbundsstyrelsen en mandatperiod på fyra år, klubbar borde ha samma möjlighet till arbete och planering med ett längre perspektiv, precis som hos förbundet.

Att-sats

- att klubbar ska ha möjlighet att själva bestämma över mandatperioder i styrelseuppdrag, från 2–4 år

Utlåtande 17 över motion A 29 att-sats 1

Yrkande

att arbetsmiljöansvarig inrättas som ett obligatoriskt uppdrag för klubb

Utlåtande

Arbetsmiljöfrågor är av stor vikt för Seko och dess medlemmar, och förbundet delar motionärens uppfattning om vikten av att klubbarna har tillgänglig kunskap och stöd för skyddsombudens arbete. Det är dock viktigt att hitta en balans mellan att säkerställa stöd och att undvika att införa för många obligatoriska uppdrag, särskilt med hänsyn till mindre klubbar som ofta har begränsade resurser och svårigheter att tillsätta de obligatoriska uppdrag som redan finns idag. Ett tydligt exempel på det är fackligt-politiskt ansvarig, som funnits som obligatoriskt uppdrag i klubb sedan kongressen 2017. Åtta år senare är det cirka 70 procent av klubbarna som lyckats tillsätta uppdraget. När det gäller jämställdhetsansvarig som funnits betydligt längre som obligatoriskt uppdrag, är situationen densamma.

I de större klubbarna finns ofta en arbetsmiljöansvarig eller motsvarande funktion, vilket bidrar till att stötta skyddsombuden och säkerställa att arbetsmiljöarbetet

bedrivs på ett effektivt sätt. För mindre klubbar kan dock ett krav på ett obligatoriskt uppdrag skapa en betydande belastning och riskera att dra resurser från andra viktiga fackliga uppdrag.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att avslå motion A 29 att-sats 1

Motion A 29 att-sats 1

FO Post

Skyddsombuds koppling till facklig organisation

Idag är arbetsmiljöfrågor viktiga för de flesta medlemmar på våra arbetsplatser. I Sverige har vi en stark lagstiftning som i många stycken utgår från en god och tidig samverkan och riskbedömning där skyddsombuden ska vara delaktiga. I uppdraget ingår inte att förhandla utan att bevaka att arbetsmiljöbrister blir omhändertagna och i det avseendet vara de anställdas språkrör i arbetsmiljöfrågor.

Det finns en risk att man som skyddsombud känner sig mycket ensam i sin roll då det i regel bara finns ett skyddsombud i varje skyddsområde, medan arbetsgivare ofta har tillgång till ett större nätverk med kolleger eller HR. I de fall chefer inte samverkar eller informerar tidigt på grund av ovilja eller okunskap kan uppdraget som skyddsombud få karaktär av att vara besvärlig istället för delaktig och konstruktiv i det förebyggande arbetsmiljöarbetet.

Om man inte kan utföra sitt uppdrag som skyddsombud med rätt förutsättningar finns risk att man inte kan arbeta med arbetsmiljön utan måste fokusera på sina egna förutsättningar att utföra uppdraget, eller i värsta fall avsäga sig uppdraget. Vi har idag problem med att få någon att ta på sig skyddsombudsuppdraget på vissa arbetsplatser. I dagsläget är det ofta skyddsombud får stötta varandra vilket är bra, men man saknar befogenheter och möjligheter att rätta till grundproblemet.

Det är grundläggande att alla klubbar har kunskap om sitt ansvar för skyddsombuden och deras möjligheter att verka i uppdragets anda. Det gäller allt från hur man utser skyddsombud, delaktighet i indelning i skyddsområden, medverkan i skyddskommitté, bevaka skyddsombudens situation samt veta hur man ska agera då skyddsombud blir hindrade i sitt uppdrag.

Eftersom arbetsmiljöarbete är viktigt för Seko och för att öka möjligheterna för klubbarna att tillfoga sig kunskap kring sitt ansvar och arbetssätt i arbetsmiljöfrågor vill vi

Att-sats

- att arbetsmiljöansvarig inrättas som ett obligatoriskt uppdrag för klubb

Medlemsavgifter

Utlåtande 18 över motionerna A 30–A 31

Yrkanden

att Seko ändrar sitt erbjudande för nya medlemmar från 50 kr/månad i 6 månader till halva medlemsavgiften under 12 månader (A 30.1)

att Seko genomför en utvärdering av effekterna av det nya erbjudandet efter två år, för att säkerställa att det leder till fler och långvariga medlemskap (A 30.2)

att det införs ett maxtak under kommande kongressperiod 2025–2029 på förbundsavgiften på 290 kr per månad inom Seko FO Kriminalvården, kvarvarande stege ska finnas kvar upp till 28 000 kr, efter tre år ska det göras en utvärdering (A 31)

Utlåtande

Seko tillämpar idag en solidarisk avgiftsmodell, vilken bygger på principen att avgiften ska fördelas rättvist mellan medlemmarna baserat på inkomst. Denna modell har fastställts av kongressen och syftar till att skapa en bärkraftig ekonomi för förbundet samtidigt som den tar hänsyn till medlemmarnas olika ekonomiska förutsättningar.

Förbundsstyrelsen vill lyfta att en förändring av rabattperioden för nya medlemmar, från nuvarande sex månader till tolv månader, skulle innebära en betydande minskning av förbundets intäkter på kort sikt. Samtidigt finns det ingen garanti för att detta skulle leda till en ökad medlemslojalitet eller en högre anslutningsgrad. Erfarenheter från tidigare kongresser visar att en långsiktig avgiftsstruktur bör bygga på en balanserad avvägning mellan rekrytering och ekonomisk stabilitet. Frågan om introduktionsavgift har behandlats av samtliga kongresser och representantskap sedan den infördes 2010 och varje gång har beslut fattats om en fortsättning. Förbundsstyrelsen ser i nuläget inget behov av att ändra den nuvarande modellen med sex månader à 50.

Vad gäller förslaget om att införa ett maxtak på medlemsavgiften för Seko FO Kriminalvården under kongressperioden 2025–2029 till 290 kr per månad, bedömer förbundsstyrelsen att detta skulle innebära en avvikelse från den solidaritetsprincip som ligger till grund för förbundets avgiftssystem. Att sänka avgiften för en specifik medlemsgrupp kan leda till krav på liknande anpassningar från andra grupper, vilket riskerar att skapa en splittrad och ohållbar avgiftsstruktur.

Vid kongressen 2021 behandlades frågan om avgiftsstrukturen ingående, och det konstaterades att dagens avgiftssystem är en kompromiss mellan rättvisa och förbundets ekonomiska behov. Avgiftsutredningen som genomfördes inför föregående kongress visade att det är svårt att hitta en modell som passar alla medlemsgrupper, men att nuvarande system är det mest balanserade alternativet.

Förbundsstyrelsen delar uppfattningen att det är viktigt att behålla och rekrytera medlemmar, men menar att detta bör ske genom att visa på förbundets mervärde snarare än genom avgiftsreduceringar. Den nuvarande avgiftsmodellen är utformad för att vara ekonomiskt hållbar och rättvis för samtliga medlemmar.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att avslå motionerna A 30 och A 31

Motion A 30

Teliaklubben

Erbjudande om halva medlemsavgiften i 12 månader för nya medlemmar

För närvarande erbjuder Seko nya medlemmar en rabatt på medlemsavgiften, där de första sex månaderna kostar 50 kr per månad. Detta har varit ett effektivt sätt att locka nya medlemmar och ge dem en mjuk start i sitt fackliga medlemskap.

Inom Teliaklubben Seko har vi dock noterat att övergången från detta erbjudande till ordinarie avgift kan upplevas som en kraftig höjning för många nya medlemmar. Detta riskerar att leda till tvekan om fortsatt medlemskap när de går över till fullpris. För att göra erbjudandet mer attraktivt och konkurrenskraftigt i förhållande till andra fackliga förbund föreslår vi att Seko inför ett nytt system där nya medlemmar betalar halva medlemsavgiften under de första 12 månaderna.

Genom att förlänga rabattperioden och minska skillnaden i medlemsavgift när erbjudandet löper ut, skapar vi en smidigare övergång för nya medlemmar. Detta skulle förväntas bidra till att fler väljer att stanna kvar längre som medlemmar och göra Seko mer konkurrenskraftigt på arbetsmarknaden.

Att-satser

1. att Seko ändrar sitt erbjudande för nya medlemmar från 50 kr/månad i 6 månader till halva medlemsavgiften under 12 månader
2. att Seko genomför en utvärdering av effekterna av det nya erbjudandet efter två år, för att säkerställa att det leder till fler och långvariga medlemskap

Motion A 31

FO Kriminalvården

FO Kriminalvården ska ha tak på medlemsavgiften

Seko FO Kriminalvården är den förhandlingsorganisation som ökar mest inom Seko. Medlemsantalet har ökat från 3 999 st medlemmar (20230101) till 5 104 st medlemmar (20241101). Det betyder att Seko FO Kriminalvården har ökat med mer än 500 medlemmar per år. Kriminalvården ska expandera rejält, pga hårdare påföljder, lägre gräns för obligatorisk häktning samt en effektivare polismyndighet gällande grövre brott, utöver detta finns de föreslagna åtgärderna i Tidöavtalet. Denna expansion innebär att antalet potentiella medlemmar ökar. Kriminalvården ska öka med ca 10 000 nya medarbetare till 2032. För Seko FO Kriminalvårdens del, likt andra statliga

myndigheter finns konkurrens med ST gällande medlemmar. Enda argumentet ST har, vi är billigare än Seko, ST har ett tak på 293 kr vid en lön på 28000 kr eller mer, medan Seko har en trappa som fortsätter. När vi inom Seko FO Kriminalvården pratar med medlemmar som har lämnat eller funderat på att lämna, är det ytterst sällan beroende på missnöje, utan att de anser att ST är billigare.

För att motarbeta detta måste Seko inför ett tak som ligger några kronor lägre än ST, både för att behålla medlemmar men också för att rekrytera nya. Tyvärr finns många oorganiserade medlemmar, det är bättre att de går in i "rätt" förbund än att de går över till konkurrerande fackförbund.

Givetvis minskas inkomsterna till förbundet på kort sikt, men den rekrytering som finns inom Seko FO Kriminalvården kommer detta att bli ett nollsummespel år två, för att sedan öka Sekos intäkter.

Ökar Seko FO Kriminalvården med 700 st medlemmar kommer det att bli ett nollsummespel, dvs att förbundet får in lika mycket med dagens 5100 medlemmar med ordinarie avgifter som 5800 medlemmar med nedanstående yrkande på maxtak.

FO Kriminalvården yrkar

Att-sats

- att det införs ett maxtak under kommande kongressperiod 2025–2029 på förbundsavgiften på 290 kr per månad inom Seko FO Kriminalvården, kvarvarande stege ska finnas kvar upp till 28000 kr, efter tre år ska det göras en utvärdering

Ersättningar enligt reglementen

Utlåtande 19 över motionerna A 32-39

Yrkanden

att traktamentet höjs till nivå som täcker faktiska kostnader för måltider under hela uppdraget (A 32.1)

att förbundet täcker utlägg för måltider genom ersättning via bifogade kvitton, upp till ett fastställt belopp per måltid (A 32.2, A 33.3)

att traktamentet höjs till nivå som täcker faktiska kostnader för måltider under hela uppdragsdagen (A 33.1)

att förrättningsarvode utbetalas oavsett om förbundet bjuder på måltider under förrättningen (A 33.2)

att Sekos kongress beslutar att höja ersättningen för bortfall av individuell ålderspension vid fackliga uppdrag till 8 % där förbundet eller regionen ersätter förlorad arbetsförtjänst (A 34)

att Seko ersätter nerlagd restid för den förtroendevalda enligt restidsreglementet inom respektive kollektivavtal/bransch (A 35)

att Seko även ersätter nerlagd restid för den förtroendevalda enligt restidsreglementet inom respektive kollektivavtal/bransch (A 36.1)

att om uppdragstagaren får orimligt lång resdag skall denne erbjudas ytterligare övernattningar och resa på ordinarie arbetstid (A 36.2)

att dagens tolkning av uppdragsreglementets 1.3 tolkas som att ersättning skall utbetalas (A 37)

att de som ingår i en avtalsdelegation ska få kompensation för arbete utöver ordinarie arbetstid som motsvarar övertidsersättning. Ersättningen ska motsvara två gånger timlönen som är månadslönen inklusive fasta tillägg/175 för det fackliga uppdraget per timme (A 38)

att förbundets policy ska vara att förtroendevalda ej ska förlora ekonomiskt på sitt uppdrag och att uppdragsreglementet anpassas därefter (A 39.1)

att uppdragsreglementet anpassas i sin text så att individen får ut förlorad förtjänst efter gällande kollektivavtal och pensionsavtal (A 39.2)

Utlåtande

Förbundsstyrelsen anser att nuvarande ersättningsnivåer och regler för restid och traktamente är utformade i enlighet med vedertagna principer och skatteregler, vilket säkerställer en balans mellan kostnadstäckning och förbundets ekonomiska ansvar. Att införa utökade ersättningsnivåer eller ytterligare kompensationer, såsom föreslagits i motionerna, skulle innebära en avvikelse från gällande praxis och medföra både ekonomiska och administrativa utmaningar. Förbundsstyrelsen bedömer därför att förändringar i dessa ersättningar inte är motiverade

Motion A34 lyfter vikten av att säkerställa rättvisa pensionsavsättningar för förtroendevalda som arbetar på förlorad arbetsförtjänst. Förslaget innebär att ersättningen för bortfall av individuell ålderspension vid fackliga uppdrag höjs till 8 procent där förbundet eller regionen ersätter förlorad arbetsförtjänst. Förbundsstyrelsen föreslår dock att motionens att-sats avslås. Grundprincipen inom Seko är att ingen ska tjäna eller förlora ekonomiskt på att ta sig an ett fackligt uppdrag. Den föreslagna höjningen skulle avvika från denna princip och medföra ökade ekonomiska åtaganden för förbundet som inte är förenliga med nuvarande ramverk och principer om kostnadseffektivitet.

Motion A39 belyser ett specifikt problem där skillnader i kollektivavtal kan leda till ekonomisk förlust för förtroendevalda som arbetar på förlorad arbetsförtjänst, särskilt gällande pensionsavsättningar. Motionären föreslår att uppdragsreglementet anpassas så att förtroendevalda får kompensation som fullt ut motsvarar deras pensionsavtal. Förbundsstyrelsen anser att denna fråga är viktig och föreslår att motionens att-sats anses besvarad. Det finns redan rutiner som hanterar pensionsbortfall, där enskilda individer ansvarar för att räkna på sitt bortfall och lämna in underlag för ersättning. Denna rutin, som fastställdes vid föregående kongress, innebär att en generell pensionsersättning om 4,5 procent betalas ut, eller det belopp som gällde det sista året. Om mellanskillnad uppstår, exempelvis för förtroendevalda i energibranschen som har högre pensionsavsättning i sina avtal, kan ersättning för detta sökas och utbetalas separat av FORA. Förbundsstyrelsen framhåller att dessa rutiner säkerställer en rättvis behandling av förtroendevalda och möjliggör individuellt anpassad ersättning för pensionsbortfall. Samtidigt har FORA idag ingen möjlighet att erbjuda alternativa hanteringsmodeller, vilket begränsar möjligheten till en mer generellt tillämpad lösning.

Motion A37 föreslås besvaras med hänvisning till nuvarande reglering av fridagsersättning. Den som är kallad till ett uppdrag av förbundet under en fridag ersätts också därefter.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att avslå motionerna A32–A36 och A38

att anse motionerna A 37 och A 39 besvarade

Motion A 32

Seko södra klubb energi 801

Ersättningar vid fackliga uppdrag inom Sekos organisationer

När man idag är på fackliga uppdrag där inte förbundet inte står för tex kost eller logi, så täcker dagens traktamente inte kostnaderna för frukost, lunch och middag.

Vi tycker att det är orimligt att man som förtroendevald blir tvingad att ur egen ficka ska behöva skjuta till pengar för att utföra uppdraget.

Att-satser

1. att traktamentet höjs till nivå som täcker faktiska kostnader för måltider under hela uppdraget
2. att förbundet täcker utlägg för måltider genom ersättning via bifogade kvitton, upp till ett fastställt belopp per måltid

Motion A 33

BO Energi

Ersättningar vid fackliga uppdrag inom Sekos organisationer

När man idag är på fackliga uppdrag där inte förbundet står för tex kost eller logi, så täcker dagens traktamente inte kostnaderna för frukost, lunch och middag.

Vi tycker att det är orimligt att man som förtroendevald blir tvingad att ur egen ficka behöva skjuta till pengar för att utföra uppdraget.

Att-satser

1. att traktamentet höjs till nivå som täcker faktiska kostnader för måltider under hela uppdragsdagen
2. att förrättningsarvode utbetalas oavsett om förbundet bjuder på måltider under förrättningen
3. att förbundet täcker utlägg för måltider genom ersättning via bifogade kvitton, upptill ett fastställt belopp per måltid

Motion A 34

Seko Järnvägsklubben Hallsberg

Höjd ersättning till tjänstepension vid fackligt uppdrag där förbundet eller regionen ersätter förlorad arbetsförtjänst

Bakgrund: Fackligt arbete är en grundläggande del av vår organisation och spelar en avgörande roll för att säkerställa rättvisa och jämlika arbetsvillkor för våra medlemmar. För att uppmuntra och stödja de som tar på sig fackliga uppdrag är det viktigt att vi erbjuder adekvata förmåner, inklusive en rättvis avsättning till tjänstepensionen.

Förslag: Vi föreslår att ersättningen för bortfall av individuell ålderspension vid fackliga uppdrag höjs till 8 % där förbundet eller regionen ersätter förlorad arbetsförtjänst. Denna höjning är nödvändig för att säkerställa att de som engagerar sig i fackligt arbete inte missgynnas ekonomiskt på lång sikt.

Motivering:

1. Rättvisa och jämlikhet: En höjning av avsättningen till tjänstepensionen säkerställer att de som tar på sig fackliga uppdrag får en rättvis kompensation för sitt arbete.
2. Attraktivitet: Genom att erbjuda bättre pensionsförmåner kan vi göra fackliga uppdrag mer attraktiva och därmed säkerställa att vi har kompetenta och engagerade representanter.
3. Långsiktig trygghet: En högre avsättning till tjänstepensionen bidrar till en bättre ekonomisk trygghet för de som engagerar sig i fackligt arbete, både under och efter deras aktiva yrkesliv.

Att-sats

- att Sekos kongress beslutar att höja ersättningen för bortfall av individuell ålderspension vid fackliga uppdrag till 8 % där förbundet eller regionen ersätter förlorad arbetsförtjänst

Motion A 35

Klubb Energi södra 801

Restid vid fackliga uppdrag i förbundets regi

När man blir kallad till fackligauppdrag av förbundet så innebär det oftast långa restider och att man behöver lämna hemmet tidigt.

Regelverket innebär idag att man enbart får ersättning för förlorad arbetsförtjänst för max 8 timmar per dag.

De fackliga organisationerna arbetar för att arbetsgivaren ska ersätta den arbetstid man har med till exempel övertid, OB- tid och restid.

Detta finns inte idag inom Seko utan man som facklig förväntas lägga ner obetaldtid under resor eller vid tex väntetid på att kunna resa hem från uppdrag m.m

Att-sats

- att Seko ersätter nerlagd restid för den förtroendevalda enligt restidsreglementet inom respektive kollektivavtal/bransch

Motion A 36

BO Energi

Restid vid fackliga uppdrag i förbundets regi

När man blir kallad till fackliga uppdrag av förbundet så innebär det oftast långa restider och att man behöver lämna hemmet tidigt.

Regelverket innebär idag att man enbart får ersättning för förlorad arbetsförtjänst för max 8 timmar per dag.

De fackliga organisationerna arbetar för att arbetsgivaren ska ersätta den arbetstid man har med till exempel övertid, OB- tid och restid.

Detta finns inte idag inom Sekos uppdragsreglemente, utan man som facklig företrädare förväntas lägga ner obetaldd tid under resor och väntetid, för att kunna resa till och från fackliga uppdrag.

Att-satser

1. att Seko även ersätter nerlagd restid för den förtroendevalda enligt restidsreglementet inom respektive kollektivavtal/bransch
2. att om uppdragstagaren får orimligt lång resdag skall denne erbjudas ytterligare övernattningar och resa på ordinarie arbetstid

Motion A 37

BO Energi

Fridagersättning

Sekos medlemmar är beroende av duktiga och kompetenta förtroendevalda. Det kan innebära stora möjligheter för personlig utveckling.

I gällande reglemente har en ny tolkning skett efter kongressen 2021, där fridagersättning nekas.

Vid tex skiftarbete arbetas det enligt ett fastställt schema där helger ingår och med vilo- och återhämtningstid som infaller även på vardagar.

Dagtidsarbetare har max 40 timmar i veckoarbetstid och måndag-fredag helgfri vecka (vanligtvis). Skiftgång läggs enligt ett schema över x veckor/månader eller rullande. Vid kontinuerlig skiftgång(dygnnet runt) är genomsnittliga arbetstiden per vecka 34 timmar och 20 minuter under schemaperioden och de arbetsfria dagarna läggs mellan de olika passen. Då det ändras på dygnsrytmen är fridagarna än viktigare.

En dagtidsarbetare som är på fackligt uppdrag får förlorad arbetsförtjänst då det infaller under ordinarie arbetstid. En skiftarbetare som har fridag skulle om det var för arbetsgivarens räkning erhålla kvalificerad övertid.

Vi menar att vi måste se hela bortfallet och inte bara arbetsförtjänsten. Idag förlorar en del av de förtroendevalda sin vilo- och återhämtningstid när de arbetar fackligt utan att få någon kompensation för det.

I uppdragsreglementet står:

1.3 Fridagsersättning För uppdrag under fridagar som infaller under ledighetsperiod utgår ersättning med ett belopp motsvarande vad som regleras i 1.1. Vid begäran om fridagsersättning ska fridag kunna styrkas

Vi menar att tolkningen av denna text skall vara att uppdragstagaren får ersättning för fridag.

Att-sats

- att dagens tolkning av uppdragsreglementets 1.3 tolkas som att ersättning skall utbetalas

Motion A 38

FO Kriminalvården

Ersättning för avtalsdelegationer

Ingår en förtroendevald i avtalsdelegationen så får denne ingen ersättning när delegaten arbetar på kvällen, efter ordinarie arbetstid samt inte heller på helgen. Det finns ingen reglering gällande detta i nuvarande ersättningsreglemente för Seko. Risken finns att ingen vill jobba gratis för att ingå i en avtalsdelegation i framtiden om inte detta regleras. Hade en förtroendevald utfört fackligt arbete på ledig tid som beror på arbetsgivaren utgår det övertid, det finns ingen anledning att Seko inte skall ha samma tolkning, bortsett från att man inte utför arbete som är kopplat till arbetsgivaren, så utför man arbete för Seko.

FO Krim yrkar

Att-sats

- att de som ingår i en avtalsdelegation ska få kompensation för arbete utöver ordinarie arbetstid som motsvarar övertidsersättning. Ersättningen ska motsvara två gånger timlönen som är månadslönen inklusive fasta tillägg/175 för det fackliga uppdraget per timme

Motion A 39

BO Energi

Ekonomisk förlust vid förlorad arbetsförtjänst, Fora avsättning

Sekos medlemmar är beroende av sina 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 ett 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.

Avsättningen till FORA är idag 4,5 % och vissa avtal har en större avsättning, vilket innebär att individen förlorar denna mellanskillnad i inbetalning.

Vi menar att vi måste se hela bortfallet och inte bara lönedelen, 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.

Att-satser

1. att förbundets policy ska vara att förtroendevalda ej ska förlora ekonomiskt på sitt uppdrag och att uppdragsreglementet anpassas därefter
2. att uppdragsreglementet anpassas i sin text så att individen får ut förlorad förtjänst efter gällande kollektivavtal och pensionsavtal

Utlåtande 20 över motionerna A 40–A 41

Yrkanden

att vid flygresor Seko köper till biobränsle (A 40.1, A 41.1)

att Seko vid buss och taxiresor kräver att företagen använder miljövänliga drivmedel (A 40.2, A 41.3)

att Seko vid flygresor klimatkompenserar dessa (A 41.2)

Utlåtande

Motionären belyser en viktig fråga om miljöpåverkan från våra resor och föreslår att Seko vid flygresor köper till biobränsle eller klimatkompenserar samt att förbundet vid buss- och taxiresor kräver att företagen använder miljövänliga drivmedel. Dessa åtgärder syftar till att minska utsläpp och bidra till ett mer hållbart resande i linje med Sekos värderingar om miljö och hållbarhet.

Förbundsstyrelsen delar motionärens ambition om att minska klimatpåverkan vid resor och vill understryka att det redan finns etablerade rutiner för att hantera dessa frågor. Vid resebokningar prioriterar Seko, där det är möjligt, tåg framför flyg och säkerställer att taxi och buss bokas genom leverantörer som använder miljövänliga drivmedel i den utsträckning det är möjligt. Förbundet har också implementerat klimatkompensation vid resor där detta är möjligt. Dessa åtgärder utgör en praktisk och resurseffektiv strategi för att reducera utsläppen.

Krav på att buss- och taxibolag enbart använder miljövänliga drivmedel kan vara svårt att garantera i alla geografiska områden, även om det redan idag är en prioritet när möjligheten finns.

Förbundsstyrelsen vill också peka på att det inte sällan bara finns Tesla som miljövänligt taxialternativ. När detta utlåtande skrivs finns inga tecken på att konflikten mellan IF Metall och Tesla är på väg mot en lösning. Seko har vid flera tillfällen beslutat om sympatiåtgärder och vår bestämda uppfattning är att så länge konflikten pågår, måste den svenska modellen prioriteras.

Med hänvisning till de befintliga rutinerna och åtgärderna anser förbundsstyrelsen att motionens förslag är tillgodosedda. Förbundsstyrelsen bedömer därför att motionens att-satser inte behöver leda till ytterligare förändringar.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att anse motionerna A 40 och A 41 besvarade

Motion A 40

Klubb Energi södra 801

Biobränsle vid resor

Vid fackliga resor bidrar vi till farliga utsläpp, detta kan vi reducera genom att vid resebokningar köpa till tex biobränsle vid flygresor, eller att vid taxiresor och bussresor bolagen använder miljövänliga drivmedel.

Att-satser

1. att vid flygresor Seko köper till biobränsle
2. att Seko vid buss och taxiresor kräver att företagen använder miljövänliga drivmedel

Motion A 41

BO Energi

Minska miljöpåverkan vid resor

Vid fackliga resor bidrar vi till farliga utsläpp, detta kan vi reducera genom att vid resebokningar köpa till tex biobränsle vid flygresor, eller att vid taxiresor och bussresor att bolagen använder miljövänliga drivmedel.

Att-satser

1. att Seko vid flygresor köper till biobränsle
2. att Seko vid flygresor klimatkompenserar dessa
3. att Seko vid buss och taxiresor kräver att företagen använder miljövänliga drivmedel

B Ekonomi, IT och medlemsförmåner

Utlåtande 21 över motion B 1

Yrkande

att Seko under kommande kongressperiod inför kollektiv hemförsäkring för samtliga medlemmar, efter 12 månaders sammanhängande medlemskap samt att kostnaden regleras för varje enskild medlem

Utlåtande

Motionären föreslår en obligatorisk hemförsäkring som ska ingå i medlemskapet och att kostnaden ska läggas på medlemsavgiften. Det skulle innebära en totalt högre kostnad för medlemskap i Seko. Förbundsstyrelsen menar att en obligatorisk hemförsäkring ska vägas mot det faktum att det också är viktigt att hålla ner den totala medlemsavgiften. Möjligheten att bära en högre medlemsavgift ser väldigt olika ut inom förbundet, dels beroende på hur löneläget ser ut, dels utifrån konkurrens från tjänstemannaförbund där det finns medarbetaravtal.

Som motionen beskriver är hemförsäkring en viktig försäkring och Seko erbjuder medlemmar idag hemförsäkring som en tilläggsförsäkring. Att ha en hemförsäkring som ingår i medlemskapet är en fråga som senast diskuterades brett i förbundet 2007. Vid det tillfället erbjöds medlemmar rösta för eller emot, röstdeltagandet bedömdes vara bra utifrån vilken fråga som ställdes. Utfallet vid det tillfället blev ett nej, även om det var med en liten marginal övervikt. Sedan dess har förbundsstyrelsen inte fått några signaler, brett inom Seko, som visar på en tydlig attitydförändring för att införa en kollektiv hemförsäkring för samtliga medlemmar.

En kollektiv anslutning är visserligen positiv ur ett ekonomiskt perspektiv för de flesta men det finns även många synpunkter på kollektiv anslutning i sig, vissa medlemmar tillhör hushåll som redan omfattas av denna försäkring via annat förbund och får då dubbel premie samt att det även förekommer att medlemmar kan hitta en billigare lösning beroende på bostadens storlek och var i landet den ligger.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att avslå motion B 1

Motion B 1

Seko Sjöfolk

Hemförsäkring för alla Sekos medlemmar

Försäkringspaketet har blivit en del av medlemskapet i fackföreningarna. Seko sjöfolk ser en stor vinst med att hemförsäkring ingår i medlemskapet. Seko sjöfolk har kollektiv hemförsäkring för alla medlemmar som har varit medlemmar i mer än 12 månader. Anledning till att vi som dåvarande Sjöfolksförbundet tecknade kollektiv hemförsäkring var en brand i ett hyreshus där det bodde flera medlemmar vid brandtillfället, flera familjer saknade en hemförsäkring. Det var en tragedi för

dessa individer. Sedan dess har Seko sjöfolk säkerställt att ingen av våra medlemmar hamnar i en sådan situation igen. Vi i Seko sjöfolk har uppfattningen att även Sekos medlemmar skulle tjäna på en kollektiv hemförsäkring.

Hemförsäkring är inte självklart för alla, särskilt inte för de med lägst lön som behöver vända på varje krona. 3 % av svenska hushåll saknar hemförsäkring, i teorin kan det innebära att cirka 1 800 av Sekos medlemmar saknar hemförsäkring. Övriga fördelar är att medlemmar som har hemförsäkring går mer sällan ur, tröskeln som skapas hjälper oss att behålla medlemmar. Medlemsnyttan i svårare tider för våra medlemmar med de lägsta lönerna blir högst påtaglig när en kollektivt förhandlad hemförsäkring är 30 % billigare än när du tecknar den som enskild individ.

Givetvis är hemförsäkring för alla medlemmar en betydande kostnad för Seko som förbund. Därför menar Seko sjöfolk att kostnaden måste läggas på medlemsavgiften. Många motståndare till kollektiv hemförsäkring menar då att en hög avgift försvårar rekryteringar och försvårar för de delar av Seko som har konkurrerande fack utan hemförsäkring med lägre avgift. Detta resonemang menar vi att det inte fungerar. För om den enskilde ändå bör ha en hemförsäkring, så är det väl bättre att individen får den billigare genom en kollektiv hemförsäkring, via sitt medlemskap i Seko än dyrare individuellt även om kostnaden ligger som medlemsavgift. Vi vill hävda att genom god kommunikation om fördelarna både som kollektiv och prismässigt kan vi överbygga eventuella negativa åsikter om höjd medlemsavgift.

Att-sats

- att Seko under kommande kongressperiod inför kollektiv hemförsäkring för samtliga medlemmar, efter 12 månaders sammanhängande medlemskap samt att kostnaden regleras för varje enskild medlem

Utlåtande 22 över motion B 2

Yrkanden

att förbundet förbättrar informationen om försäkringsskyddet för förtroendevalda

att förbundet ser över försäkringsskyddet för förtroendevalda som är tjänstlediga för fackligt uppdrag

Utlåtande

Förbundsstyrelsen delar motionsskrivarens uppfattning att försäkringsskyddet för förtroendevalda är relativt okänt. Det är därför rimligt att, som motionären föreslår i första att-satsen, förbättra informationen på detta område.

Det aktuella skyddet gäller förtroendevalda som har ersättning för förlorad arbetsförtjänst. Det omfattar inte förtroendevalda som arbetar fackligt enligt förtroendemannalagen och får sin ersättning från företag eller myndigheter. För de som arbetar fackligt på arbetstid, betald av arbetsgivaren, gäller det försäkringsskydd som är kopplat till den anställningen.

Försäkringsskyddet är gemensamt för hela LO, och något som Seko på egen hand inte kan förändra. Förbundsstyrelsen kommer att initiera en diskussion tillsammans med övriga LO-förbund för att se över skyddet för förtroendevalda som är tjänstlediga för fackliga uppdrag.

Förbundsstyrelsen föreslår att kongressen beslutar

att bifalla motion B 2

Motion B 2

Seko Mellansverige

Motion om försäkringsskydd för förtroendevalda

När man som förtroendevald jobbar fackligt för t.ex. en region eller förbundet hamnar mellan stolarna om man skadar sig. Man var inte på arbetet, därför är inte arbetsgivarens försäkring aktuell. Men man har inte heller skadat sig på fritiden, då är inte heller Folksam fritidsolycksfall i medlemsförsäkringen tillämplig.

Den olycksdrabbade har trots det tur, för det har LO och Seko tänkt på. Via försäkringar hos Folksam och AFA kan man få olika ersättningar.

Men det finns åtminstone två problem:

1. Försäkringsskyddet är väldigt okänt bland de förtroendevalda, men även hos Folksam och AFA Försäkring.
2. Omfattningen av olycksfallsförsäkringen på Folksam är inte alls lika omfattande som medlemsförsäkringen eller arbetsgivarens försäkringsskydd. Skadar man kläder eller glasögon är försäkringen okej, men väldigt tunn om man skadar sig själv och blir sjukskriven.

Med anledning av ovanstående yrkar vi

Att-satser

1. att förbundet förbättrar informationen om försäkringsskyddet för förtroendevalda
2. att förbundet ser över försäkringsskyddet för förtroendevalda som är tjänstlediga för fackligt uppdrag

Utlåtande 23 över motion B 3 och B 4 att-sats 1

Yrkanden

att förbundet startar en tandvårdskassa som vi kan erbjuda alla våra medlemmar på nationell nivå (B 3.1)

att den nationella tandvårdskassan skall starta inom kongressperioden 2025–2029 (B 3.2)

att Seko ska se över förutsättningarna och kostnaderna för att kunna erbjuda Sekos medlemmar en tandvårdsförsäkring (B 4.1)

Utlåtande

Precis som motionären påpekar är tandvård i dag tyvärr en fråga om ekonomisk prioritering för många medlemmar. Tanderna är en del av kroppen och bör därför behandlas på samma sätt som annan sjukvård. Att införa ett högkostnadsskydd för tandvård, likt det som finns inom sjukvården, har varit en stående fråga som Seko har drivit under många år. Detta är i hög grad en klassfråga.

På LO-kongressen 2024 beslutades att vi gemensamt inom LO-familjen ska arbeta för att tandvård och tandhälsa ska betraktas som en del av kroppen och därmed integreras i övriga sjukvårds- och försäkringssystem. Förbundsstyrelsen anser att det är fel att skapa egna försäkringslösningar, finansierade av medlemmarna, samtidigt som vi kämpar för att tandvården ska bli billigare.

Förbundsstyrelsen är medveten om att det finns fungerande tandvårdskassor på klubbnivå, och dessa är givetvis en värdefull förmån för de medlemmar som omfattas. Men förbundsstyrelsen anser att detta också är ett tydligt tecken på att den tandvård som samhället erbjuder inte fungerar som den bör, och att det därför är där det primära fokuset måste ligga. Förbundsstyrelsen bedömer även att det skulle innebära ett orimligt stort administrativt arbete att starta och driva en nationell tandvårdskassa för cirka 100 000 medlemmar i Seko.

Förbundsstyrelsen anser att vi inte bör ta på oss samhällsansvaret för tandvården, vare sig det gäller en tandvårdskassa eller en tandförsäkring i egen regi

Förbundsstyrelsen föreslår därför att kongressen beslutar

att avslå motionerna B 3 och B 4 att-sats 1

Motion B 3

Seko Skåne

Nationell tandvårdskassa

Tandvård är en grundläggande del av vår hälsa och välbefinnande, men idag är tandvård för många människor en betydande ekonomisk börda. Trots att det finns ett nationellt tandvårdsstöd, kvarstår stora skillnader i tillgång till och kostnader för tandvård, särskilt för låginkomsttagare, unga vuxna och äldre. Flera studier har visat att ett högt egenansvar för tandvård leder till att människor avstår från nödvändig behandling, vilket i sin tur kan leda till allvarigare hälsoproblem och högre kostnader på lång sikt.

I andra länder, exempelvis i Storbritannien och Finland, finns olika former av offentliga tandvårdsförsäkringssystem som gör tandvård mer tillgänglig och ekonomiskt överkomlig för alla invånare. Mot bakgrund av detta föreslår jag att Seko inför en tandvårdskassa som en åtgärd för att förbättra tandvårdens tillgång och jämlikhet.

Ett initiativ inom våra egna led som fallit gott ut är tandvårdskassa som flera Postnordklubbar har infört för sina medlemmar. Postnords medlemmar har möjlighet att ta del ut av kassan till en kostnad av 100 kronor per månad och få runt hälften utav tandvårdskostnader återbetalt upp till 15 000 kronor. Många ser detta som en värdefull medlemsförmån och det har varit extra positivt för äldre och medlemmar med sämre tandstatus.

Dessvärre har vi många klubbar som inte har möjligheten att införa tandvårdskassor på grund av att de är för små eller så som våra regionklubbar.

Att-satser

1. att förbundet startar en tandvårdskassa som vi kan erbjuda alla våra medlemmar på nationell nivå
2. att den nationella tandvårdskassan skall starta inom kongressperioden 2025–2029

Motion B 4 att-sats 1

Seko Klubb SiS

Tandvård

Tänderna tillhör kroppen! -Det har vi länge konstaterat och nu är det dags att vi ser till att alla får möjlighet till en bra tandhälsa oavsett ekonomiska förutsättningar.

En tandvårdsförsäkring bör prioriteras för medlemmarnas hälsa och rätt till en god munhälsa.

Att-sats

- att Seko ska se över förutsättningarna och kostnaderna för att kunna erbjuda Sekos medlemmar en tandvårdsförsäkring

Utlåtande 24 över motion B 5

Yrkanden

att Seko omförhandlar inkomstförsäkringen hos Folksam så att villkoren blir identiska med, eller mer fördelaktiga än, andra fackförbunds direkt motsvarande medlemsförsäkringar hos Folksam (B 5.1)

att Seko omförhandlar inkomstförsäkringens tilläggsförsäkring hos Folksam så att villkoren blir identiska med, eller mer fördelaktiga än, andra fackförbunds direkt motsvarande medlemsförsäkringar hos Folksam (B 5.2)

att Seko omförhandlar inkomstförsäkringen hos Folksam så att villkoren blir identiska med, eller mer fördelaktiga än, fackförbundet ST:s direkt motsvarande medlemsförsäkringar hos Folksam (B 5.3)

att Seko omförhandlar inkomstförsäkringens tilläggsförsäkring hos Folksam så att villkoren blir identiska med, eller mer fördelaktiga än, fackförbundet ST:s direkt motsvarande medlemsförsäkringar hos Folksam (B 5.4)

Utlåtande

I skrivande stund omarbetar Folksam inkomstförsäkringen på grund av de nya a-kassereglerna som träder i kraft i oktober 2025. Parallellt arbete görs också inom LO för att se över förbundens olika försäkringslösningar. Ambitionen är att komma fram till ett förslag för ett mer harmoniserat försäkringsskydd och lägre premiekostnad.

Seko valde att från och med 2024 erbjuda 100 frivilliga tilläggsdagar i linje med en motion på Sekos kongress 2021. Det innebär att varje individ kan välja att lägga till ytterligare dagar för försäkringen genom att själv stå för premiekostnaden. På så sätt är det inte en ökad kostnad för hela medlemskollektivet. Det bedömdes vara en viktig faktor då flertalet medlemmar i förbundet inte kan omfattas av försäkringen. Förbundsstyrelsen anser därför att modellen med de extra tilläggsdagarna är ett bra komplement.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att anse motion B 5 besvarad

Motion B 5

Seko klubb Tåg Dalarna (klubb 114)

Intäkts- och tilläggsförsäkring: lika goda försäkringsvillkor hos Seko som hos andra fackförbund

Sekos medlemsförsäkringar och tilläggsförsäkringar hos Folksam, erbjuder i nuläget i ett antal fall sämre villkor avseende bland annat ersättningsnivåer och/eller ersättningsperioder, än vad andra närmast konkurrerande fackförbund erbjuder sina medlemmar. Sekos inkomstförsäkring hos Folksam erbjuder i nuläget 100(200) ersättningsdagar, där ST istället erbjuder 150(300) dagar, siffrorna inom parentes avser ifall tilläggsförsäkringen tecknats. Denna skillnad i försäkringsvillkor utgör i dagsläget ett av klubbens främsta hinder att värva och överta nya medlemmar till Seko, såväl som klubbens främsta svaghet vad gäller risken att befintliga medlemmar väljer att byta till ett annat fackförbund (främst fackförbundet ST).

I ett ökande antal tillfällen har både nya kollegor valt att istället bli medlemmar i fackförbundet ST, och personernas egna motiveringar till beslutet har i samtliga fall handlar om antingen lägre medlemsavgifter, och/eller mer förmånliga försäkringar. Dessa nya kollegor, som ofta är betydligt yngre, tenderar att prioritera kortsiktig privatekonomi och omedelbara medlemsförmåner, snarare än värdet av den fackliga maktfaktorn på arbetsmarknaden i allmänhet eller vid stridsituationer i synnerhet.

Alternativet att matcha ST:s medlemsavgift faller på sin egen orimlighet. Ett omförhandlande av medlemsförsäkringar och tilläggsförsäkringar däremot är betydligt mer kostnadseffektivt, såväl som mycket mer praktiskt genomförbart. Utöver nyttan i att eliminera ST:s främsta värningsargument, så innebär bättre försäkringar en reell förbättring för samtliga Sekos medlemmar, vilket alltså samtidigt förebygger tapp av befintliga Sekomedlemmar till andra fackförbund.

Tendensen att nya medlemmar väljer att gå med i ST sker parallellt med att klubbens lokala fackliga verksamhet och medlemskommunikation har mångdubblats på arbetsplatsen, utan att ST:s fysiska närvaro och verksamhet förändrats märkvärt.

När klubbens organisationsgrad minskar, blir det en självförstärkande spiral som är svår att komma ur. Därför vill klubben skicka in denna motion om att uppförhandla Sekos medlemsförsäkringar och tilläggsförsäkringar hos Folksam, för att redan nu i ett tidigt skede öka sannolikheten att de nya kollegorna väljer att gå med som medlemmar i just Seko.

Vi väljer att ta med fyra snarlika att-satser, för att möjliggöra olika grader av omfattning. Två mer generella att-satser som öppnar upp för möjligheten till en mer omfattande försäkringsöversyn. Därtill de två att-satser som specifikt fokuserar på kompatibilitet med fackförbundet ST:s inkomst- och tilläggsförsäkring (vilka därmed täcker in just vår klubbs specifika reella behov, som gav upphovet till denna motion i sin helhet).

Att-satser

1. att Seko omförhandlar inkomstförsäkringen hos Folksam så att villkoren blir identiska med, eller mer fördelaktiga än, andra fackförbunds direkt motsvarande medlemsförsäkringar hos Folksam
2. att Seko omförhandlar inkomstförsäkringens tilläggsförsäkring hos Folksam så att villkoren blir identiska med, eller mer fördelaktiga än, andra fackförbunds direkt motsvarande medlemsförsäkringar hos Folksam
3. att Seko omförhandlar inkomstförsäkringen hos Folksam så att villkoren blir identiska med, eller mer fördelaktiga än, fackförbundet ST:s direkt motsvarande medlemsförsäkringar hos Folksam
4. att Seko omförhandlar inkomstförsäkringens tilläggsförsäkring hos Folksam så att villkoren blir identiska med, eller mer fördelaktiga än, fackförbundet ST:s direkt motsvarande medlemsförsäkringar hos Folksam

Utlåtande 25 över motion B 6

Yrkanden

att Seko utreder och implementerar en lösning som ger samtliga klubbar möjlighet att ansluta sig till Sekos Microsoft 365-miljö för att främja säker samverkan och kommunikation (B 6.1)

att Seko tillhandahåller utbildning och stöd till klubbar som ansluter sig till Microsoft 365-miljön, för att säkerställa en smidig övergång och effektiv användning (B 6.2)

att Seko aktivt arbetar för att säkerställa att ingen känslig facklig information hanteras på arbetsgivarens plattformar, med hänvisning till de risker som uppstår genom NIS2-direktivets implementering (B 6.3)

Utlåtande

Motionen ”Stärkt säkerhet och autonomi för klubbar genom anslutning till Sekos Microsoft 365-miljö” handlar om att säkerställa att fackliga handlingar inte finns i arbetsgivarens IT-system.

Förbundsstyrelsen håller med om att det är viktigt att fackliga dokument hanteras säkert och i så stor utsträckning som möjligt i förbundets IT-miljö. Sedan 2016 har förbundet tillhandahållit samarbetsrum i en Sharepoint som varit tillgänglig via Mina sidor för lokalorganisationer, regioner, klubbar, branschorganisationer och förhandlingsorganisationer.

Det pågår ett arbete med att varje region, klubb, branschorganisation och förhandlingsorganisation skall få ett eget Team i Microsoft Teams, som ska ersätta dagens samarbetsrum. Det kommer att finnas en koppling mellan medlemsystemet Puma och användarkatalogen (AD) som styr behörigheter i våra centrala IT-system som tex Microsoft Teams.

När de nya samarbetsrummen i Teams rullas ut kommer det att finnas guider och utbildningsmaterial tillgängliga. Kortare utbildningstillfällen kommer att erbjudas enligt ”train the trainer” metoden eller ”utbilda utbildaren” på svenska.

I Sekos dataskyddspolicy framgår hur vi hanterar personuppgifter inom förbundet. Därutöver reglerar vår dokumenthanteringsplan hur information och dokument som ska arkiveras och gallras efter viss tid.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att avslå motion B 6 att-sats 3

att anse motion B 6 att-sats 1 och 2 besvarade

Motion B 6

Seko Teliaklubben

Stärkt säkerhet och autonomi för klubbar genom anslutning till Sekos Microsoft 365-miljö

Digital samverkan är i dag en avgörande del av fackligt arbete, och behovet av säker och effektiv kommunikation är större än någonsin. Många klubbar inom Seko använder olika digitala verktyg som ofta tillhandahålls av arbetsgivaren. Detta utgör en betydande risk för övervakning och att känslig facklig information kan hamna i fel händer, vilket underminerar fackens autonomi och integritet.

Med de nya kraven från NIS2-direktivet, som syftar till att stärka cybersäkerheten inom EU, riskerar arbetsgivare att införa ökad kontroll och övervakning av sina

IT-system. Detta betyder att facklig verksamhet som bedrivs på arbetsgivarens plattformar riskerar att omfattas av extern kontroll, vilket hotar facketts oberoende och sekretess.

Genom att erbjuda alla klubbar möjligheten att ansluta sig till Sekos Microsoft 365-miljö skulle vi inte bara skapa en säkrare arbetsmiljö, utan även förbättra samverkan och ge facket ökad kontroll över sin egen information. En gemensam plattform under Sekos kontroll säkerställer att endast facket har tillgång till känsliga data, vilket minskar risken för övervakning från arbetsgivaren och stärker vår fackliga autonomi.

Att-satser

1. att Seko utreder och implementerar en lösning som ger samtliga klubbar möjlighet att ansluta sig till Sekos Microsoft 365-miljö för att främja säker samverkan och kommunikation
2. att Seko tillhandahåller utbildning och stöd till klubbar som ansluter sig till Microsoft 365-miljön, för att säkerställa en smidig övergång och effektiv användning
3. att Seko aktivt arbetar för att säkerställa att ingen känslig facklig information hanteras på arbetsgivarens plattformar, med hänvisning till de risker som uppstår genom NIS2-direktivets implementering

Utlåtande 26 över motion B 7

Yrkanden

att Seko verkar för att 6F påbörjar en utredning om att ersätta medlemshanteringssystemet PUMA med ett mer lätthanterligt, intuitivt och datadrivet system (B 7.1)

att det nya systemet som införs ska ha starka funktioner för att analysera medlemsdata ur ett statistiskt perspektiv för att möjliggöra bättre beslut och åtgärder baserade på trender och förändringar (B 7.2)

att Seko säkerställer att det nya systemet är användarvänligt och inkluderar utbildning för alla berörda klubbar och avdelningar i hur det ska användas (B 7.3)

Utlåtande

Motionen ”Byte av medlemshanteringssystemet PUMA” handlar om att byta ut dagens Puma mot ett annat system.

Förbundet har tillsammans med övriga 6F-förbund ett samförvaltad verksamhetssystem, där medlemshantering är en del av många funktioner. Systemet är i grund och botten ett av världens största; CRM (Customer Relationship Management) vilket på svenska kan benämnas som kundrelationshantering, där ”kunden” i vårt fall är en medlem. Målet med CRM är att förbättra förbundets service till medlemmarna och behålla befintliga medlemmar genom att förstå deras behov och beteenden bättre.

Sedan 2016 har förbundets medlemssystem varit byggt i Microsoft Dynamics CRM och i vårt fall döpts till Puma. Inom LO-förbunden har en klar majoritet samma system i grunden men som har anpassats på olika sätt. Även andra fackförbund utanför LO använder Microsoft Dynamics CRM.

Sedan 2016 har vår version uppdaterats och i början av 2025 har ett arbete påbörjats för att lyfta nuvarande version till ”molnet”.

Efter flytten till molnet finns det bra möjligheter att utveckla funktioner för att bättre kunna analysera och följa medlemsdata och bättre statistik. Vi kommer också att kunna erbjuda den demokratiska organisationen ett enklare gränssnitt och inloggning till relevant data och funktionalitet via Mina sidor.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att avslå motion B 7

Motion B 7

Seko Teliaklubben

Byte av medlemshanteringsystemet PUMA

Medlemshanteringsystemet PUMA har länge varit en central del av Sekos administrativa struktur. Trots detta har många klubbar och avdelningar upplevt att systemet inte längre möter våra behov. PUMA är krångligt att använda, vilket gör att den dagliga hanteringen av medlemsdata blir ineffektiv och tidskrävande. Dessutom har systemet begränsade möjligheter för att arbeta med medlemsdata ur ett statistiskt perspektiv.

För att kunna förstå trender, följa förändringar och koppla dessa till specifika åtgärder är det viktigt att vi har tillgång till ett verktyg som är lättanvänt, intuitivt och som möjliggör en djupare analys av medlemsutvecklingen. Genom att byta till ett modernare och mer anpassat medlemshanteringsystem kan vi förbättra vår förmåga att administrera och analysera medlemsdata. Ett nytt system skulle göra det enklare att hantera rekryteringsinsatser, förstå medlemsrörelser och möjliggöra datadrivna beslut som stärker Sekos fackliga arbete.

Att-satser

1. att Seko verkar för att 6F påbörjar en utredning om att ersätta medlemshanteringsystemet PUMA med ett mer lätthanterligt, intuitivt och datadrivet system
2. att det nya systemet som införs ska ha starka funktioner för att analysera medlemsdata ur ett statistiskt perspektiv för att möjliggöra bättre beslut och åtgärder baserade på trender och förändringar
3. att Seko säkerställer att det nya systemet är användarvänligt och inkluderar utbildning för alla berörda klubbar och avdelningar i hur det ska användas

C Studier och ungverksamhet

Utlåtande 27 över motion C 1-C 2

Yrkande

att Seko tillsammans med LO, TCO och SACO verkar för att facklig information läggs in i läroplanen för skolornas högstadie- och gymnasieelever

Utlåtande

Att informera elever om fackliga frågor är, precis som motionärerna påpekar, en viktig uppgift. För att nå ut med facklig skolinformation finansierar LO, Saco och TCO tillsammans Arena Skolinfo, som arbetar aktivt för att nå skolorna och sprida kunskap om fackliga frågor. Bra och tydlig information, både genom läroplanen och via besök från fackliga organisationer, är viktiga delar för att vi ska kunna rekrytera dessa elever som framtida medlemmar när de börjar arbeta.

Skolplanen fastställs av regeringen och är ett viktigt styrdokument för undervisningen i svensk skola. Frågan är starkt kopplad till vilken majoritet som styr. Vi bedriver ett aktivt löpande arbete för att påverka politiken i dessa och andra för förbundet viktiga frågor.

Båda dessa insatser är viktiga för att få politiska partier att anta beslut som kan leda till att den lagstiftande makten ändrar läroplanen i linje med motionärernas förslag. Det här arbetet är en del av våra stadgar och pågår kontinuerligt.

LO, Saco och TCO bestämmer själva över sina respektive organisationer, vilket innebär att Sekos kongressbeslut bara kan påverka dessa i begränsad utsträckning. Samtidigt delar våra centralorganisationer många gemensamma intressen, vilket gör samarbete genom initiativ som Arena Skolinfo särskilt viktigt.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att anse motionerna C 1 och C 2 besvarade

Motion C 1 och C 2

BO Spårtrafik, Seko Skåne

Vad är facket och vad gör dom?

Varför ska man vara med i facket? Det är en fråga som för många av oss i Seko har lätt att svara på. Men hur ser det ut för våra ungdomar? LO förbunden är ute på gymnasieskolorna och yrkesprogrammen och informerar om facket, dess historia och den svenska modellen. Räcker detta? givetvis inte. Här borde mer göras genom att lägga in detta i läroplanen under ämnet samhällskunskap. På detta sätt fångar vi upp, informerar och upplyser våra ungdomar innan de slussas ut i arbetslivet.

Att-satser

- att Seko tillsammans med LO, TCO och SACO verkar för att facklig information läggs in i läroplanen för skolornas högstadie- och gymnasieelever

Utlåtande 28 över motionerna C 3-C 4

Yrkanden

att Seko verkar för att nya förtroendevalda får tilldelat sig en mentor som kan stötta, stärka och engagera dem i deras uppdrag (C 3.1, C 4, 1)

att Seko startar ett mentorskapsprogram för fackligt förtroendevalda som vill vara mentorer (C 3.2, C 4.2)

att det ska finnas en utbildning för mentorskapsrollen (C 3.3, C 4.3)

Utlåtande

Motionärerna understryker vikten av att nya förtroendevalda får stöd av andra förtroendevalda för att få stöd och vägledning i sin roll. Förbundsstyrelsen delar i stora drag andemeningen med motionen och har flera goda exempel inom olika delar av organisationen på att mentorskap kan vara bra sätt att stärka den lokala fackliga verksamheten och bidra till återväxt.

Framgångsrika mentorskapsprogram fungerar bäst när de anpassas till den lokala verksamheten och dess förutsättningar. För att programmen ska hålla över tid är det viktigt att engagemanget kommer från den del av verksamheten som ansvarar för att driva dem

Förbundsstyrelsen är positivt inställd till att ge möjliga mentorer så god hjälp som möjligt. Redan idag erbjuds fler utbildningar som, både sammantaget och var för sig, borde kunna utgöra en god grund för möjliga mentorer. Därtill pågår ett arbete med att utreda och se över utbildningsutbudet för medlemmar och förtroendevalda, för att om möjligt anpassa innehållet bättre inför ett eventuellt mentorskap. Tills det arbetet är färdigt arbetar Seko med att ta fram informations- och stödmaterial åt dem som vill arbeta aktivt med mentorskap.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att avslå motionerna C 3 att-sats 2 och C 4 att-sats 2

att anse motionerna C 3 att-sats 1 och 2 och C 4 att-sats 1 och 3 besvarade

Motion C 3 och C 4

Spårtrafik, Seko Skåne

Mentorskap för nya förtroendevalda

Att vara fackligt förtroendevald är en viktig och ansvarsfull roll. Nyblivna förtroendevalda står inför många utmaningar och krav som kan vara överväldigande utan rätt stöd och vägledning.

En mentor kan spela en avgörande roll i att hjälpa dessa individer att navigera sina nya ansvarsområden, utveckla nödvändiga färdigheter och stärka sitt engagemang.

För att säkerställa att de förtroendevalda kan utföra sina uppgifter effektivt och med självförtroende, föreslår vi att man implementerar ett strukturerat mentorsprogram.

Att-satser

1. att Seko verkar för att nya förtroendevalda får tilldelat sig en mentor som kan stötta, stärka och engagera dem i deras uppdrag
2. att Seko startar ett mentorskapsprogram för fackligt förtroendevalda som vill vara mentorer
3. att det ska finnas en utbildning för mentorskapsrollen

Utlåtande 29 över motion C 5 och C 6

Yrkanden

att förtroendeuppdragsförberedande medlemsutbildningar ska erbjudas medlemmar (C 5.1)

att dessa ska anordnas så organisatoriskt nära medlem som möjligt (C 5.2)

att det anordnas en utbildning för de som eventuellt är intresserade att engagera sig fackligt liknande den redan existerande introduktionsutbildningen (C 6.1)

att alternativt, den redan existerande introduktionsutbildningen görs om så att den även innefattar information som beskriver vad det innebär att engagera sig fackligt (C 6.2)

Utlåtande

Motionen berör ett avgörande ämne för fackföreningens framtid, nämligen rekryteringen av nya förtroendevalda. Medlemsutbildning är ett viktigt verktyg för att stärka kunskapen för vår fackliga organisation och stärka engagemanget och bevakningen av kollektivavtalen lokalt.

De medlemsutbildningar som erbjuds idag, såsom Sekos introduktionsutbildning och tvärfackliga medlemsutbildningar som Om facket och Om samhället som arrangeras av LO-distrikten, syftar till att ge en tydlig bild av hur vår förening fungerar och betona vikten av lokalt förtroendevalda och att vi tillsammans bygger vår fackliga styrka. Många medlemmar går vidare och tar på sig uppdrag efter att ha genomfört dessa utbildningar, inte minst efter Introduktionsutbildningen.

Under de senaste åren har förbundsstyrelsen riktat fokus på Sekos introduktionsutbildning, med ett mål om 1 000 deltagare per år. En del i att uppnå fastställda mål är genom vår satsning på att genomföra fler introduktionsutbildningar lokalt på arbetsplatsen, vilket gör att de kan anpassas efter varje klubbs och sektionens specifika behov och förutsättningar. Här har vi fortsatt ett arbete för att få bred spridning inom alla Sekos branscher och vi tror att det krävs bibehållet fokus på introduktionsutbildningen för att långsiktigt säkra att fler nya medlemmar får del av denna kunskap.

Utöver detta har klubbar och sektioner fortsatt stor frihet att själva arrangera medlemsutbildningar och introduktionsutbildningar som passar deras medlemmar, exempelvis Kvalificerad medlemsutbildning som Seko Posten arrangerar. Vi ser gärna att fler klubbar drar nytta av Seko Postens erfarenheter och arrangerar liknande utbildningar och förbundsstyrelsen bidrar gärna till att sprida goda exempel.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen att besluta:

att anse motion C 5 och C 6 besvarade

Motion C 5

FO Post

Förtroendeuppdragsföreberedande medlemsutbildningar

Vi står som förbund inför stora utmaningar och två grundförutsättningar för att vi ska kunna anta dessa är att vi företräder tillräckligt många medlemmar för att kunna förhandla med styrka, men också att vi har tillräckligt många förtroendevalda som kan företräda dessa. På många tidigare kongresser, kanske även på den kommande, har motioner behandlats som handlar om en grundläggande problematik att rekrytera medlemmar till förtroendeuppdrag. Detta har visat sig genom motioner om att möjliggöra för pensionärer att ha ytterligare uppdrag eller att höja åldersgränsen för när man anses vara ung.

Vi tycker att det är fel väg att gå. Har vi svårt att rekrytera unga förtroendevalda så ska vi försöka bli bättre på det, inte göra det enklare för oss att kalla de vi redan har för unga ytterligare en tid. Har vi svårt att hitta revisorer eller valberedare så ska vi bli bättre på det, inte ta den enkla vägen och lasta över ansvaret till våra pensionärer.

En beståndsdel i ett arbete med att bli bättre på att rekrytera förtroendevalda tror vi är speciella medlemsutbildningar som syftar till att förbereda medlemmar på vad det innebär att ha ett fackligt uppdrag. Vi tror också att detta bör utföras så nära medlemmens vardag som möjligt. Det är något som vi har testat nu under två års tid i förhandlingsorganisationen Seko Posten, med väldigt gott resultat. Vår utbildning, som vi kallar för Kvalificerad Medlemsutbildning, har vi genomfört i såväl fysiskt som digitalt format. Ungefär 130 medlemmar har genomgått den och av dessa har drygt 50 % valt att ta på sig ett förtroendeuppdrag och därtill fått medlemmarnas förtroende att göra så.

Det har gjort stor skillnad för oss och vi märker att det gör det även för medlemmar som kanske funderar men tycker att det verkar vara ett stort steg att bli förtroendevald. Utbildningen ger en inblick i vad som förväntas av en men också vilket stöd som finns. Den dolda fördelen är att den också kanske får medlemmar som funderar på att ta ett uppdrag att ändra sig om de inser att det inte är någonting för dem.

Vi hävdar inte att detta är en universallösning som enkelt löser problemen med att rekrytera till förtroendeuppdrag. Men det kan vara en del av en större lösning. Vi vet

att den fungerar bra. Det handlar inte om någon form av prestige. Inte att vi vill att andra ska göra som vi gör. Det handlar om att vi ser någonting som funkar och vill implementera det i förbundet för att göra oss bättre.

Vi föreslår därför kongressen besluta

Att-satser

1. att förtroendeuppdragsförberedande medlemsutbildningar ska erbjudas medlemmar
2. att dessa ska anordnas så organisatoriskt nära medlem som möjligt

Motion C 6

FO Kriminalvården

Introubildning förtroendevalda

På flera verksamhetsställen inom kriminalvården är det brist på folk som vill engagera sig inom det fackliga vilket inneburit att det på vissa ställen inte bara saknas förtroendevalda utan att det även saknas en fungerande styrelse. Undertecknad, som är mycket ute på golvet på de olika verksamhetsställena, får ibland frågan hur man bär sig åt om man vill engagera sig fackligt. Det saknas med andra ord ett bra sätt att fånga upp dem som faktiskt vill engagera sig.

I nuläget har vi introduktionsutbildningar för anställda som är nyfikna på vad vi gör inom det fackliga. Dessa introduktionsutbildningar sker oftast ute på arbetsplatserna och är ett bra sätt att fånga upp anställda som är intresserade och potentiellt kan bli medlemmar. Vad det gäller anställda som är intresserade av att eventuellt engagera sig facklig så finns det inte någon liknande utbildning varför vi missar att fånga upp de som kan ha intresse.

FO Kriminalvården yrkar

Att-satser

1. att det anordnas en utbildning för de som eventuellt är intresserade att engagera sig facklig liknande den redan existerande introduktionsutbildningen
2. att alternativt, den redan existerande introduktionsutbildningen görs om så att den även innefattar information som beskriver vad det innebär att engagera sig fackligt

Utlåtande 30 över motion C 7

Yrkande

att man reviderar ARG och inför en special ARG för staten som även inkluderar en avtalsutbildning, denna körs partsgemensamt med andra myndigheter, utbildningen borde vara på fem dagar, två dagar med arbetsrättslagar, en dag med centrala kollektivavtalen samt två dagar för de lokala kollektivavtalen

Utlåtande

Motionären pekar på ett behov av att anpassa utbildningen Arbetsrättslig grund till de speciella behov som staten har avseende innehåll. En liknande motion behandlades av kongressen 2021 och besvarades då med motiveringen att ett arbete pågick med att utveckla en digital plattform, med möjligheter till tydligare bransch- och avtalskopplingar. Såväl motioner som utlåtanden inför förra kongressen skrevs under pandemin och förbundsstyrelsen konstaterar att det finns helt andra förutsättningar idag att hitta lösningar på det motionärerna efterfrågar.

Arbetet med en sådan anpassad utbildning för det statliga området pågår och förbundsstyrelsen förutsätter att det arbetet sker i dialog med berörda lokala företrädare.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att anse motion C 7 besvarad

Motion C 7

FO Kriminalvården

Utbildning anpassad efter verksamhetens behov

Inom det statliga avtalsområdet finns det flera centrala kollektivavtal, lokala kollektivavtal, förordningar samt speciella arbetsrättslagar utöver de allmänna arbetsrättslagarna. I utbildningen gällande arbetsrättens grunder (ARG) träffar man inte rätt när det gäller statliga avtalsområdet. Eftersom de flesta arbetsrättslagar är dispositiva tecknar myndigheterna lokala kollektivavtal, vilket innebär att de som är förtroendevalda inom det statliga avtalsområdet inte får den grundläggande kompetens som de behöver för att klara sitt uppdrag, vilket innebär att istället för att ha en anpassad ARG som inkluderar de centrala och lokala avtalet, läggs detta på respektive bransch/FO som får ta denna kostnad som borde ligga på utbildningsenheten hos förbundet. Varken FO eller branscher har dessa medel för att kunna finansiera behovet. Förbundet tar ut en avgift på minst 250 kronor per månad, som visserligen även omfattar medlemsförsäkringar, men en del går till utbildningskostnader, då är det viktigt att denna kostnad träffar rätt och de förtroendevalda får rätt utbildning för deras uppdrag.

FO Krim yrkar

Att-satser

- att man reviderar ARG och inför en special ARG för staten som även inkluderar en avtalsutbildning, denna körs partsgemensamt med andra myndigheter, utbildningen borde vara på fem dagar, två dagar med arbetsrättslagar, en dag med centrala kollektivavtalen samt två dagar för de lokala kollektivavtalen

Utlåtande 31 över motionerna C 8–C 14 samt I 2 att-sats 4 och att-sats 5, I 5 att-sats 4 och att-sats 5, I 6 att-sats 4 och att-sats 5, I 3 att-sats 3 och att-sats 4 och I 4 att-sats 3 och att-sats 4

Yrkanden

att Seko verkar för att forma en grundutbildningsplan för medlemmar som innehåller kurserna “Introduktionsutbildning om facket”, “Medlem i facket” och “Vägen framåt” (C 8.1)

att Seko utvärderar och följer upp utbildningarnas effekt på medlemmarnas engagemang och kunskap, samt justerar utbildningsplanen baserat på feedback och resultat (C 8.2)

att Vägen Framåt inkluderas i Sekos utbildningstrappa för att ge våra förtroendevalda en bredare ideologisk och samhällsekonomisk förståelse som stärker deras förmåga att delta i och påverka samhälls- och arbetsplatsdebatter (C 9.1, C 10.1, C 11.1, C 12.1, C 14.1)

att Seko genomför en utvärdering med syfte att följa upp hur utbildningen stärker förtroendevaldas förmåga att hantera politiska och fackliga diskussioner samt analysera samhällsutvecklingen (C 9.2)

att utbildningen säkerställer en balans mellan de arbetsrättsliga kunskaper som redan finns i utbildningstrappan och den nya fokusen på ideologiska och strategiska frågor, för att stärka deltagarnas ledarskap och fackliga engagemang (C 9.3, C 10.3, C 11.3, C 12.3, C 13.3, C 14.3)

att Seko verkar för att Vägen Framåt plockas in av LO för att ingå i LOs utbildningsprogram (C 9.4)

att Seko genomför en utvärdering efter två år för att följa upp hur utbildningen stärker förtroendevaldas förmåga att hantera politiska och fackliga diskussioner samt analysera samhällsutvecklingen (C 10.2, C 11.2, C 12.2, C 13.2, C 14.2)

att Seko har som måltal att 1 000 förtroendevalda ska gå Vägen framåt under kongressperioden (C 10.4, C 11.4, C 12.4, C 13.4, C 14.4)

att den fackliga utbildningen Vägen Framåt inkluderas i Sekos utbildningstrappa, för att ge våra förtroendevalda en bredare ideologisk och samhällsekonomisk förståelse som stärker deras förmåga att delta i och påverka samhälls- och arbetsplatsdebatter (C 13.1)

att förbundet antar målsättningen att alla förtroendevalda ska gå Vägen Framåt (I 2.4, I 3.3, I 4.3, I 5.4, I 6.4)

att upplåta några platser på Vägen Framåt till medlemmar utan förtroendeuppdrag (I 2.5, I 3.4, I 4.4, I 5.5, I 6.5)

Utlåtande

Att utbilda medlemmar och förtroendevalda är avgörande för att organisera våra arbetsplatser och vara en stark facklig organisation. Studier har mot bakgrund av detta därför varit ett av förbundens mest prioriterade områden och mål under hela föregående kongressperioden. Tyvärr kan vi konstatera att vi är långt ifrån att uppnå målen. Alltför många medlemmar och förtroendevalda saknar de grundläggande utbildningarna och förbundsstyrelsen ser behovet av att fortsätta prioritera dessa under nästa kongressperiod. Får vi många medlemmar som deltar i utbildningar, blir det lättare att få medlemmar att vilja ta sig an ett fackligt uppdrag. Att utbilda de förtroendevalda är givetvis helt avgörande. Dels för att gemensamt bygga en stabil ideologisk grund men även för att de enskilda personerna ska få rätt verktyg i sitt uppdrag.

Förbundsstyrelsen anser att vi behöver kunna använda våra resurser strategiskt och vid behov också flexibelt för att möta dagsaktuella utmaningar och målgrupper. I nuläget behöver vi prioritera de resurser vi har där behovet är som störst, dvs till de grundläggande utbildningarna för Sekos medlemmar och förtroendevalda.

Förbundsstyrelsen vill uttrycka sin uppskattning för det stora engagemanget i studiefrågan, de ideologiska frågorna och den facklig-politiska verksamheten motionärerna ger uttryck för. Hur Seko tar tillvara på detta engagemang är en viktig framtidsfråga. Vi kan exempelvis se ett behov av att se över innehållet i såväl våra egna som i tvärfackliga befintliga utbildningar för att ge mer utrymme åt frågan om meningen med föreningen och vår ideologiska grund. För att ge våra förtroendevalda verktyg i den facklig-politiska verksamheten vill vi också peka på möjligheten att gå LO:s Maktutbildning. Den är idag är en del av det tvärfackliga utbildningssystemet.

När vi arrangerar utbildningar tvärfackligt inom LO får kursdeltagarna även chansen att bredda sin kunskap, genom erfarenhetsutbyte som visar skillnader men framför allt likheter förtroendevalda emellan. Tvärfackliga utbildningar är också ett solidariskt sätt att gemensamt tillhandahålla ett brett kursutbud för medlemmar och förtroendevalda inom alla förbunden, även de mindre. Idag finns en bred palett av kurser som syftar till att skapa insikt om de strukturer och sammanhang som bygger upp vårt samhälle samt på olika sätt ger kunskap om vår historia och fackliga ideologi. Dels genom medlemsutbildningar som Om samhället och Om facket och dels genom kurser inom ramen för LO:s kunskapssystem som Insikter, Vi bygger landet och Jämlikhetsakademin steg ett till tre.

Vägen framåt finns idag i Sekos utbildningssystem och det krävs förkunskaper innan man som förtroendevald har möjlighet att ansöka. Det är en kostsam utbildning med hög kursavgift. Tre dagar motsvarar ungefär samma kostnad som tio dagar på Insikter eller fem deltagare på två dagars Maktutbildning. Ett mål på 1 000 deltagare, som föreslås i motionerna skulle kräva en utökad budget på drygt 20 miljoner kronor under kongressperioden enbart för Vägen framåt. Om samtliga förtroendevalda ska genomföra utbildningen skulle det motsvara mer än 100 miljoner kronor. Detta

motsvarar mer än dubbelt så mycket som hela Sekos centrala studiebudget under mandatperioden, där exempelvis Vald på jobbet och ARG ingår. Det skulle alltså binda stora resurser för lång tid framöver, vilket riskerar att tränga ut såväl de tvärfackliga utbildningarna som möjligheten till fortsatta satsningar på intro- och medlemsutbildningar.

Vi ser löpande över kursutbudet såväl inom Seko som gemensamt inom LO. Under de senaste åren och inte minst efter pandemin ser vi ett gemensamt behov av att ta ett större grepp om innehåll och former för våra gemensamma tvärfackliga studier inom LO, bland annat efter inspel vi som förbund fått från våra förtroendevalda. Vid LO:s kongress förra året beslutades också om en studieutredning. Seko deltar aktivt i utredningen som ska presentera sina slutsatser under hösten 2025. Vi kommer där att verka för att Vägen framåt eller motsvarande utbildning blir en del av LO:s system och att den ideologiska grunden får ett större utrymme i det framtida kunskapssystemet. Idag genomförs Vägen framåt huvudsakligen med deltagare från byggbranschen. Vi tror att det vore mer ekonomiskt försvarbart och gynnsamt såväl för Seko som organisation som hela arbetarrörelsen att i stället fokusera tid och resurser på att utveckla våra tvärfackliga studier inom LO:s kunskapssystem.

I motion C 13 att-sats 2 föreslås att en utvärdering av Vägen Framåt ska genomföras efter två år. Vid behov kan större utvärderingsinsatser göras för enskilda utbildningar men både vår egna studieverksamhet och den tvärfackliga utvärderas kontinuerligt.

Motionen C 8 innehåller en att-sats som föreslår utformandet av en grundutbildningsplan för medlemmar. En sådan plan finns redan. Sekos utbildningstrappa bygger på introduktionsutbildningen som ett första steg. Det är en endagsutbildning som kan hållas lokalt, digitalt eller regionalt. Innehållet utgår från det som en ny medlem behöver veta som ny i organisationen och medlemmen kan sedan gå vidare till Om facket och Om samhället. Dessa utgör basen för medlemsutbildningarna i förbundet och bygger på hög grad av tvärfacklighet och förhållande till LO:s utbildningar. När resurserna är begränsade måste vi prioritera och förbundsstyrelsen anser inte att det finns skäl för att erbjuda Vägen framåt till medlemmar utan förtroendeuppdrag, som föreslås i motionerna I 2–I 6.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att avslå motionerna C 9–C 14 att-satserna 2–4, I 2, I 4–I 6 att-satserna 4 och 5 samt

I 3 att-satserna 3 och 4

att anse motionerna C 9–C 14 att-sats 1, C 8 samt C 9 att-sats 2 besvarade

Motion C 8

SEKO Teliaklubben

Strukturerad utbildningsplan för medlemmar

Bakgrundsbeskrivning: Inom SEKO Teliaklubben har vi märkt att utbildningsutbudet varierar mellan regionerna. Våra studieansvariga ser att utbudet är både otydligt och för omfattande, vilket gör det svårt för medlemmar att veta i vilken ordning de bör utbilda sig, särskilt om de inte är förtroendevalda.

På LO:s hemsida för fackliga utbildningar finns flera kurser, men många överlappar varandra:

- Om facket: En tvådagars introduktionsutbildning som täcker grundläggande ämnen.
- Medlem i facket 1: En tredagarskurs som också innehåller mycket av samma material som introduktionskursen.
- Medlem i facket 2: En samhällspolitisk påbyggnadsutbildning på tre dagar.
- Konsumenträtt och privatekonomi: En kurs om budgetering och familjeekonomi.

Utöver dessa finns det utbildningar för de som närmar sig pension, blivit föräldrar, eller en mängd samhällsinformerande kurser om feminism, jämställdhet och facklig-politisk påverkan. Detta gör det svårt för medlemmar att veta var de ska börja sin utbildningsresa.

Motivering: Inom Teliaklubben har vi framgångsrikt använt Introduktionsutbildningen som ett verktyg för att rekrytera fler medlemmar och förtroendevalda. Mellan 2022 och 2024 har antalet förtroendevalda i Göteborg ökat från fem till 13. Vi har en tydlig utbildningsstruktur för nya förtroendevalda som börjar med Introduktionsutbildningen, följt av kurserna Vald på Jobbet 1 & 2, Byggnads kurs Vägen Framåt och slutligen kursen Insikter.

Denna strukturerade utbildningsplan har visat sig vara avgörande för vår klubb och arbetarrörelsens framtid. Tyvärr är den nuvarande strukturen endast tillgänglig för förtroendevalda. Vi vill erbjuda en liknande möjlighet för alla medlemmar att folkbilda sig.

För att öka medlemmarnas intresse för utbildning föreslår vi en strukturerad grundutbildning för SEKO:s medlemmar enligt följande koncept:

- **Introduktionsutbildning – 1 dag:** Medlemmen lär sig om fackförbundens historia och vikten av att vara en del av kollektivet.
- **Medlem i facket – 2 dagar:** Medlemmen får kunskap om facklig verksamhet och arbetsmiljö samt hur de kan bli en aktiv medlem i stället för passiv medlem och bidra genom att exempelvis lyfta problem, prata med sina kollegor och skriva förslag till motioner med mera.
- **Vägen Framåt – 3 dagar:** Medlemmen lär sig om vår ideologiska historia och tänder en eld för den fackliga kampen.

Med dessa tre kurser som grund tror vi att den fackliga kampviljan kommer att öka exponentiellt bland våra medlemmar och stärka vår makt och influens i samhället.

Seko Teliaklubben föreslår därför

Att-satser

1. att Seko verkar för att forma en grundutbildningsplan för medlemmar som innehåller kurserna “Introduktionsutbildning om facket”, “Medlem i facket” och “Vägen framåt”
2. att Seko utvärderar och följer upp utbildningarnas effekt på medlemmarnas engagemang och kunskap, samt justerar utbildningsplanen baserat på feedback och resultat

Motion C 9

Seko Teliaklubben

Vägen Framåt – Fördjupad förståelse och stärkt fackligt ledarskap

I dagens samhälle ser vi allt tydligare hur den politiska och ekonomiska debatten påverkar våra arbetsplatser och arbetsvillkor. Många medlemmar och förtroendevalda saknar grundläggande kunskaper om samhällsekonomi och ideologi, vilket försvårar deras möjligheter att orientera sig i samhällsdebatten och effektivt delta i samtal som formar arbetsmarknadens framtid.

För att möta dessa utmaningar behöver vi stärka våra förtroendevalda, inte bara genom fördjupade kunskaper i arbetsrätt och förhandlingsteknik, utan genom en bredare förståelse för samhällets drivkrafter och den historiska utvecklingen av arbete och kapital. Här kommer *Vägen Framåt* in som en central del i Sekos utbildningstrappa. Kursen syftar till att ge deltagarna en ideologisk förståelse, samt förmågan att delta i och påverka fackliga och politiska diskussioner med självförtroende.

Genom att lägga till *Vägen Framåt* i Sekos utbildningstrappa ger vi våra förtroendevalda den kompetens de behöver för att forma framtiden, både på arbetsplatserna och i samhället i stort. Kursen innehåller viktiga teman som konflikten mellan arbete och kapital, historiematerialism, ekonomiska teorier, och den svenska modellen. Detta stärker deltagarnas förmåga att analysera och förstå de krafter som styr samhällsutvecklingen, och därmed bättre kunna driva förändring.

Att-satser

1. att Vägen Framåt inkluderas i Sekos utbildningstrappa för att ge våra förtroendevalda en bredare ideologisk och samhällsekonomisk förståelse som stärker deras förmåga att delta i och påverka samhälls- och arbetsplatsdebatter
2. att Seko genomför en utvärdering med syfte att följa upp hur utbildningen stärker förtroendevaldas förmåga att hantera politiska och fackliga diskussioner samt analysera samhällsutvecklingen

3. att utbildningen säkerställer en balans mellan de arbetsrättsliga kunskaper som redan finns i utbildningstrappan och den nya fokusen på ideologiska och strategiska frågor, för att stärka deltagarnas ledarskap och fackliga engagemang
4. att Seko verkar för att Vägen Framåt plockas in av LO för att ingå i LOs utbildningsprogram

Motion C 10-C 12

Seko Mellansverige, BO Spårtrafik, Seko Mtr Mälartåg

Vägen Framåt - Fördjupad förståelse och stärkt fackligt ledarskap

Bakgrund: I dagens samhälle ser vi allt tydligare hur den politiska och ekonomiska debatten påverkar våra arbetsplatser och arbetsvillkor. Många medlemmar och förtroendevalda saknar grundläggande kunskaper om samhällsekonomi och ideologi, vilket försvårar deras möjligheter att orientera sig i samhällsdebatten och effektivt delta i samtal som formar arbetsmarknadens framtid.

För att möta dessa utmaningar behöver vi stärka våra förtroendevalda, inte bara genom fördjupade kunskaper i arbetsrätt och förhandlingsteknik, utan genom en bredare förståelse för samhällets drivkrafter och den historiska utvecklingen av arbete och kapital. Här kommer Vägen Framåt in som en central del i Sekos utbildningstrappa. Kursen syftar till att ge deltagarna en ideologisk förståelse, samt förmågan att delta i och påverka fackliga och politiska diskussioner med självförtroende.

Genom att lägga till Vägen Framåt i Sekos utbildningstrappa ger vi våra förtroendevalda den kompetens de behöver för att forma framtiden, både på arbetsplatserna och i samhället i stort. Kursen innehåller viktiga teman som konflikten mellan arbete och kapital, historiematerialism, ekonomiska teorier, och den svenska modellen. Detta stärker deltagarnas förmåga att analysera och förstå de krafter som styr samhällsutvecklingen, och därmed bättre kunna driva förändring.

Att-satser

1. att Vägen Framåt inkluderas i Sekos utbildningstrappa för att ge våra förtroendevalda en bredare ideologisk och samhällsekonomisk förståelse som stärker deras förmåga att delta i och påverka samhälls- och arbetsplatsdebatter
2. att Seko genomför en utvärdering efter två år för att följa upp hur utbildningen stärker förtroendevaldas förmåga att hantera politiska och fackliga diskussioner samt analysera samhällsutvecklingen
3. att utbildningen säkerställer en balans mellan de arbetsrättsliga kunskaper som redan finns i utbildningstrappan och den nya fokusen på ideologiska och strategiska frågor, för att stärka deltagarnas ledarskap och fackliga engagemang
4. att Seko har som måltal att 1 000 förtroendevalda ska gå Vägen framåt under kongressperioden

Motion C 13

Seko Stockholm

Vägen Framåt - Fördjupad förståelse och stärkt fackligt ledarskap

I dagens samhälle ser vi allt tydligare hur den politiska och ekonomiska debatten påverkar våra arbetsplatser och arbetsvillkor. Många medlemmar och förtroendevalda saknar grundläggande kunskaper om samhällsekonomi och ideologi, vilket försvårar deras möjligheter att orientera sig i samhällsdebatten och effektivt delta i samtal som formar arbetsmarknadens framtid. För att möta dessa utmaningar behöver vi stärka våra förtroendevalda, inte bara genom fördjupade kunskaper i arbetsrätt och förhandlingsteknik, utan genom en bredare förståelse för samhällets drivkrafter och den historiska utvecklingen av arbete och kapital. Här kommer Vägen Framåt in som en central del i Sekos utbildningstrappa.

Kursen syftar till att ge deltagarna en ideologisk förståelse, samt förmågan att delta i och påverka fackliga och politiska diskussioner med självförtroende. Genom att lägga till Vägen Framåt i Sekos utbildningstrappa ger vi våra förtroendevalda den kompetens de behöver för att forma framtiden, både på arbetsplatserna och i samhället i stort. Kursen innehåller viktiga teman som konflikten mellan arbete och kapital, historiematerialism, ekonomiska teorier, och den svenska modellen. Detta stärker deltagarnas förmåga att analysera och förstå de krafter som styr samhällsutvecklingen, och därmed bättre kunna driva förändring.

Vi föreslår kongressen besluta

Att-satser

1. att den fackliga utbildningen Vägen Framåt inkluderas i Sekos utbildningstrappa, för att ge våra förtroendevalda en bredare ideologisk och samhällsekonomisk förståelse som stärker deras förmåga att delta i och påverka samhälls- och arbetsplatsdebatter
2. att Seko genomför en utvärdering efter två år för att följa upp hur utbildningen stärker förtroendevaldas förmåga att hantera politiska och fackliga diskussioner samt analysera samhällsutvecklingen
3. att utbildningen säkerställer en balans mellan de arbetsrättsliga kunskaper som redan finns i utbildningstrappan och de nya fokuset på ideologiska och strategiska frågor, för att stärka deltagarnas ledarskap och fackliga engagemang
4. att Seko har som måltal att 1 000 stycken förtroendevalda ska gå Vägen framåt under kongressperioden

Motion C 14

Seko Väst

"Vägen Framåt" är vägen framåt

Det har ryktats om i korridorerna att det planeras att skala ner på vårt deltagande i kursen "Vägen Framåt". Det är enligt mig helt fel väg att gå.

Vi har ett problem idag när många av våra förtroendevalda inte kan svara på frågan till varför den fackliga kampen är viktigt för hela samhällets utveckling. Vi har kanske till och med förtroendevalda som inte ser den tydliga samhällsbärande konfliktlinjen mellan arbete och kapital. Framför allt så har vi medlemmar idag som inte identifierar sig som arbetarklass och aktivt röstar emot sina egna klassintressen.

Vi måste ha trygga och pålästa förtroendevalda som kan ta diskussionerna på sina arbetsplatser. Som kan ta plats i politiken.

Det är vi som ska vara spjutspetsen i svensk arbetarrörelse för att flytta fram våra positioner i kampen om ett jämlikt samhälle.

De här bristerna som nu radats upp går att mota. Vi har just nu en kurs som hanterar den här problematiken. Vi borde snarare skicka fler förtroendevalda på den här utbildningen än att skära ner på den.

Slutar vi utbilda våra förtroendevalda så kommer vi långsamt strypa oss själva.

Därför yrkar jag att

Att-satser

1. att "Vägen Framåt" inkluderas i Sekos utbildningstrappa för att ge våra förtroendevalda en bredare ideologisk och samhällsekonomisk förståelse som stärker deras förmåga att delta i och påverka samhälls- och arbetsplatsdebatter
2. att Seko genomför en utvärdering efter två år för att följa upp hur utbildningen stärker förtroendevaldas förmåga att hantera politiska och fackliga diskussioner samt analysera samhällsutvecklingen
3. att utbildningen säkerställer en balans mellan de arbetsrättsliga kunskaper som redan finns i utbildningstrappan och den nya fokusen på ideologiska och strategiska frågor, för att stärka deltagarnas ledarskap och fackliga engagemang
4. att Seko har som måltal att 1 000 st förtroendevalda ska gå Vägen framåt under kongressperioden

Motion I 2 att-sats 4 och att-sats 5, I 5 att-sats 4 och att-sats 5 samt I 6 att-sats 4 och att-sats 5 (kopia)

BO Spårtrafik, Seko Mtr Mälartåg, Seko Mellansverige

Låt Sekos medlemmar vara drivande i opinionsbildningen

Av dagens unga röstar många brunt, tycker det är dyrt och onödigt att vara med i facket och tror att själv är bäste dräng. Detta synsätt bottenar i en annan problemformulering och andra lösningsförslag än de vi som facklig organisation står för.

Sekos strategi för att stå emot höger-media handlar främst om opinionsbildning via tankesmedjor. Tankesmedjor gör ett mycket bra jobb, Katalys har till exempel tagit fram rapporter och drivit opinionsbildning på sätt som inte är möjliga att göra inom Seko. Men om vi outsourcar allt tankearbete om framtiden och rättvisan är vi fel ute.

Ska vi kunna ta tillbaka problemformuleringsinitiativet på riktigt krävs något mer och något annat.

Om vi nöjer oss med att vara en organisation som svarar på medlemmarnas frågor om rättigheter och skyldigheter på jobbet då behövs inget mer. Om vi tycker att vi inte behöver vara mer samhällsengagerade än att det räcker med att bjuda in en politiker till våra ombudsträffar ibland, då kan vi fortsätta som tidigare.

Men om vi vill mer. Om vi vill att det ska finnas fler alternativ till högerens problembeskrivningar, om vi vill vara en organisation som flyttar fram positionerna och som vill göra det bättre för våra medlemmar på riktigt – då måste vi ha drivkraften på insidan.

Det finns en arena här som är underutnyttjad. Sekos medlemmar är en guldgruva men en gruva behöver underhåll. Facklig utbildning behövs för att medlemmarna ska få både kunskap och verktyg för att kunna styra sin fackförening.

Seko har många bra aktiviteter som förtjänar att få genomslag hela vägen ut. Vi behöver dels skapa förutsättningar för de som vill vara aktiva inom opinionsbildning. Men också arbeta för att locka fler medlemmar att blicka framåt och se vilken värld som kan vara möjlig. Vi behöver satsa mer för dem som kan använda pronomen som ”vi” och ”jag” när de beskriver arbetares vardag.

Att-satser

4. Förbundet antar målsättningen att alla förtroendevalda ska gå Vägen Framåt
5. Upplåta några platser på Vägen Framåt till medlemmar utan förtroendeuppdrag

Motion I 3 att-sats 3 och att-sats 4, I 4 att-sats 3 och att-sats 4 (kopia)

FO Post, Seko Mellannorrland

Låt Sekos medlemmar vara drivande i opinionsbildningen

Av dagens unga tycker många att det är dyrt och onödigt att vara med i facket och tror att själv är bäste dräng. Detta synsätt bottnar i en annan problemformulering och andra lösningsförslag än de vi som facklig organisation står för.

Sekos strategi för att stå emot höger-media handlar främst om opinionsbildning via tankesmedjor. Tankesmedjor gör ett mycket bra jobb, Katalys har till exempel tagit fram rapporter och drivit opinionsbildning på sätt som inte är möjliga att göra inom Seko.

Men om vi ska kunna ta tillbaka problemformuleringsinitiativet på riktigt krävs något mer.

Om vi nöjer oss med att vara en organisation som svarar på medlemmarnas frågor om rättigheter och skyldigheter på jobbet då behövs inget mer.

Om vi tycker att vi inte behöver vara mer samhällsengagerade än att det räcker med att bjuda in en politiker till våra ombudsträffar ibland, då kan vi fortsätta som tidigare.

Men om vi vill mer. Om vi vill att det ska finnas fler alternativ till högerens problembeskrivningar, om vi vill vara en organisation som flyttar fram positionerna och som vill göra det bättre för våra medlemmar på riktigt – då måste vi ha drivkraften på insidan.

Det finns en arena här som är underutnyttjad. Sekos medlemmar är en guldgruva men en gruva behöver underhåll. Facklig utbildning behövs för att medlemmarna ska få både kunskap och verktyg för att kunna styra sin fackförening.

Seko har många bra aktiviteter som förtjänar att få genomslag hela vägen ut. Vi behöver dels skapa förutsättningar för de som vill vara aktiva inom opinionsbildning. Men också arbeta för att locka fler medlemmar att blicka framåt och se vilken värld som kan vara möjlig. Vi behöver satsa mer för dem som kan använda pronomen som "vi" och "jag" när de beskriver arbetares vardag.

Seko behöver en strategi som säkerställer att våra medlemmar vill och kan driva våra frågor.

Därför vill vi

Att-satser

3. att förbundet antar målsättningen att alla förtroendevalda ska gå utbildningen Vägen Framåt
4. att upplåta några platser på Vägen Framåt till medlemmar utan förtroendeuppdrag

Utlåtande 32 över motionerna C 15–C 16

Yrkanden

att samtliga utbildningar ersätts med förlorad arbetsförtjänst (C 15.1, C 16.1)

att man höjer utbildningsstipendium till en högre nivå än dagens (C 15.2, C 16.2)

att denna räknas upp med prisindex per år (C 15.3)

att stipendiet räknas upp med prisindex varje år (C16.3)

Utlåtande

Motionärerna pekar på en viktig fråga om ersättning vid studier. Idag ersätts medlemmar och icke-medlemmar med ett skattefritt stipendium som räknas upp varje år. Detta stipendium beslutas i LO:s tvärfackliga råd och antas därefter av Sekos förbundsstyrelse.

LO:s styrelse fattade den 30 november 2009, beslut om att börja använda en ny uträkningsmodell som beslutsunderlag för utbildningsarvode och utbildningsstipendium. Modellen följer SCBs lönestatistik för arbetare privat sektor (exklusive overtid), men med viss eftersläpning. Detta innebär att 2025 års nivå på utbildningsarvode och utbildningsstipendium är baserat på 2024 års lönestatistik samt 2024 års genomsnittliga totala kommunala skattesats.

Redan idag sker en årlig uppräknings av stipendiet, och förbundsstyrelsens avsikt är att fortsatt följa LO:s beräkningsgrund tillsammans med de övriga förbunden.

En generell höjning och beslut om att genom stipendium alltid ersätta upp till förlorad arbetsförtjänst skulle innebära stora kostnadsökningar för förbundet, vilket vi

inte ser som en hållbar lösning. Den nuvarande modellen ger en rättvis ersättning som samtidigt är skattemässigt fördelaktig för mottagarna

Förbundsstyrelsen vill också lyfta fram att varje klubb har möjlighet att genom lokala beslut ge ytterligare ersättning utöver det skattefria studiestipendiet

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att avslå motionerna C 15 att-sats 1 och 2 och C 16 att-sats 1 och 2

att anse motionerna C 15 att-sats 3 och C 16 att-sats 3 besvarade

Motion C 15 och C 16

Seko södra klubb energi 801, BO Energi

Ersättning vid studier

Förbundet anser att det viktigt att för våra medlemmar att gå olika fackliga utbildningar.

Det är ibland svårt att motivera medlemmarna att utbilda sig när utbildningarna ersätts med ett stipendium.

Stipendiet är lägre än förlorad arbetsförtjänst inom många branscher.

Att-satser

1. att samtliga utbildningar ersätts med förlorad arbetsförtjänst
2. att man höjer utbildningsstipendium till en högre nivå än dagens
3. att denna räknas upp med prisindex per år

Utlåtande 33 över motion C 17

Yrkanden

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 (C 17.1)

att Seko genomför en undersökning av om och hur framför allt klubbar, men också andra instanser (såsom förhandlingsorganisationer och regioner) inom förbundet hanterar sina föreningshandlingar (C 17.2)

att Seko upprättar en lathund som stöd för klubbar och sektioner i deras arbete med att bevara föreningens historia för eftervärlden (C 17.3)

att Seko i samtliga GDPR-utbildningar inför en punkt som behandlar betydelsen av att bevara organisationens handlingar och hur ett sådant arbete kan gå till (C 17.4)

Utlåtande

Motionen är i stora delar likalydande med den motion som besvarades på kongressen 2021. Då var GDPR fortfarande relativt nytt och arbetet mer fokuserat på att hela organisationen skulle följa den skärpta lagstiftningen

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 lagstiftning och annan reglering samt vikten av att säkra den fackliga historien. Arbetet skedde i samarbete med Arbetarrörelsens Arkiv och Bibliotek och vi har även deltagit i deras utvecklingsarbete av digital arkivhantering.

Uppföljning av dataskyddspolicy och dokumenthanteringsplan, exempelvis genom stickprover, är en del av den löpande verksamheten med dessa frågor inom förbundet. Förbundsstyrelsen förstår utifrån motionärens olika förslag att arbete med information behöver utvecklas ytterligare och spridas i fler kanaler för att öka kunskapen.

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 att-sats 4 föreslås att det i alla GDPR-utbildningar införs en punkt om handlingsbevarande. Nu har vi dokumenthanteringsplan och rutiner för att hantera GDPR på plats. Förbundsstyrelsen anser att det är ett bra förslag för att öka kunskapen inom förbundet även när det gäller att bevara vår historia.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att bifalla motion C 17 att-sats 4

att anse motion C 17 att-sats 1–3 besvarade

Motion C 17

Seko Stockholm

Bevara Sekos historia

På senaste kongressen skickade vi följande motion och den blev besvarad av kongressen. Tyvärr har ingen förbättring skett sedan dess så vi känner oss tvungna att skicka den samma igen och hoppas att den inte ska bli besvarad denna gång utan att vi faktiskt skall genomföra attsatserna.

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-satser

1. 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
2. att Seko genomför en undersökning av om och hur framför allt klubbar, men också andra instanser (såsom förhandlingsorganisationer och regioner) inom förbundet hanterar sina föreningshandlingar
3. att Seko upprättar en lathund som stöd för klubbar och sektioner i deras arbete med att bevara föreningens historia för eftervärlden
4. att 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 34 över motion I 9 att-sats 1

Yrkande

att Seko genomför utbildningssatsningar för fackliga företrädare om psykisk ohälsa och dess förebyggande

Utlåtande

Förbundsstyrelsen delar den beskrivning som motionären ger och kommer på olika sätt att arbeta med frågan. Att öka kunskapen hos våra förtroendevalda ger såväl förutsättningar att bättre stötta våra medlemmar som bättre förutsättningar att ställa krav på våra arbetsgivare. Förbundsstyrelsen avser som ett första steg att arbeta in frågan om psykisk ohälsa i Sekos olika avtals- och arbetsmiljöutbildningar.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att bifalla motion motion I 9 att-sats 1

Motion I 9 att-sats 1 (kopia)

FO Post

Öka kunskapen kring psykisk ohälsa

Psykisk ohälsa ökar och är idag en av de främsta orsakerna till sjukfrånvaro på svenska arbetsplatser, och de yrken som Seko representerar är särskilt utsatta för hög arbetsbelastning, stress och andra riskfaktorer som kan leda till psykisk ohälsa. Trots det växande problemet finns det ofta bristande kunskap om hur psykisk ohälsa ska förebyggas och hanteras, både bland arbetsgivare, förtroendevalda och anställda. Det innebär att problem kan bli oupptäckta eller hanteras på fel sätt, vilket förvärrar situationen för den drabbade.

Facket har en viktig roll i att skydda medlemmarnas arbetsmiljö och rättigheter. Genom att öka kunskapen om psykisk ohälsa bland våra medlemmar och fackliga företrädare kan vi bättre stödja de som drabbas och samtidigt verka för att arbetsgivarna tar sitt ansvar för att skapa en hälsosam arbetsmiljö.

Arbetsgivare är enligt lag skyldiga att förebygga ohälsa på arbetsplatsen men det finns ofta brister i hur detta ansvar tas. Psykisk ohälsa bemöts inte sällan med oförståelse eller otillräckliga insatser.

Många anställda vågar inte söka hjälp eller prata om sina problem av rädsla för att bli stigmatiserade eller ses som svaga. Detta tystnadsklimat förvärrar den psykiska ohälsan och hindrar tidiga insatser.

Psykisk ohälsa är ett växande problem på våra arbetsplatser och det är viktigt att vi inom Seko tar en aktiv roll i att förebygga, identifiera och hantera detta. Genom utbildning, förebyggande insatser och ökad medvetenhet kan vi förbättra arbetsmiljön och stödja våra medlemmar på ett bättre sätt.

Vi föreslår kongressen besluta

Att-sats

- att Seko genomför utbildningssatsningar för fackliga företrädare om psykisk ohälsa och dess förebyggande

Utlåtande 35 över motion D 1

Yrkanden

att Seko fortsätter utmana industriavtalets roll som lönesättare (D 1.1)

att Seko verkar för att de LO-samordnade målsättningarna kring kommande löneökningar är så pass höga att reallöneförlusterna från de senaste avtalen tas igen (D 1.2)

att Seko kräver högre löneökningar än de LO-samordnade lönemålsättningarna i de fall då dessa innebär reallönesänkningar (D 1.3)

Utlåtande

Seko deltog aktivt i arbetet med att ta fram det förslag som sedan blev beslutat på LO-kongressen 2016. LO kongressen beslutade då om strategiska mål som skulle uppnås under tre kommande mandatperioder.

Vad gäller industrins normerande roll så sker även dessa diskussioner inom ramen för LO-samordningen, det är ingen hemlighet att Seko med flera andra förbund varit, och är, en motvikt i diskussionerna kring industrins normerande roll. Seko och övriga förbund inom 6F har i rapporten "Lönebildning för en ny tid" presenterat förslag på en lönebildning där inte bara den konkurrensutsatta industrin utan även hemmamarknaden ska ha ett större inflytande när märket sätts.

Seko har vid LO-samordningar arbetat för nå detta mål bland annat genom att skydda de med lägst inkomster genom att i LO samordningen driva frågan om en så kallad "knämodell" där de med löner under en brytpunkt får procentuellt mer än övriga. Kravet på en satsning på lägstalönerna finns med i samordningen även denna avtalsrörelse.

Att som motionären föreslår i tredje att-satsen dvs att Seko själva ska kräva högre löneökningar än märket i de fall det skulle innebära reallönesänkningar yrkar förbundsstyrelsen avslag på då det skulle äventyra styrkan i samordningen samt vara ytterst svårt att förutse. Eventuella reallöneförändringar är inte statiska eller på förhand givna och påverkas av en mängd faktorer utöver lönerna som tillsammans ger en lägre eller högre inflation. I samordningen inför varje avtalsrörelse tar man dock alltid med reallöneutvecklingen i beräkningarna, i den senaste avtalsrörelsen låg utfallet betydligt högre än tidigare år och även denna avtalsrörelse är kravet i samordningen på en hög nivå.

Möjligheten att, utan stöd från övriga LO förbund, lyckas få ut mer än "märket" i centrala avtalsförhandlingar får anses utsiktslöst i vilken bransch eller sektor det än rör sig om. Det utesluter inte att vi kan förbättra andra villkor i centrala avtalsförhandlingarna rörande exempelvis arbetstid. Utöver det finns möjlighet till lokala avtal och förhandlingar där värden kan förhandlas fram. Vilka vägar som når framgång varierar mellan våra olika branscher och frågan behandlas bäst i den demokratiska process förbundet har för att ta fram avtalskrav på varje avtalsområde.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att avslå motion D 1 att-sats 3

att anse motion D 1 att-sats 1–2 besvarade

Motion D 1

Seko Klubb SJ Trafik

För en rättvis lönebildning

Inflationen samt de senaste avtalen har inneburit kraftiga reallönesänkningar för våra medlemmar och för Sveriges arbetare. Enligt Konjunkturinstitutets lönebildningsrapport för 2024 har detta inneburit att reallönerna krympt till 2015 års nivå samtidigt som näringslivets lönsamhet varit relativt hög. I stället för ett delat ansvar har vi fått ta det största ansvaret för krisen och inflationen medan storföretagen fortfarande har kunnat säkra sina vinster.

Som Seko pekat på tidigare inom samarbetet med 6F har industriavtalets normerande roll för lönesättningen inneburit att hela löneutrymmet inte tagits ut i bättre tider vilket framför allt inneburit att arbetarkvinnor halkat efter i löneutvecklingen jämfört med manliga tjänstemän. Det är framför allt dessa som drabbas när köpkraften urholkas och priset för mat och för hyra ökar. Samtidigt har exempelvis vinstandelen av det genomsnittliga förädlingsvärdet ökat och statens finanser är goda. Pengar finns alltså. Vi menar att det är vår tur nu. I stället för att vi ska stå tillbaka menar vi att det i stället är storföretagen och aktieägarnas tur att ta ansvar för samhällsekonomin.

Vi yrkar

Att-satser

1. att Seko fortsätter utmana industriavtalets roll som lönesättare
2. att Seko verkar för att de LO-samordnade målsättningarna kring kommande löneökningar är så pass höga att reallöneförlusterna från de senaste avtalen tas igen
3. att Seko kräver högre löneökningar än de LO-samordnade lönemålsättningarna i de fall då dessa innebär reallönesänkningar

Utlåtande 36 över motion D 2

Yrkanden

att Seko driver som yrkande i kommande avtalsrörelse att samtliga lokala kollektivavtal enbart ska gälla för medlemmar som är anställda på myndigheten eller affärsverket, och för oorganiserade anställda ska enbart det centrala kollektivavtalet gälla (D 2.1)

att Seko står upp för yrkande som Seko har med sig in i avtalsrörelsen (D 2.2)

Utlåtande

Motionsställaren vill att Seko ska driva att lokala avtal enbart ska omfatta medlemmar i Seko. Oorganiserade skulle då enbart omfattas av centralt kollektivavtal. Man pekar på att antalet oorganiserade ökar och menar att de åker snålskjuts på Seko:s kollektivtal.

Det är lätt att sympatisera med tanken som motionsställaren ställer, men det finns baksidor av resonemanget som vi inte kan bortse ifrån.

För det statliga avtalsområdet finns Förordningen om statliga kollektivavtal (1976:1021), där framgår att myndighet är skyldig att tillämpa förekommande kollektivavtal på alla anställda oavsett facktillhörighet eller ej. Förordningen gör ingen skillnad på lokalt eller centralt kollektivavtal, skyldigheten ska ses som att gälla alla förekommande kollektivavtal.

Europadomstolen har sedan tidigare tydligt deklarerat rätten att stå utanför t e x en facklig organisation utan att få sämre levnadsvillkor än medlemmar i den fackliga organisationen, det som kallas den negativa föreningsfriheten.

Seko måste fortsätta att övertyga och organisera arbetarna genom att vara det bästa och tryggaste alternativet för arbetstagarna inom de områden Seko verkar.

En del av det fackliga arbetet är framtagande av yrkanden och genomförandet av avtalsförhandlingar. Yrkanden tas fram i en demokratisk process som ytterst fastställs av förbundsstyrelsen. Därefter överlämnas dessa yrkanden till motparten och avtalsförhandling tar vid.

En avtalsförhandling är i mål när parterna anser att man har uppnått en acceptabel överenskommelse, och bedömningen är att man inte kommer längre i förhandlingen. Det kan också innebära att Seko ytterst tillgriper konfliktåtgärder om vi t e x inte når nivå med övriga arbetsmarknaden. Förbundsstyrelsen fattar beslut om godkännande av avtal eller konfliktåtgärder. Det är i denna kontext som hantering av avtalsyrkanden ska ses, Seko står alltid upp för yrkanden som tas med till avtalsrörelsen.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att avslå motion D 2 att-sats 1

att anse motion D 2 att-sats 2 besvarad

Motion D 2

FO Kriminalvården

Lokala kollektivavtal

Inom det statliga avtalsområdet finns det flera centrala kollektivavtal som gäller för samtliga myndigheter, det finns också centrala kollektivavtal för affärsverken. I Villkorsavtalet framkommer det att det ska tecknas lokalt avtal för myndigheter när det finns verksamhet 24/7. Inom det statliga avtalsområdet ökar andelen oorganiserade

anställda som åker snålskjuts på de kollektivavtal som Seko förhandlar fram. För att bevara värdet av att vara medlem i Seko och öka medlemsantalet yrkar FO Kriminalvården på följande.

FO Krim yrkar

Att-satser

1. att Seko driver som yrkande i kommande avtalsrörelse att samtliga lokala kollektivavtal enbart ska gälla för medlemmar som är anställda på myndigheten eller affärsverket, och för oorganiserade anställda ska enbart det centrala kollektivavtalet gälla
2. att Seko står upp för yrkande som Seko har med sig in i avtalsrörelsen

Utlåtande 37 över motion D 3

Yrkanden

att Seko verkar för att tarifflöner införs utifrån anställningstid och med funktionstillägg i de yrkesgrupper där det är möjligt (D 3.1)

att Seko anser att tarifflöner är att föredra framför individuell lönesättning (D 3.2)

att Seko antar motionen som sin egen och vidareänder den till LO:s kongress D 3.3)

Utlåtande

Förbundsstyrelsen anser att tarifflöner inom Sekos avtalsområden ska bedömas och hanteras utifrån respektive avtalsområde. Det är viktigt att ta hänsyn till de specifika förutsättningarna inom varje område, då frågan om tarifflöner är komplex och kan påverka olika yrkesgrupper på olika sätt. Förbundsstyrelsen är också väl medveten om att ett yrkande om tarifflöner sannolikt skulle mötas av starkt motstånd från arbetsgivarorganisationerna, som i många fall driver en motsatt agenda där lönen ska sättas individuellt genom förhandlingar mellan chef och arbetstagare.

Samtidigt delar förbundsstyrelsen motionärens uppfattning om att lika lön för lika arbete är en grundläggande princip och att lönenivåerna ska upplevas som rättvisa. Detta är en central fråga för många av våra medlemmar. Rättvisa lönestrukturer bidrar inte bara till en stabil arbetsmarknad utan även till ökad motivation och trivsel.

Lön är mer än bara en siffra på ett lönebesked. Den speglar värderingar, kompetens, erfarenhet och ibland även strukturer som kan vara svåra att bryta. Historiskt har det inte varit ovanligt med tarifflöner på flera av Sekos avtalsområden och finns fortfarande kvar på några områden. Transparens och rättvisa är tydliga fördelar, men samtidigt kan stelbenthet och brist på flexibilitet vara en utmaning. Vissa medlemmar upplever att tariffsystemet säkerställer en rimlig lönenivå, medan andra menar att det begränsar möjligheten att förhandla upp sin lön utifrån prestation och ansvar.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att avslå motion D 3

Motion D 3

Seko 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-satser

1. att Seko verkar för att tarifflöner införs utifrån anställningstid och med funktionstillägg i de yrkesgrupper där det är möjligt
2. att Seko anser att tarifflöner är att föredra framför individuell lönesättning
3. att Seko antar motionen som sin egen och vidareänder den till LO:s kongress

Utlåtande 38 över motion D 4

Yrkanden

att Seko samlar in och sammanställer goda exempel på hur man arbetar med missbruk inom Sekos olika branscher (D 4.1)

att Seko verkar för att det tecknas kollektivavtal om hantering av missbruk, oavsett substans, inom alla branscher (D 4.2)

Utlåtande

Motionären förslår att Seko ska sammanställa goda exempel på arbete med missbruk inom Sekos olika branscher och verka för att kollektivavtal tecknas om hantering av missbruk oavsett substans på alla branscher i Seko.

Förbundsstyrelsen delar uppfattningen om värdet av att arbeta mot missbruk av alla slag. Vi kan rädda liv och hälsa för berörda kamrater liksom för deras nära anhöriga. Missbruk kostar dessutom samhället i form av vård, kriminalitet och utanförskap. Alla vinner om ett missbruk kan stoppas i tid.

Seko och våra motparter skulle via kollektivavtal statuera ett tydligare gemensamt intresse att motverka missbruk oavsett substans samt skapa en mer rättssäker grund för den berörde.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att bifalla motion D 4

Motion D 4

FO Post

Kollektivavtal om hantering av missbruk, oavsett substans

Missbruk av alkohol och droger är en fruktansvärd och destruktiv sjukdom, både för dem som lider av sjukdomen och för omgivningen runtomkring dem, vilket i sin tur även kan påverka arbetsplatsen och dess arbetsmiljö negativt.

Trots att problemet är välkänt och utbrett råder det fortsatt mycket stigmatisering och en osund tystnad i frågan och från en arbetsplats till en annan så tenderar man att se olika på missbruk beroende på substans. Detta leder till att många som kämpar med sitt missbruk inte får den hjälp de behöver.

Idag finns det dessvärre fortsatt många arbetsplatser där man endast får hjälp med sitt alkoholmissbruk. Missbrukar man droger leder detta till omedelbar uppsägning, något som självfallet resulterar i katastrofala följder för våra medlemmar som lider av sjukdomen.

Vi menar dels att detta är ett väldigt förlegat sätt att se på missbruk, som inte har stöd i dagens forskning, dels att det skapar en orättvis och rättsosäker situation för de som lider av sjukdomen, då man som drogmissbrukare endast får den hjälp man behöver om man har turen att tillhöra "rätt" arbetsplats.

Det finns dock de som arbetat framåt lutat i frågan och fått till en bra hantering av beroenderelaterade frågor. I PostNord t.ex. har man tecknat kollektivavtal som ser missbruk som missbruk, oavsett substans, och därmed säkerställt att inga medlemmar ska behöva stå inför avsked eller andra negativa konsekvenser enbart på grund av sitt missbruk, utan att först ha fått tillgång till adekvat hjälp.

I övrigt reglerar även kollektivavtalet andra positiva saker såsom information och utbildning i ämnet på arbetsplatserna, regleringar runt provtagningar för att finna och hjälpa de som lider av ett missbruk, samt frågor rörande den personliga integriteten. Kollektivavtalet tar även höjd för all beroenderelaterad ohälsa och kan på så vis även användas för t.ex. spelmissbruk.

Den här typen av avtal vill vi se inom alla Sekos branscher och genom att verka för kollektivavtal som tar hänsyn till missbruksfrågor kan Seko skapa en tryggare och mer stödjande arbetsmiljö för alla medlemmar. Detta är inte bara en fråga om rättigheter, utan en fråga om medmänsklighet och ansvar för att hjälpa dem som lider av ett

missbruk att återfå kontrollen över sina liv. Något som även gör stor skillnad för alla runtomkring och för arbetsplatsen.

Vi uppmanar därför kongressen att stödja denna motion för att göra en konkret skillnad för våra medlemmar och deras välbefinnande. I slutändan handlar det faktiskt om något så stort och viktigt som att rädda liv.

Vi föreslår kongressen besluta

Att-satser

1. att Seko samlar in och sammanställer goda exempel på hur man arbetar med missbruk inom Sekos olika branscher
2. att Seko verkar för att det tecknas kollektivavtal om hantering av missbruk, oavsett substans, inom alla branscher

Utlåtande 39 över motion D 5

Yrkande

att Seko ska verka för att arbetsgivaren ska tillhandahålla skor som ingår i uniformen

Utlåtande

Motionären föreslår att förbundet ska verka för att arbetsgivare som begär att man ska bära skor av en viss typ eller utseende också ska tillhandahålla dessa arbetsskor utan kostnad för arbetstagaren.

Förbundsstyrelsen delar uppfattningen och intentionen i motionen. Frågan om betalda arbetsskor finns på flera områden, de senaste åren har kanske debatten främst varit aktuell inom vårdsektorn. Tyvärr delar våra motparter inte synen på frågan, men förbundsstyrelsen ser inga hinder att driva denna fråga på det sätt som motionären föreslår mot Kriminalvården samt andra arbetsgivare som ställer motsvarande krav på sina anställda.

Det kan dock inte uteslutas att tillhandahållna arbetsskor klassas som en förmån av Skatteverket och därmed skapar ett förmånsvärde som innebär en beskattningsbar inkomst för arbetstagaren.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att bifalla motion D 5

Motion D 5

Seko Södra

Krav på att arbetsgivaren tillhandahåller arbetskor

På många andra arbetsplatser där vi har uniformsplikt står arbetsgivaren för arbetskor! Det görs inte inom Kriminalvården, där får de anställda stå för inköp av egna arbetskor! Här kräver arbetsgivaren att de ska vara av en viss modell samt svarta i färgen! Det är inte alla som har råd att betala dyra pengar för nya skor varje halvår!

Att-satser

- att Seko ska verka för att arbetsgivaren ska tillhandahålla skor som ingår i uniformen

Utlåtande 40 över motion D 6

Yrkande

att vi förbjuder mindre än 11 h mellan skiften i anslutning till natt, för alla anställdas välmåendes skull!

Utlåtande

Motionen tar upp de viktiga frågorna om vila och återhämtning och att få jobbet att fungera tillsammans med familjelivet. Regler om arbetstid och vila finns både i EU:s arbetstidsdirektiv, arbetstidslagen och i Sekos kollektivavtal. Kollektivavtalen ser mycket olika ut från avtalsområde till avtalsområde där arbetstidsreglerna anpassats efter respektive branschs verklighet och behov. Bestämmelserna i kollektivavtalen får emellertid inte innebära att Sekos medlemmar får ett sämre skydd än vad EU:s arbetstidsdirektiv kräver.

Motionen föreslår att det i kollektivavtal införs ett förbud mot mindre än 11 timmar mellan skiften i anslutning till natt. 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 inom respektive avtalsområde och i dess förhandlingsdelegation. Då kommer kraven att formuleras och prioriteras på ett sådant sätt att bästa resultat kan uppnås.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att avslå motion D 6

Motion D 6

Adam Nyström, Klubb Green Cargo Gävle-Dala

8 h mellan skiften när ett av dem är natt är ohållbart!

I många år har vår arbetsgivare utnyttjat kollektivavtalet där det står skrivet att man får frångå 11 h mellan skiften till minst 8 h mellan skiften. Detta får arbetsgivaren göra max 1 gång i veckan i genomsnitt.

Vilket inte är någon höjdare när man slutar 20:30 och ska börja 05:00 igen på morgonen efter men funkare då man ändå ska sova den tiden. Men värst är det när arbetsgivaren bestämmer sig för att lägga denna 8 h vila i anslutning till natt. FM till natt alternativt natt till EM under samma dygn.

Tänk er själva man går upp 4 på morgonen för att göra sig iordning för att åka till jobbet, sen jobbar man till 13 och sen ska man hämta barn på skola/förskola sen är man med dem fram till 19–20 när det är läggdags och när de väl sover så ska du åka och jobba 21:30–06!

När du väl ska åka hem så har du vart vaken i över ett dygn och så ska du jobba i säkerhetstjänst på det!

Dessa skift är ofta i anslutning till att man har förmiddagar innan eller nätter efter, vilket gör det hela ännu värre!

Vi har vart på arbetsgivaren och detta varje månad sedan de införde söm 2014 och började utnyttja detta hela tiden, arbetsgivaren hävdar att det är lagligt då det står i kollektivavtalet, jag anser att det är dags att ändra detta i avtalet så vi slipper dessa turkopplingar! Skiftarbete är slitsamt för kropp och själ som det är, detta gör det flera gånger värre!

Arbetsgivaren struntar i att folk måste sjukskriva sig och mår fysiskt och psykiskt dåligt p.g.a detta, bara för de ser en liten ekonomisk vinning i det, som ändå försvinner när det blir sjukskrivningar p.g.a schemat! Forskningen pekar på att för att må så bra som möjligt när man jobbar skift så ska man ha framåtrotation på schemat, börja med FM och avsluta med nätter. Kroppen mår inte bra av att ställa om dygnsrytm överlag, tänk att behöva ställa om dygnsrytmen FM-skift och natt-skift på bara några få timmar.

Jag föreslår

Klubb Seko Green Cargo Gävle-Dala har tillstyrkt motionen

Att-satser

- att vi förbjuder mindre än 11 h mellan skiften i anslutning till natt, för alla anställdas välmåendes skull!

E Övriga anställningsvillkor

Utlåtande 41 över motionerna E 1 att-sats 1 samt E 2-E 5

Yrkanden

att Seko fortsätter med sitt arbete med arbetstidsförkortning (E 1.1)

att Seko aktivt driver frågan om arbetstidsförkortning som en del av sin fackliga strategi (E 2.1)

att Seko verkar för en generell arbetstidsförkortning till sex timmar per dag eller 30 timmar per vecka inom de branscher där förbundet är verksamt (E 2.2)

att Seko arbetar för att genomföra pilotprojekt med arbetstidsförkortning på arbetsplatser inom Spårtrafiks verksamhetsområden (E 2.3)

att verka för att lagstiftning om 32tim/vecka genomförs till 2030. Den kan genomföras stegvis med sänkning till 36 tim 2028 och sedan fullt ut till 32tim 2030 (E 3)

att seko verkar för att lagstiftning om 32 tim/vecka genomförs till 2030 (E 4)

att Seko verkar för en förkortning av veckoarbetstiden som kommer alla Sekos medlemmar till del (E 5.1)

att Seko verkar för att veckoarbetstiden i grunden ska vara 35 h senast år 2026 och att kollektivavtalens innehåll reduceras i samma omfattning (E 5.2)

att Seko verkar för att veckoarbetstiden sänks till 30 h på längre sikt (E 5.3)

Utlåtande

Motionärerna tar upp behovet av att förkorta arbetstiden. De historiska skälen till arbetstidsförkortning har varit förbättrad hälsa genom minskad stress och arbetsbelastning, bättre balans mellan arbete och fritid, ett rikare socialt och kulturellt liv samt förbättrad jämställdhet.

Minskningar av arbetstiden har skett över tid genom de krav som avtalskonferenser arbetat fram. Inom ramen för kollektivavtal har arbetstiden förkortats via semesteröverenskommelser, förkortad arbetstid för oregelbundet arbete, samt införandet av arbetstidsbanker. Resultat har inneburit att arbetstidsförkortning har genomförts samtidigt som produktiviteten i samhället har ökat.

Motionärerna konstaterar att arbetstidsförkortning inte utvecklats över tid i Sverige jämfört med omvärlden.

Seko var det förbund som mest aktivt drev frågan om arbetstidsförkortning på LO-kongressen 2024. Seko har också i LO:s styrelse inför avtalsrörelsen 2025 drivit frågan om att arbetstidsförkortning skall ingå i de samordnade kraven. Seko är det LO-förbund som kanske tydligast driver frågan om arbetstidsförkortning.

LO genomför en utredning om hur frågan om arbetstidsförkortning skall hanteras. Utredningen skall vara klar 15 maj 2025. Förbundsstyrelsen menar att LO-kongressen 2024 redan gett ett tydligt stöd för att prioritera frågan om arbetstidsförkortning, men hoppas att utredningen tydligt anvisar vägen framåt. Ett flertal politiska partier har också gjort utspel rörande nödvändigheten av arbetstidsförkortning.

Motionärerna tar även upp delvis olika önskemål om hur förkortning av arbetstiden skall ske. Motion E 2 önskar en arbetstidsförkortning med 6 timmar per dag eller en 30 timmars arbetsvecka, samt att pilotprojekt med arbetstidsförkortning införs på spårtrafikområdet. Motion E 3 önskar arbetstidsförkortning ned till 32 timmar per vecka senast år 2030 med ett första steg om 36 timmar vecka år 2028. Motion E 4 önskar en arbetstidsförkortning till 32 timmar per vecka senast 2030 där ett första steg till 36 timmar skall tas 2028.

Förbundsstyrelsen anser att frågan om arbetstidsförkortning är viktig, men frågan om hur en arbetstidsförkortning skall tas ut behöver behandlas på respektive avtalsområdes avtalskonferens. Vissa branscher har påbörjat arbetstidsförkortning genom avsättning i olika former av tidbanker, medan andra har förkortat arbetstiden på andra sätt. En lösning som passar väl i en bransch, passar inte en annan. Vissa avtal har ersatt arbetstidslagen i sin helhet med kollektivavtalade arbetstidsregler, andra avtal tillämpar arbetstidslagen i grunden men har kompletterande regler. Detaljerade krav om hur en arbetstidsförkortning skall utformas måste diskuteras i respektive bransch.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att bifalla motion E 1 att-sats 1

att avslå motion E 5 att-sats 2

att anse motionerna E 2 att-sats 1–3, E 3, E 4, E 5 att-sats 1 och 3 besvarade

Motion E 1 att-sats 1

Seko Södra

Tydligt ställningstagande för arbetstidsförkortning

Något som har fallit bort från den politiska agendan är diskussionen om sex timmars arbetsdag. Debatten om förkortad arbetstid är inget nytt! Vänsterpartiet skrev redan på 1970-talet motioner om detta, men det är först nu på 2020-talet som andra partier har vaknat upp och börjar se detta som en valfråga i nästa riksdagsval 2026!

Nästan dagligen hör vi om arbetsplatsolyckor och andra missförhållanden på våra arbetsplatser som orsakas av bland annat stress och bristande arbetsmiljö.

Kortare arbetstid med bibehållen lön är kravet! Rent ekonomiskt är det inte en förlust för de företag som infört detta, snarare tvärtom. Ta upp diskussionen på agendan igen! På sikt kommer det att ge fler arbetstillfällen och människor mår bättre.

Se även till att de fackliga organisationerna får vara med att samverka och förhandla med arbetsgivarorganisationerna om sex timmars arbetsdag.

En rapport från Storbritannien 2019 visade att på de arbetsplatser där man i samarbete med fackliga organisationer gått ner till sex timmars arbetsdag mådde de anställda betydligt bättre. Man hade mer ledig tid, återhämtade sig bättre samt lyfta värdet av att få mer tid med sin familj. På många av de arbetsplatser där försök gjorts med förkortad arbetstid har man behållit de kortare arbetsdagarna. Länder som Sverige, Tyskland, Danmark, Norge och Nederländerna har provat detta och visar enbart på positiva resultat. Från politiskt håll anser man att en förändring behövs och att kraven på att förkorta arbetstiden ökar. Inom EU-kommissionen lyfts frågan allt oftare, inte minst för att täcka de ungas behov.

Arbetade timmar per timmar och år

Tyskland:	1972: 1906 h	1992: 1565 h	2022: 1341 h	skillnad -30 %
Danmark:	1972: 1752 h	1992: 1452 h	2022: 1372 h	skillnad -22 %
Nederländerna:	1972: 1775 h	1992: 1451 h	2022: 1427 h	skillnad -20 %
Norge:	1972: 1766 h	1992: 1500 h	2022: 1425 h	skillnad -20 %
Sverige:	1972: 1487 h	1992: 1424 h	2022: 1440 h	skillnad -4 %

Att-sats

- att Seko fortsätter med sitt arbete med arbetstidsförkortning

Motion E 2

BO Spårtrafik

Arbetstidsförkortning för ett hållbart arbetsliv

Inledning till motionen: Under de senaste åren har diskussionen om arbetstidsförkortning blivit alltmer aktuell. Forskning och erfarenheter från arbetsplatser visar att en kortare arbetsvecka kan leda till förbättrad arbetsmiljö, minskad sjukfrånvaro och ökad produktivitet. Med längre återhämtningstider och ett mer balanserat arbetsliv kan vi skapa förutsättningar för ett hållbart och hälsosamt arbetsliv. För att möta de nya utmaningarna som följer med teknologiska framsteg och ett arbetsliv i förändring, är det nu dags för Seko att ta ledningen i frågan om arbetstidsförkortning.

Motivering av förslaget: Det finns flera starka skäl till varför Seko bör driva frågan om arbetstidsförkortning:

Hälsa och välmående: Arbetstidsförkortning skulle ge medlemmarna mer tid för återhämtning, vilket kan minska risken för stress och utbrändhet. Detta är särskilt viktigt inom sektorer med höga krav och påfrestande arbetsmiljöer, som många av Sekos medlemmar arbetar inom.

Ökad produktivitet: Erfarenheter från försök med sex timmars arbetsdag har visat att medarbetare ofta blir mer fokuserade och effektiva under sina arbetspass, vilket leder till bättre produktivitet och arbetsresultat.

Bättre balans mellan arbete och fritid: En kortare arbetsvecka skulle möjliggöra för medlemmarna att bättre balansera sitt arbetsliv med familjeliv, fritid och personlig utveckling.

Jämlikhet och inkludering: En generell arbetstidsförkortning kan bidra till att minska ojämlikhet i arbetslivet, särskilt för dem som idag har svårt att kombinera arbetsliv och privatliv.

Att-satser

1. att Seko aktivt driver frågan om arbetstidsförkortning som en del av sin fackliga strategi
2. att Seko verkar för en generell arbetstidsförkortning till sex timmar per dag eller 30 timmar per vecka inom de branscher där förbundet är verksamt
3. att Seko arbetar för att genomföra pilotprojekt med arbetstidsförkortning på arbetsplatser inom Spårtrafiks verksamhetsområden

Motion E 3

Seko Vattenfall Förhandlingsorganisation

Arbetstidsförkortning till 32tim/vecka

1970 infördes 40 timmars arbetsvecka! 54 år sedan!

Det är dags nu, samhället utvecklas och arbetssätten/metoder blir effektivare.

Vi har nu möjligheter att minska vår arbetstid och ändå som land bibehålla vår konkurrenskraft samt utveckla ett friskare arbetsliv och hälsosammare fritid.

Om arbetsmarknadens parter löser detta genom kollektivavtalslösningar får vi en ojämlig arbetsmarknad därför måste Arbetstidsförkortning genomföras med lagstiftning

Att-sats

- att verka för att lagstiftning om 32tim/vecka genomförs till 2030. Den kan genomföras stegvis med sänkning till 36 tim 2028 och sedan fullt ut till 32tim 2030

Motion E 4

BO Energi

Arbetstidsförkortning 32tim/vecka

1970 infördes 40 timmars arbetsvecka! 54 år sedan!

Det är dags nu, samhället utvecklas och arbetssätten/metoder blir effektivare.

Vi har nu möjligheter att minska vår arbetstid och ändå som land bibehålla vår konkurrenskraft samt utveckla ett friskare arbetsliv och hälsosammare fritid.

Om arbetsmarknadens parter löser detta genom kollektivavtalslösningar får vi en ojämlig arbetsmarknad därför måste Arbetstidsförkortning genomföras med lagstiftning.

Den kan genomföras stegvis med sänkning till 36 tim 2028 och sedan fullt ut till 32 tim 2030.

Att-sats

- att seko verkar för att lagstiftning om 32 tim/vecka genomförs till 2030

Motion E 5

Klubb 106 Lokförarna SJ Stockholm/Hagalund

Sex timmars arbetsdag

Vardagen för Sekos medlemmar har förändrats – produktiviteten har hela tiden ökat men arbetstiden har inte ändrats på flera årtionden. Sekos medlemmar arbetar oftast på arbetsplatser där en inte kan välja att jobba hemifrån eller vilka arbetstider som ska gälla med de förmåner det för med sig. Inom vissa avtalsområden förekommer arbetsdagar med stor del ofrivillig bortavarotid som inte är betald. Utöver detta förekommer oregelbundna arbetstider samt oplanerat övertidsarbete som kan kräva längre återhämtningstid.

För att främja medlemmarnas hälsa och livskvalité behövs en förkortad veckoarbetstid. Utvilade arbetstagare sjukskriver sig i lägre utsträckning, risken för arbetsplatsolyckor minskar samt företagets personalomsättning minskar. Samhällets effektivisering ska komma alla arbetstagarna till del genom utökad fritid. Förkortad arbetstid är också en väg för att minska stress och utbrändhet som blivit en av vår tids mer vanliga anledningar till sjukskrivningar. För att ge större möjlighet till bättre balans mellan fritid och arbete så föreslås härmed att Seko ska arbeta för förkortad arbetstid med ett dagarbetstidsmått på 7 timmar/dag.

Att-satser

1. att Seko verkar för en förkortning av veckoarbetstiden som kommer alla Sekos medlemmar till del
2. att Seko verkar för att veckoarbetstiden i grunden ska vara 35 h senast år 2026 och att kollektivavtalens innehåll reduceras i samma omfattning
3. att Seko verkar för att veckoarbetstiden sänks till 30 h på längre sikt

Utlåtande 42 över motionerna E 6–E 9 samt E 1 att-sats 2

Yrkanden

att Seko arbetar för att det införs 7 veckors semester per år i semesterlagen (E 6)

att verka för att en sjätte semestervecka införs i semesterlagen till år 2029 (E 7.1, E 8.1)

att starta med att återinföra 2 dagar år 2026, sedan 1 dag per år tills 5 dagar (6:e veckan) tillkommit år 2029 (E 7.2)

att starta med att återinföra 2 dagar år 2026 (E 8.2)

att tillföra 1 dag per år tills 5 dagar (6:e veckan) tillkommit år 2029 (E 8.3)

att Seko verkar för att en sjätte semestervecka införs i lag (E 9.1)

att Seko antar motionen som sin egen och vidareänder den till LO:s kongress (E 9.2)

att Seko verkar för att införa en sjätte semestervecka (E 1.2)

Utlåtande

Kongressen 2021 fattade beslut om att Seko ska verka för att ett arbete för att en sjätte semestervecka i semesterlagen påbörjas. Seko var det förbund som hårdast drev frågan avseende en arbetstidsförkortning och reserverade oss på LO:s representantskap då vi ansåg att frågan borde prioriteras. Seko kommer fortsatt arbeta vidare med frågan rent politiskt.

En majoritet av Seko:s medlemmar uppskattar möjligheten till fler semesterdagar. Utmaningen ligger dock i att sådana förändringar alltid innebär en kostnad, exempelvis genom lägre löneökningar eller försämringar av andra avtalsvillkor. Motparten ställer ofta krav på detta vid förhandlingar.

Inför avtalsrörelsen 2025 krävs ett starkt samarbete inom LO för att få genomslag för ett krav på fler semesterdagar. LO:s långsiktiga mål, som gäller fram till 2028, innehåller dock inte en sådan prioritering. Dessa mål fungerar som en övergripande strategi för löne- och avtalspolitiken i kommande avtalsrörelser.

Förstärkningar av kollektivavtal måste anpassas efter förutsättningarna inom varje avtalsområde. Respektive avtalsdelegation har ansvar för att bedöma vad som är bäst utifrån det egna branschavtalet. Alternativa lösningar, såsom kortare arbetstid eller olika former av ledighet, har historiskt varit enklare att förhandla fram och medfört lägre kostnader. Exempelvis har införandet av timbank och kortare veckoarbetstid lett till mer fritid för medlemmarna.

I nuläget ser vi dock inte att en förändring i semesterlagen är prioriterad i riksdagen, med tanke på det rådande parlamentariska läget. Det är därför avgörande att arbeta för en politisk majoritet som stödjer en arbetarvänlig politik efter riksdagsvalet i september 2026.

Vi anser dock att en tidsatt plan för införandet som motionären i E 6–E 9 föreslår inte är lämplig i nuläget, då förhandlingsläget och de politiska förutsättningarna kan förändras över tid. Vår prioritet är att driva frågan på ett strategiskt och realistiskt sätt för att säkerställa bästa möjliga resultat för våra medlemmar.

Förbundsstyrelsen föreslår att kongressen beslutar

att avslå motionerna E 6, E 7 att-sats 2, E 8 att-sats 2–3 och E 9 att-sats 2

att anse motionerna E 1 att-sats 2, E 7 att-sats 1, E 8 att-sats 1 samt E 9 att-sats 1 besvarade

Motion E 6

BO Spårtrafik

Öka på semesterveckorna enligt semesterlagen har vi alla rätt till 25 dagars semester per år

Senaste gången semesterdagarna utökades var 1977, då gick det från 4 veckor till 5 veckors semester. 1988 fanns ett förslag om en 6:e semestervecka, men den dåvarande regeringen ledd av Carl Bildt kastade den 6:e semesterveckan i soporna. Sedan dess har det diskuterats i omgångar om att införa en 6:e semestervecka för landets arbetare.

Nu har det gått så pass lång tid sedan den 5:e semesterveckan infördes och hade den 6:e veckan införts på slutet av 80-talet eller under 90-talet så hade vi möjligen börjat diskutera en 7:e semestervecka idag.

Landets arbetare får ofta stå tillbaka för att de rikaste ska få mer i sin plånbok genom diverse skattesänkningar som oftast inte är direkt märkbara för de som är lågt avlönade och genom rot- och rutavdrag som verkligen har gynnat den rikare delen i Sverige.

Vi ska verka för att införa en 7:e semestervecka för alla löntagare i landet, för att få en vettig chans till återhämtning då människor i allt större utsträckning sliter ut sig.

Att-sats

- att Seko arbetar för att det införs 7 veckors semester per år i semesterlagen

Motion E 7

Seko Vattenfall Förhandlingsorganisation

En sjätte (6:e) semestervecka

Det är 40 år sedan den 5:e semesterveckan infördes!

1991 infördes lag om 27 dagar semester. 1994 återgick semesterrätten till fem veckor, det vill säga 25 dagar.

Det är dags nu att återställa detta och verka för en 6:e semestervecka.

Att-satser

1. att verka för att en sjätte semestervecka införs i semesterlagen till år 2029
2. att starta med att återinföra 2 dagar år 2026, sedan 1 dag per år tills 5 dagar (6:e veckan) tillkommit år 2029

Motion E 8

BO Energi

En sjätte (6:e) semestervecka

Det är 40 år sedan den 5:e semesterveckan infördes!

1991 infördes lag om 27 dagar semester. 1994 återgick semester rätten till fem veckor, det vill säga 25 dagar.

Det är dax nu, att återställa detta och verka för en 6:e semestervecka.

Att-satser

1. att verka för att en sjätte semestervecka införs i semesterlagen till år 2029
2. att starta med att återinföra 2 dagar år 2026
3. att tillföra 1 dag per år tills 5 dagar (6:e veckan) tillkommit år 2029

Motion E 9

Seko Stockholm

Mer semester

1978 fick vi den 5:e 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 föreslår att kongressen beslutar

Att-satser

1. att Seko verkar för att en sjätte semestervecka införs i lag
2. att Seko antar motionen som sin egen och vidareänder den till LO:s kongress

Utlåtande 43 över motionerna E 10–E 12

Yrkanden

att Seko verkar för att särskild visstidsanställning skall tas bort ur LAS (E 10)

att Seko verkar för provanställningen som anställningsform tas bort i Sverige (E 11.1)

att Seko antar motionen som sin egen och skickar vidare den till LO-kongressen (E 11.2)

att Seko arbetar för att avskaffa intermittenta anställningar inom våra avtalsområden (E 12)

Utlåtande

Anställningstryggheten är en av de mest grundläggande fackliga frågorna för Sekos medlemmar och på arbetsmarknaden i stort. Utan en grundläggande trygghet förskjuts maktbalansen på arbetsmarknaden till arbetsgivarnas fördel och fackföreningarnas möjligheter att förbättra villkoren för sina medlemmar försvagas.

Motion E 10 och E 12 tar upp flera av de baksidor som kommer med arbetsgivarens möjlighet att anställa tidsbegränsat, där den värsta avarten är kortare på varandra följande anställningar styrda efter arbetsgivarens behov (intermittenta anställningar). För den som drabbas blir det, precis som motionerna beskriver, svårare att ta sig in på bostadsmarknaden, lätt att hamna i perioder av arbetslöshet och möjligheten att planera för framtiden blir i princip omöjlig. Med otrygga anställningar följer också tysta arbetsplatser. Allt färre vågar säga ifrån och ta strid för sina egna och sina arbetskamraters rättigheter på jobbet. Den fackliga organiseringen försvåras då medlemmarna inte vet hur länge de kommer att vara kvar på samma arbetsplats och med otrygga anställningar kommer också sämre ekonomi för den enskilde.

Ett av LO:s långsiktiga mål till 2028 är att alla visstidsanställningar ska ske på objektiv grund eller efter överenskommelse med fackförbundet, samt att korta på varandra följande anställningar (s.k. daglöneri) inte ska vara tillåtna. Seko har under många år, både genom förhandling och politisk påverkan, arbetat för att otrygga anställningar inte hör hemma på arbetsmarknaden. På flera kongresser i rad har det fattats beslut om att möjligheten att anställa tidsbegränsat ska minska eller tas bort. På den senaste kongressen beslutades att verka för att den allmänna visstidsanställningen stryks ur lagen om anställningsskydd (LAS). Kongressen besvarade också motionen om att Seko i avtalsrörelserna ska driva krav på tryggare anställningsformer.

Som ett resultat av förhandlingarna om Trygghet och omställning infördes nya regler i LAS, som började gälla i oktober 2022. Förändringarna innebar bland annat att allmän visstid bytte namn till särskild visstid och att det numera går snabbare att arbeta in tid för att anställningen ska omvandlas till en tillsvidareanställning. Det är ett steg i rätt riktning, men förändrar i grunden inte den problembild som motionerna beskriver och som förbundsstyrelsen delar.

Villkoren på arbetsmarknaden ska regleras i kollektivavtal, men då måste de arbetsrättsliga lagarna utformas så att båda parter får incitament att förhandla med varandra. När det kommer till tidsbegränsade anställningar saknas detta incitament för arbetsgivaren och därför bör den särskilda visstidsanställningen tas bort ur LAS.

I motion E 12 framförs kravet att Seko arbetar för att avskaffa intermittenta anställningar inom våra avtalsområden. Många av Sekos kollektivavtal, både centrala och lokala, innehåller bestämmelser om tidsbegränsade anställningar. 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 på respektive avtalsområde och i dess förhandlingsdelegation. Då kommer kraven att formuleras och prioriteras på ett sådant sätt att bästa resultat kan uppnås.

Motion E 11 föreslår att Seko verkar för att provanställningen som anställningsform tas bort i Sverige och att förbundet även ska ta frågan vidare till LO-kongressen. Möjligheten att inför en tillsvidareanställning anställa på prov har funnits i LAS i drygt 40 år och innan dess fanns den i många kollektivavtal. Till skillnad från andra tidsbegränsade anställningsformer syftar en provanställning till att arbetsgivaren ska anställa tills vidare och så sker också oftast. Bland de möjligheter som finns att anställa tidsbegränsat anser förbundsstyrelsen att provanställning är den minst dåliga. Den ger också arbetstagaren möjlighet att testa ett jobb utan att binda upp sig för en längre tid. Utan möjlighet att provanställa finns en uppenbar risk att arbetsgivaren skulle använda sig ännu mer av kortare tidsbegränsade anställningar i stället.

Arbetet med att öka anställningstryggheten för Sekos medlemmar och på arbetsmarknaden i stort kommer även fortsättningsvis vara en prioriterad fråga för förbundet. Seko har och kommer fortsätta att driva frågan genom facklig-politisk samverkan, påverkansarbete och genom förhandling.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att bifalla motion E 10

att avslå motion E 11

att anse motion E 12 besvarad

Motion E 10

BO Spårtrafik

Ett hållbart liv, mot heltid som norm

Sedan 90-talet och i synnerhet efter 2008 då allmän visstidsanställning infördes har andelen ”tidsbegränsade anställningar” ökat kraftigt och det är de mest osäkra anställningarna som ökar mest på bekostnad av de mer trygga anställningsformerna.

De fyra huvudsakliga tidsbegränsade anställningsformerna som anges i lagen om anställningsskydd (LAS) är särskild visstid, säsongarbete, provanställning och vikariat. Särskild visstidsanställning öppnade upp för att fack och arbetsgivare i kollektivavtal kan komma överens om ytterligare anställningsformer, ofta varianter av särskild visstid som går under namnet behovsanställningar.

Cirka 440 000 personer arbetar i någon form av behovsanställning vilket är cirka 60 % av alla med en tidsbegränsad anställning. Detta har drabbat vissa grupper påtagligt mer än andra. Det finns en tydlig överrepresentation av LO-medlemmar, kvinnor, utrikes födda och unga arbetstagare. Exempelvis arbetar en femtedel av

utlandsfödda manliga arbetstagare i en otrygg anställning och hela en fjärdedel av de utlandsfödda kvinnorna.

Detta bidrar till en rad olika begränsningar och svårigheter. Det blir svårare att ta sig in på bostadsmarknaden, lätt att hamna i perioder av arbetslöshet och det blir svårt att planera för framtiden.

Det medför även ökad ohälsa, ökad stress, minskad framtidstro, negativ påverkan på familjebildning, barn som får växa upp i otrygga miljöer och inte minst sämre facklig organisering.

Att den enskilda individen ska sitta och vänta på ett sms om och när hen ska arbeta, inte sällan samma dag, och att inte veta om det blir någon nästa gång, om det kommer finnas mat på middagsbordet eller om räkningarna kan betalas, DET är inget hållbart liv.

Att det kraftigt motverkar fackligt medlemskap, speciellt inom Handels avtalsområden, och minskar den fackliga organisationsgraden, det kan vi inte acceptera.

Att-sats

- att Seko verkar för att särskild visstidsanställning skall tas bort ur LAS

Motion E 11

Seko Stockholm

Avskaffa provanställningen

Anställningsformen provanställning är den absolut svagaste anställningsformen som vi har i Sverige.

Att under sex månaders tid gå omkring med en klump i magen med vetskapen om att arbetsköparen utan någon som helst anledning kan avsluta ens anställning imorgon är inte värdigt ett land som vårt 2024. Vi borde ha kommit längre.

Provanställningen är egentligen ingenting annat än en förlängd anställningsintervju på sex månader. Under de sex månaderna så är det många som inte vågar säga nej till att jobba över trots att man kanske skulle behöva hämta barnen på dagis egentligen, anställda riskerar sin hälsa och jobbar på så sätt som ett skyddsombud helt skulle hindrat om de bara hade vågat gå till sitt skyddsombud och dom vågar inte gå med i facket förrän de passerat den sjätte månaden.

Att påstå att det är att man vill prova någon under så lång tid är bara att påstå att alla landets arbetsköpare är helt inkompetenta. Under den nuvarande anställningsprocessen så går man för det mesta igenom en ganska hård process med anställningsintervjuer och persontester. Har man passerat det bör man rimligen kunna erbjudas en tillsvidareanställning direkt eftersom det är upp till de som anställer att göra en bedömning då ifall man passar på arbetsplatsen.

Ifall någon som inte passar in ändå slinker igenom och då missköter jobbet så ger LAS stora möjligheter idag att avsluta en tillsvidareanställning.

Provanställningen som anställningsform är därmed helt onödig och skapar bara en onödig stress för arbetssäljarna.

Vi föreslår kongressen besluta

Att-satser

1. att Seko verkar för provanställningen som anställningsform tas bort i Sverige
2. att Seko antar motionen som sin egen och skickar vidare den till LO-kongressen

Motion E 12

Civil Västerbotten

Avskaffande av intermittenta anställningar

Intermittenta anställningar har blivit ett alltmer förekommande anställningsförfarande på arbetsmarknaden. Syftet bakom anställningsformen är att kunna täcka upp vid kortvariga arbetsbehov men vi från vår sida har noterat att den använts på ett sätt som strider mot dess syfte. Vår bild är att i flera fall har intermittenta anställningar använts för att undvika att erbjuda tillsvidareanställningar, vilket i sin tur leder till en osäkerhet liksom orimliga arbetsvillkor för många av våra medlemmar.

Enligt lagen om anställningsskydd (LAS) ska en tidsbegränsad anställning övergå till en tillsvidareanställning om den anställde har arbetat mer än två år under en femårsperiod i en allmän visstidsanställning eller kombination av visstidsanställning och vikariat. I enlighet med rådande praxis kring tillämpningen av LAS ska tidsbegränsade anställningar *inte* användas om behovet av arbetskraft är permanent eller långvarigt. Likväl har vi sett att myndigheter systematiskt använder sig av intermittent anställning i syfte att kringgå dessa regler vilket skapar en osäker arbetsmiljö för våra medlemmar samt undergräver den anställdes trygghet och försvagar arbetsmiljön.

Problem: Osäkerhet som drabbar de anställda: För den enskilde anställda leder intermittenta anställningar varken till ekonomisk eller arbetsmässig trygghet vilket i sin tur skapar otrygga arbetsvillkor liksom svårigheter att planera för framtiden. Denna osäkerhet bryter mot arbetsmiljölagens principer om en god arbetsmiljö som förebygger ohälsa där de anställda återges rimliga villkor i syfte att utvecklas och må bra i sitt arbete.

Kringgående av LAS: Genom att arbetsgivare systematiskt använder sig av intermittenta anställningar så kringgår man de bestämmelserna som stadgas i LAS som syftar till att skydda arbetstagare och säkerställa att de inte fastnar i en oändlig rad av tillfälliga anställningar. Här följer även ett stort ansvar som statlig myndighet att föregå med gott exempel i det avseende att man bör göra sitt yttersta för att undvika att kringgå och i förlängningen underminera bestämmelserna i LAS.

Missbruk av flexibilitet: Myndigheternas ökade användning av intermittenta anställningar har skapat en obalans mellan flexibilitet och trygghet där arbetsgivarens missbruk sker på bekostnad av den anställdas rätt till trygghet och skapar en obalans i anställningsförhållandet.

Att-sats

- att Seko arbetar för att avskaffa intermittenta anställningar inom våra avtalsområden

Utlåtande 44 över motion E 13 att-sats 2 och E 14 att-sats 2

Yrkande

att Seko verkar för att närvaro vid arbetsrelaterad rättegång alltid ska vara på betald arbetstid

Utlåtande

Enligt förordning 1982:805 om ersättning av allmänna medel till vittnen m.m. har den som blir kallad som vittne till rättegång, rätt till ersättning för ekonomisk ersättning vid inkomstförlust pga tidspillan. Denna ersättning är dock begränsad till ett maximalt belopp om 700 kronor. Man har även rätt till reseersättning, traktamente är dock begränsat till 60 kr per dag. Beloppen i förordningen har inte uppräknats i takt med löneutvecklingen i samhället. Detta innebär i praktiken att många som inkallas som vittnen gör en inkomstförlust när de närvarar vid rättegången.

Vissa yrkesgrupper inom Seko löper på grund av arbetets karaktär större risk att återkommande inkallas som vittnen. Det kan exempelvis handla om biljettkontrollanter, anställda inom kriminalvården eller vid SIS-hem som återkommande utsätts för hot och våld eller tvingas bevittna svåra händelser. Det är orimligt att man vid närvaro på efterföljande rättegång dessutom tvingas till en inkomstförlust.

Målsägande/Brottsoffer har möjlighet att vid vunnet mål få ekonomiskt skadestånd för inkomstförluster förutsatt att man yrkat på detta. Det är därför viktigt att bevaka denna aspekt i samband med rättegången.

Motionen tar upp frågan om att närvaro vid arbetsrelaterad rättegång skall vara på betald arbetstid. Detta kräver reglering om rätt till betald ledighet enligt kollektivavtal. Den närmare utformningen av sådana ledighetsregler måste behandlas på respektive avtalsområdes avtalskonferens för att få en utformning som passar respektive bransch. Det är rimligt att den som tvingas vittna till följd av sin tjänsteutövning har möjlighet att göra detta på betald arbetstid.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att bifalla motionerna E 13 att-sats 2 och E 14 att-sats 2

Motion E 13 att-sats 2 och E 14 att-sats 2

Seko Väst, Klubb SJ Väst

Höjd ersättningsnivå vid närvaro i rättegång

Vi anser att det behöves en höjning av den ersättning som utgår för de som närvarar vid rättegång då ersättningen i dagsläget har ett max tak på 700 kr/dag. Vilket är betydligt mindre än vad Sekos medlemmar tjänar på en arbetsdag. Vi anser att det är viktigt att ersättningen står i proportion till förlusten då, våra medlemmar inte kan välja om de ska närvar eller inte. Men även då det oftast är arbetsrelaterat att våra medlemmar behöver delta i rättegångar. Då det är kopplat till deras arbete att de har blivit utsatta, likt tågpersonal och inom andra branscher som Seko organiserar.

Därför yrkar jag på

Att-satser

- att Seko verkar för att närvaro vid arbetsrelaterad rättegång alltid ska vara på betald arbetstid

F Försäkringar och pensioner

Utlåtande 45 över motionerna F 1-F 2

Yrkande

att Seko kräver att karensavdraget tas bort

Utlåtande

Frågan om att avskaffa karensavdraget har varit lite av en profilfråga för förbundet. Seko har skrivit debattartiklar, drivit kampanjer i sociala medier och så vidare i denna för medlemmarna viktiga fråga. Vidare har förbundet drivit frågan på LO-kongressen och företrädare för Seko lyfter alltid denna fråga som prioriterad i möten med politiker. Precis som motionären beskriver så är karensavdraget orättvist. Det är helt enkelt en klassfråga. Det är ojämnt, ojämnt, osolidariskt och det får såväl negativa ekonomiska konsekvenser som negativa hälsoeffekter. Många tvingas gå till jobbet trots att de är sjuka för att de inte har råd att stanna hemma och sjukskriva sig.

Hela fackföreningsrörelsen (LO-förbunden) är samlad i kravet på att karensavdraget måste slopas. Frågan är fortfarande lika aktuell för Seko och förbundet kommer fortsätta driva frågan såväl i vår opinionsbildning som i vårt politiska påverkansarbete.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att anse motionerna F1 och F 2 besvarade

Motion F 1 och F 2

BO Spårtrafik, Seko Skåne

Ta bort karensavdraget

Seko:s medlemmar arbetar i yrken där vi utsätts för risker att få olika smittor samtidigt som vi generellt har låga löner, vilket innebär att ett sjukavdrag påverkar ekonomin i stor grad för samhället och den enskilde. Karensavdraget är ett hinder för människor som har låg inkomst och leder till ökad sjuknärvaro på arbetsplatserna, som i sin tur gör att fler blir sjuka.

Vi ser därför att Seko kräver att karensavdraget tas bort.

Under pandemin tog man tillfälligt bort karensavdraget och ersatte med en fast ersättning. I början kunde man se att sjuktalen gick i taket, men nu är de lägre än innan pandemin. Vi såg hur viktigt det var att man stannade hemma vid symtom och därmed förhindrade ytterligare spridning.

Att-sats

- att Seko kräver att karensavdraget tas bort

Utlåtande 46 över motion F 3

Yrkande

att Seko skall verka för att samtliga avtalsförsäkringar ska gälla från första arbetade timmen till sista

Utlåtande

Vid LO-kongressen 2024 antogs en tilläggsatt-sats rörande att LO ska verka för att avtalsförsäkringar ska gälla till och med den övre ålder man har rätt att som längst vara anställd. Tilläggsatt-satsen som antogs beskriver att LO ska verka för att alla ska vara försäkrade så länge man kvarstår i anställning utan åldersgränser i alla avtalsförsäkringar. Via LO och dess förhandlingar verkar Seko för att påverka i linje med att avtalsförsäkringar i enlighet med denna.

Det finns även andra områden som berörs av detta, exempelvis privat anställda tjänstemän, statligt anställda samt kommunala verksamheter genom exempelvis ITP, PA 16 och AKAP-KR. Seko arbetar aktivt med frågan utifrån de möjligheter varje område ger och avtalskonferenser prioriterar.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att anse motion F3 besvarad

Motion F 3

Seko Skåne

Avtalsförsäkringar

Då en Sekomedlem oftast börjar arbeta i ung ålder med ett tungt fysiskt arbete som många gånger gör att vi på grund av utslitning inte kan arbeta till full pensionsålder, anser vi att dagens försäkringssystem är orättvist. Vi vill att pengar skall betalas in från första arbetade timmen till sista, likvärdigt med den allmänna pensionen. Detta innefattar alla avtalsförsäkringar.

Dagens regelverk gynnar mest dem som studerar länge, som kanske börjar arbeta på ett välbetalt arbete i 30 års åldern. De personerna har ofta inga problem med att arbeta långt upp i 70 års åldern medan en Sekomedlem sällan har den möjligheten med utslitna axlar, knän och ryggar.

Att-sats

- att Seko skall verka för att samtliga avtalsförsäkringar ska gälla från första arbetade timmen till sista

Utlåtande 47 över motion F 4

Yrkande

att Seko skall verka för att tjänstepension betalas in från första arbetade timmen till sista oavsett ålder

Utlåtande

Motionären lyfter en fråga som är viktigt inte bara för Sekos medlemmar utan för alla arbetare och förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning. Frågan om att all inkomst oavsett ålder ska generera till tjänstepension har tidigare behandlats både på Seko och LO kongresser med positiva ställningstaganden. I försäkrings- och pensionsförhandlingar mellan LO och Svenskt Näringsliv under 2023 kom parterna överens om att påbörja ett arbete med att försöka jämställa villkoren mellan arbetare och tjänstemän vad gäller avtalsförsäkringar. Ett arbete som startade upp under förra året och som pågår fortfarande. Inom Sekos kommunala och statliga avtalsområden arbetar förbundet aktivt med frågan utifrån de möjligheter varje avtalsområde ger och vad avtalskonferenserna prioriterar.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att anse motion F4 besvarad

Motion F 4

FO Spårtrafik

Avtalsförsäkringar

Då en Sekomedlem oftast börjar arbeta i ung ålder med ett tungt fysiskt arbete som många gånger gör att vi på grund av utslitning inte kan arbeta till full pensionsålder, anser vi att dagens försäkringssystem är orättvist. Vi vill att pengar skall betalas in från första arbetade timmen till sista, likvärdigt med den allmänna pensionen. Detta innefattar alla avtalsförsäkringar.

Dagens regelverk gynnar mest dem som studerar länge, som kanske börjar arbeta på ett välbetalt arbete i 30 års åldern. De personerna har ofta inga problem med att arbeta långt upp i 70 års åldern medan en Sekomedlem sällan har den möjligheten med utslitna axlar, knän och ryggar.

Att-satser

- att Seko skall verka för att tjänstepension betalas in från första arbetade timmen till sista oavsett ålder

Utlåtande 48 över motion F 5

Yrkanden

att Seko verkar för att alla kompletterande försäkringar följer riktåldern i det allmänna pensionssystemet i förhandlingar med arbetsgivaren

att Seko verkar för att påverka både politiken och arbetsgivarsidan att se över de orättvisor som beskrivs i motionen

Utlåtande

Att kompletterande avtalsförsäkringar ska följa ersättningarna från socialförsäkringssystemet är en uppfattning som förbundsstyrelsen delar med motionären. Vid senaste LO-kongressen beslutades att LO ska verka för att avtalsförsäkringarna ska gälla till och med den övre åldern man har rätt att vara anställd enligt Lagen om anställningsskydd, vilket i dagsläget är längre än riktåldern. För de avtalsförsäkringar som LO förhandlar om utgår ersättning fram till 66 år, dvs den riktålder som gäller nu. Riktåldern kommer höjas till 67 år, 2026 och LO och Svenskt Näringsliv är överens om att åldern i avtalsförsäkringarna ska höjas till 67 år vid samma tidpunkt. Inom övriga avtalsområden där Sekos medlemmar omfattas av avtalsförsäkringarna som gäller för privat anställda tjänstemän, statligt anställda samt för anställda i kommunala verksamheter arbetar förbundet aktivt med frågan gentemot arbetsgivare och politiken utifrån de möjligheter varje avtalsområde ger och avtalskonferenser prioriterar.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att anse motion F 5 besvarad

Motion F 5

Seko Södra

Säkra vårt avtalade försäkringsskydd

Sjukpensionen eller som den numera kallas sjukersättningen, är en av de ersättningarna vid sjukdom som har varit mest ifrågasatt sen Alliansen lyfte frågan i valet 2006. Sjukersättning är ju egentligen den sista utvägen, när alla andra åtgärder inte hjälper. Det kan vara allt från rehabilitering, omorganisation av arbetsuppgifter, anpassade jobb mm. Som mest fick under Göran Persson år 2004 nästan 70 000 personer sjukersättning. Det gick från detta till att i princip bli omöjligt att få varken sjukersättning eller för den delen en godkänd arbetsskada. 2018–2021 låg godkända sjukersättningar kring 5 000 personer per år.

Som Sekomedlemmar, skyddsombud eller förtroendevalda ser vi verkligen inte att förhållanden för de som egentligen inte orkar med arbetslivet blivit så mycket bättre sen år 2004. Istället har vi sett slimmade organisationer, bristfällig rehabilitering, innovativa

ersättningsystem mm för att få folk att lämna jobbet för att de inte orkar mer. Eller är för sjuka. Rehabiliteringskedjan som ställer helt orimliga krav på Sekos medlemmar infördes, med statistiskt helt orimliga tidsgränser. 3, 6 o 12 månader var gränserna satta. En medlem som inte kan utföra sitt jobb enligt de olika fiktiva gränserna åker ut. Oavsett om de bara har några år kvar att jobba. Det är en skam i ett av världens rikaste länder. Det var egentligen många av dessa vi en gång såg bland de 70 000 sjukersatta (år 2004). Dvs som en slags arbetsmarknadsåtgärd i slutet av arbetslivet.

Vi i Seko har sen kämpat med opinionen, på S-kongresser mm. Vi har faktiskt påverkat politiken. Numera är det några fler som blir beviljade sjukersättning. Vi har även tagit efter Arne-pensionen från Danmark. Arne hade jobbat många år och blev sjukskriven. Han kunde inte göra sitt vanliga jobb några år före pensionen och blev av med alla ersättningar. Efter ett helt livs slit åt samma företag. Numera har man lättat på reglerna i rehabkedjan och om man har några år kvar till sin "Riktålder" för pension, blir man prövad bara för det jobb man utfört de senaste åren. Pensionen får man numera efter denna riktålder. Sjukersättningen följer även denna riktålder, i år fram till 66 år.

Vi kan nu se hur Sekomedlemmar som egentligen blivit beviljade sjukersättning tom 66 år blir utan sin kollektivavtalade ersättning, kallad sjukpension. I vissa avtal benämnt AGS. I Sekos avtal är det vanligt med 21 eller 15 % i avtalad sjukpension. Detta får medlemmen utöver den beviljade sjukersättningen. Vi från facket varnade förgäves de som ville ha höjd pensionsålder. Vi ville ha vårt avtalade försäkringsskydd färdigt först. En medlem som får lämna arbetslivet med sjukersättning missar därmed mellan 4 500–6 500 kr i månaden åren mellan 65 år och den månad de fyller 66 år. Detta pga att de av oss framförhandlade försäkringarna bara gäller fram till 65 år. Nästa gång riktåldern höjs till 67 år kommer man att få sjukersättning fram till dess, men ingen sjukpension.

Förutom den låga ersättningen på enbart sjukersättning får dessutom en medlem betala ca: 250 kr MER i skatt varje månad än om sjukersättningen hade varit lön. Det betyder att sekomedlemmen som enbart får sjukersättning förlorar 7 450 kr varje månad netto. Ytterligare argument i det orimliga med avsaknaden av avtalslösningar för en redan ekonomiskt utsatt grupp.

Därför yrkar vi:

Att-satser

1. att Seko verkar för att alla kompletterande försäkringar följer riktåldern i det allmänna pensionssystemet i förhandlingar med arbetsgivaren
2. att Seko verkar för att påverka både politiken och arbetsgiversidan att se över de orättvisor som beskrivs i motionen

Utlåtande 49 över motionerna B 4 att-sats 2 samt F 6–F 7

Yrkanden

att verka för att tandvård ska ingå i sjukvårdens högkostnadsskydd (F 6, F 7)

att driva denna fråga och problematik gentemot politiken i facklig/politisk samverkan och påverkan för att reducerade kostnaderna för tandvård (B 4.2)

Utlåtande

Förbundsstyrelsen delar motionärernas synpunkter. Förbundet, liksom flera förbund, skickade in en motion, Tanderna tillhör kroppen till LO-kongressen 2024 som bifölls. Seko har dessutom haft liknande motioner på tidigare kongresser som fått bifall. Dagens tandvårdssystem är helt orimligt, det finns inga relevanta skäl till att tänderna ska behandlas på något annat sätt än den övriga kroppen ur ett välfärdsperspektiv. Det är en skandal att människor behöver skuldsätta sig för att laga sina tänder och som många, inte ens ha råd att gå till tandläkaren. Enligt en Novus-undersökning som Seko publicerade i början av året så uppger 3 av 10 bland arbetare att de väljer bort tandläkaren för att de inte har råd. Så här kan vi inte ha det.

Seko är den fackliga organisation som drivit frågan mest om att det måste införas ett högkostnadsskydd för tandvård som inkluderas i det som gäller för övrig vård. Förutom att Seko gjort mediala utspel i frågan så har förbundet även drivit framgångsrika kampanjer i sociala medier och lyft frågan i kontakter med politiker. Detta kommer förbundet att fortsätta med.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att anse motionerna B4 att-sats 2, F 6 och F 7 besvarade

Motion F 6

Seko Vattenfall Förhandlingsorganisation

Tandvård

Vi har en ojämlig sjukvård där tänder inte tillhör kroppen. Tandvård bör ingå i sjukvården och hanteras inom samma regelverk och högkostnadsskydd

Att-sats

- att verka för att tandvård ska ingå i sjukvårdens högkostnadsskydd

Motion B 4 att-sats 2 (kopia)

Seko Klubb SiS

Tandvård

Tänderna tillhör kroppen! Det har vi länge konstaterat och nu är det dags att vi ser till att alla får möjlighet till en bra tandhälsa oavsett ekonomiska förutsättningar.

En tandvårdsförsäkring bör prioriteras för medlemmarnas hälsa och rätt till en god munhälsa.

Att-sats

2. att driva denna fråga och problematik gentemot politiken i facklig/politisk samverkan och påverkan för att reducerade kostnaderna för tandvård

Motion F 7

BO Energi

Tandvård

Vi har en ojämlik sjukvård där tänder inte tillhör kroppen. Tandvård bör ingå i sjukvården och hanteras inom samma regelverk och högkostnadsskydd.

Att-sats

- att verka för att tandvård ska ingå i sjukvårdens högkostnadsskydd

Utlåtande 50 över motionerna G 1-G 2

Yrkanden

att genomföra en omfattande kartläggning av hur digitala arbetsverktyg och system påverkar arbetsmiljön och arbetstagares hälsa inom Seko:s olika avtalsområden (G 1.1, G 2.1)

att Seko ska verka för inrättandet av en myndighet eller utvidga befintliga arbetsmiljöinspektioner med ett särskilt fokus på digitala arbetsmiljöer (G 1.2, G 2.2)

att Seko granskar användningen av digital teknik på arbetsplatser, inklusive övervakningssystem och produktivitetmätningar (G 1.3, G 2.3)

att Seko säkerställer att arbetsgivare tar hänsyn till de anställdas rätt till balans mellan arbete och fritid genom exempelvis reglering av ständigt tillgängliga digitala system (G 1.4, G 2.4)

Seko föreslår förbättringar för att minska stress och arbetsbelastning som uppstår på grund av digitala verktyg (G 1.5, G 2.5)

att Seko bör arbeta för att utveckla nationella riktlinjer för hur digital teknik får användas på arbetsplatser för att undvika orimlig arbetsbelastning och säkerställa de anställdas integritet och hälsa (G 1.6, G 2.6)

Utlåtande

Digital teknik, övervakningssystem och produktivitetmätningar är något som snabbt ökar på våra arbetsplatser. Det är viktigt att Sekos förtroendevalda och skyddsombud är involverade i upphandlingar, riskbedömningar, systematiskt arbetsmiljöarbete och uppföljningar gällande allt digitalt som påverkar våra medlemmar. Stress och hög arbetsbelastning kan uppstå på grund av digitala verktyg men digitala verktyg kan också bidra till en enklare och smidigare arbetsdag.

På de arbetsplatser där de digitala verktygen inte underlättar det arbete som ska utföras behöver något göras. På alla Sekos arbetsplatser måste den digitala arbetsmiljön vara en del av arbetsplatsens systematiska arbetsmiljöarbete. Med hjälp av Arbetsmiljöverket, Prevent eller Partsrådet kan skyddsombud och fackliga söka hjälp och stöd i sitt arbete med att förbättra arbetsmiljön gällande digitala verktyg. Om vi aktivt kräver delaktighet enligt Arbetsmiljölagen och Medbestämmandelagen så kommer vi lokalt kunna granska och påverka till det bättre för våra medlemmar.

Motionärerna pekar på behovet av kunskap om hur digitala arbetsverktyg och system påverkar medlemmarnas arbetsmiljö och hälsa. Arbetsmiljöverket är den myndighet i Sverige som ska se till att arbetsmiljölagstiftningen efterlevs. I uppdraget ingår att genomföra inspektioner. Under 2024 genomförde Arbetsmiljöverket närmare 1500 inspektioner gällande det digitala arbetslivet. Myndigheten för arbetsmiljökunskap har i uppdrag att ur ett forskningsperspektiv bevaka frågan om digital arbetsmiljö och de

har publicerat en rapport som belyser dessa frågor. I dagsläget ser förbundsstyrelsen varken något behov av ytterligare myndigheter eller kartläggningar.

Inom Seko finns en variation av arbetsplatser och arbetsuppgifter. Nationella riktlinjer tar inte hänsyn till våra olikheter och behov. De som kan och bör hantera frågorna är våra skyddsombud och andra fackliga företrädare inom alla våra branscher. En bättre och mer framkomlig väg vore enligt förbundsstyrelsens uppfattning att ta fram riktlinjer på arbetsplatsnivå eller på branschnivå.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att avslå motionerna G 1 att-sats 1–2 och 6 och G 2 att-sats 1–2 och 6

att anse motionerna G 1 att-sats 3–5 och G 2 att-sats 3–5 besvarade

Motion G 1 och G 2

BO Spårtrafik, Seko Skåne

Inrättande av en nationell ”Digital Arbetsmiljöinspektion” för övervakning av arbetsbelastning och hälsa i digitaliserade miljöer

Digitaliseringen har kraftigt förändrat arbetslivet för många av Sekos medlemmar inom exempelvis telekom, post och järnvägssektorn. Samtidigt som ny teknik har skapat effektivare arbetsprocesser, har den också medfört nya typer av arbetsbelastning, såsom ständigt tillgängliga digitala plattformar, ökad arbetsövervakning, och högt uppsatta produktivetskrav utan tillräcklig hänsyn till medarbetarnas välmående.

Det finns i dagsläget inga tillräckliga riktlinjer eller mekanismer för att säkerställa att digital arbetsmiljö inte leder till ohälsa eller försämrade arbetsvillkor. I synnerhet saknas nationell tillsyn av hur digital teknik påverkar arbetsbelastningen, något som skulle kunna ha en långsiktig negativ påverkan på medlemmarnas hälsa och trygghet.

Att införa en nationell ”Digital Arbetsmiljöinspektion” som specifikt övervakar och granskar arbetsmiljön i digitaliserade arbetsmiljöer. Syftet är att säkerställa att arbetsbelastningen är rimlig, att tekniska system används på ett sätt som inte kränker de anställdas integritet, och att digital teknik inte leder till ohälsa eller försämrade villkor för SEKO:s medlemmar.

Att-satser

1. att genomföra en omfattande kartläggning av hur digitala arbetsverktyg och system påverkar arbetsmiljön och arbetstagares hälsa inom Seko:s olika avtalsområden
2. att Seko ska verka för inrättandet av en myndighet eller utvidga befintliga arbetsmiljöinspektioner med ett särskilt fokus på digitala arbetsmiljöer
3. att Seko granskar användningen av digital teknik på arbetsplatser, inklusive övervakningssystem och produktivetsmätningar

4. att Seko säkerställer att arbetsgivare tar hänsyn till de anställdas rätt till balans mellan arbete och fritid genom exempelvis reglering av ständigt tillgängliga digitala system
5. Seko föreslår förbättringar för att minska stress och arbetsbelastning som uppstår på grund av digitala verktyg
6. att Seko bör arbeta för att utveckla nationella riktlinjer för hur digital teknik får användas på arbetsplatser för att undvika orimlig arbetsbelastning och säkerställa de anställdas integritet och hälsa

Utlåtande 51 över motionerna G 3 och G 4 att-sats 1

Yrkande

att Seko verkar för att samtliga arbetsgivare inom Sekos avtalsområden tillhandahåller mensskydd på samtliga fasta arbetsplatser/etableringar

Utlåtande

Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning att det är positivt när arbetsgivare tillhandahåller mensskydd på arbetsplatsen, då detta bidrar till en bättre arbetsmiljö och ökad jämställdhet. För att alla ska må bra på jobbet behöver arbetsmiljön anpassas till alla, oavsett kön. Rinnande vatten, fräscha toaletter och tillgång till mensskydd är åtgärder som skapar en bättre arbetsmiljö.

Sekos skyddsombud och andra fackliga företrädare behöver i sitt arbetsmiljöarbete ha ett genusperspektiv som även innehåller frågan om menssäkrade arbetsplatser. Frågan måste hanteras lokalt, då Seko inom många branscher delar arbetsplatser med flera andra fackförbund.

Frågan kan lyftas under skyddsronder, i skyddskommittéer och andra samverkansorgan för att öka andelen menssäkrade arbetsplatser. Parternas centrala samverkansorgan Prevent har bra material som stöd i detta arbete.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att motionerna G 3 och G 4 att-sats 1 anses besvarade

Motion G 3-G 4 att-sats 1

Seko södra klubb energi 801, BO Energi

Mensskydd på fasta arbetsplatser

Seko verkar för att få fler kvinnliga medarbetare i den olika branscherna.

Många företag tillhandahåller redan idag mensskydd på arbetsplatserna, detta ökar tryggheten på arbetsplatserna.

Att-sats

- att Seko verkar för att samtliga arbetsgivare inom Sekos avtalsområden tillhandahåller mensskydd på samtliga fasta arbetsplatser/etableringar

Utlåtande 52 över motion I 9 att-sats 2

Yrkande

Att Seko verkar för att arbetsgivare inför tydliga strategier för att förebygga psykisk ohälsa på arbetsplatserna

Utlåtande

Motionären lyfter en viktig fråga för Sekos medlemmar. Den psykiska ohälsan ökar och är en stor utmaning bland våra yrkesgrupper. Många yrken ställer krav på att kunna bedöma och hantera stora mängder information, inte sällan under tidspress. Andra är så kallade kontaktyrken som kan vara både psykiskt och socialt krävande. Många arbetsgivare brister i sitt ansvar att skapa en hälsosam arbetsmiljö och att förebygga psykisk ohälsa.

En konkret strategi för att hantera psykisk ohälsa är en viktig del i att stärka skyddet för våra medlemmar och skapa långsiktigt hållbara arbetsplatser. Sekos skyddsombud och andra fackliga företrädare har en central roll i att säkerställa att arbetsgivarna tar sitt lagstadgade ansvar. Genom att verka för att det införs tydliga strategier för att förebygga psykisk ohälsa, kan vi bidra till en arbetsmiljö där risker minimeras, problem upptäcks i tid och drabbade får rätt stöd utan rädsla för stigma.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att bifalla motion I 9 att-sats 2

Motion I 9 att-sats 2 (kopia)

FO Post

Öka kunskapen kring psykisk ohälsa

Psykisk ohälsa ökar och är idag en av de främsta orsakerna till sjukfrånvaro på svenska arbetsplatser, och de yrken som Seko representerar är särskilt utsatta för hög arbetsbelastning, stress och andra riskfaktorer som kan leda till psykisk ohälsa. Trots det växande problemet finns det ofta bristande kunskap om hur psykisk ohälsa ska förebyggas och hanteras, både bland arbetsgivare, förtroendevalda och anställda. Det innebär att problem kan bli oupptäckta eller hanteras på fel sätt, vilket förvärrar situationen för den drabbade.

Facket har en viktig roll i att skydda medlemmarnas arbetsmiljö och rättigheter. Genom att öka kunskapen om psykisk ohälsa bland våra medlemmar och fackliga

företrädare kan vi bättre stödja de som drabbas och samtidigt verka för att arbetsgivarna tar sitt ansvar för att skapa en hälsosam arbetsmiljö.

Arbetsgivare är enligt lag skyldiga att förebygga ohälsa på arbetsplatsen men det finns ofta brister i hur detta ansvar tas. Psykisk ohälsa bemöts inte sällan med oförståelse eller otillräckliga insatser.

Många anställda vågar inte söka hjälp eller prata om sina problem av rädsla för att bli stigmatiserade eller ses som svaga. Detta tystnadsklimat förvärrar den psykiska ohälsan och hindrar tidiga insatser.

Psykisk ohälsa är ett växande problem på våra arbetsplatser och det är viktigt att vi inom Seko tar en aktiv roll i att förebygga, identifiera och hantera detta. Genom utbildning, förebyggande insatser och ökad medvetenhet kan vi förbättra arbetsmiljön och stödja våra medlemmar på ett bättre sätt.

Vi föreslår kongressen besluta

Att-sats

2. Att Seko verkar för att arbetsgivare inför tydliga strategier för att förebygga psykisk ohälsa på arbetsplatserna

Utlåtande 53 över motion A 30 att-sats 3 och 4

Yrkanden

att under kongressperioden utreda hur klubbarna får rätt kunskap att stödja skyddsombuden i deras arbete (A 30.3)

att under kongressperioden skapa ytterligare aktiviteter för att stärka samarbetet mellan skyddsombud och fackliga förtroendevalda (A 30.4)

Utlåtande

Förbundsstyrelsen instämmer i vikten av att klubbarna har rätt kunskap för att stötta skyddsombuden. Seko, tillsammans med de övriga LO förbunden, har de senaste åren arbetat med att stärka skyddsombuden. Redan idag genomförs utbildningar och andra aktiviteter som främjar dialog och samarbete mellan skyddsombud och fackligt förtroendevald. LO har skickat ut en enkät som besvarades av drygt 14 000 skyddsombud. Svaren ligger till grund för kommande insatser och aktiviteter.

Motionären pekar på att det finns en risk att man som skyddsombud känner sig mycket ensam i sitt uppdrag då det i regel bara finns ett skyddsombud i varje skyddsområde. Det är viktigt att komma ihåg att skyddsombud är ett fackligt uppdrag och en viktig del av den fackliga verksamheten. Skyddsombuden har samma behov som övriga förtroendevalda av ett nätverk bland sina fackliga kamrater i klubben. På Sekos hemsida finns material som är tänkt att användas av både skyddsombud och andra förtroendevalda.

Med start hösten 2023 utbildade Seko i samarbete med övriga LO-förbund lokalombudsmän i hur man ska hantera hindrande av skyddsombud. Utbildningen togs fram och genomfördes av LO/TCO rättsskydd. Under 2024 har arbetet med att

vidareutbilda lokala ombudsmän i regionerna pågått. De ska i sin tur utbilda lokala fackliga företrädare. Målet är att förtroendevalda med mandat att förhandla får kunskaper kring hur de hanterar hindrande av skyddsombud. Med den kunskapen kommer samarbetet mellan skyddsombud och andra fackligt förtroendevalda att stärkas.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att anse motion A 30 att-sats 3 och 4 besvarade

Motion A 30 att-sats 3 och att-sats 4

FO Post

Skyddsombuds koppling till facklig organisation

Idag är arbetsmiljöfrågor viktiga för de flesta medlemmar på våra arbetsplatser. I Sverige har vi en stark lagstiftning som i många stycken utgår från en god och tidig samverkan och riskbedömning där skyddsombuden ska vara delaktiga. I uppdraget ingår inte att förhandla utan att bevaka att arbetsmiljöbrister blir omhändertagna och i det avseendet vara de anställdas språkrör i arbetsmiljöfrågor.

Det finns en risk att man som skyddsombud känner sig mycket ensam i sin roll då det i regel bara finns ett skyddsombud i varje skyddsområde, medan arbetsgivare ofta har tillgång till ett större nätverk med kolleger eller HR. I de fall chefer inte samverkar eller informerar tidigt på grund av ovilja eller okunskap kan uppdraget som skyddsombud få karaktär av att vara besvärlig istället för delaktig och konstruktiv i det förebyggande arbetsmiljöarbetet.

Om man inte kan utföra sitt uppdrag som skyddsombud med rätt förutsättningar finns risk att man inte kan arbeta med arbetsmiljön utan måste fokusera på sina egna förutsättningar att utföra uppdraget, eller i värsta fall avsäga sig uppdraget. Vi har idag problem med att få någon att ta på sig skyddsombudsuppdraget på vissa arbetsplatser. I dagsläget är det ofta skyddsombud får stötta varandra vilket är bra, men man saknar befogenheter och möjligheter att rätta till grundproblemet.

Det är grundläggande att alla klubbar har kunskap om sitt ansvar för skyddsombuden och deras möjligheter att verka i uppdragets anda. Det gäller allt från hur man utser skyddsombud, delaktighet i indelning i skyddsområden, medverkan i skyddskommitté, bevaka skyddsombudens situation samt veta hur man ska agera då skyddsombud blir hindrade i sitt uppdrag.

Eftersom arbetsmiljöarbete är viktigt för Seko och för att öka möjligheterna för klubbarna att tillfoga sig kunskap kring sitt ansvar och arbetssätt i arbetsmiljöfrågor vill vi

Att-satser

1. att under kongressperioden utreda hur klubbarna får rätt kunskap att stödja skyddsombuden i deras arbete
2. att under kongressperioden skapa ytterligare aktiviteter för att stärka samarbetet mellan skyddsombud och fackliga förtroendevalda

H Branschfrågor, närings- och skattepolitik

Utlåtande 54 över motion H 1

Yrkande

att Seko verkar för att en ursprungsmärkning av olja införs där respektive konsument kan identifiera i vilket land oljan kommer ifrån

Utlåtande

Förbundsstyrelsen delar motionärens bedömning och tror också att en ursprungsmärkning av oljan kan ha goda effekter när det gäller att tydliggöra att aktörer från auktoritära stater tjänar pengar på användandet av olja i stora delar av världen som är att betrakta som demokratiska. Detta skulle också precis som motionären är inne på mest troligt öka incitamenten att ställa om från fossila bränslen.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att bifalla motion H 1

Motion H 1

Seko sjöfolk

Ursprungsmärk olja

Just nu är en stor oljetanker på väg från Ust-luga till Port Said Egypten. Flaggad i Gabon. Detta 250 meter långa tankfartyg är en flytande bomb. Fartyget är gammalt och slitet. Har undermålig navigationsutrustning och besättningen har troligen inte den utbildning som krävs för att framföra detta enorma fartyg på ett säkert sätt. Skulle något hända detta fartyg i östersjön så riskeras hela detta innanhav bli förstört. Fartyget har få eller inga försäkringar som skulle täcka den miljökatastrof den skulle kunna utsätta oss för. Detta är ingen isolerad händelse, detta sker varje dag, detta är ett av ca. 20 oljefartyg som bara idag har sin rutt nära norra delen av Gotland från Ryssland. Detta sker för att Ryssland fortfarande säljer sin olja till omvärlden där ibland EU.

EU måste sluta köpa rysk olja men för att de ska kunna göra ett aktivt val måste medborgarna inom EU och Sverige också ha informationen vart oljan de köper kommer ifrån.

Var dag, minut och sekund finns fartyg i östersjön som understödjer Putins krigs ekonomi. De allra flesta fartygen fraktar olja och är på väg till endera Indien eller Egypten. Fartygen är oftast flaggade i länder som Ghana, Cook Öarna eller Gabon där miljöskydd, socialrättigheter och försäkring är saker som få ens hört talas om. Men även europeiska flaggor som Cypern, Malta och Nederländerna tillhör de som för fullt trafikerar ryska östersjöhamnar och håller i gång den ryska ekonomin.

Europeisk säkerhet hör ihop med detta, för den olja vi idag har i våra bilar kommer från både Indien och Egypten. Det är rysk olja vi har i våra bilar, den har varit i Indien

eller Egypten och vänt. Politiker som hävdar att vi kan fortsätta med fossila bränslen riskerar därför att indirekt gå Putins ärende.

Vi kan inte längre vara så naiva att vi med ena handen skänker miljarder till Ukraina och med andra hand köper rysk olja. På detta sätt stödjer vi i Sverige genom vårt agerande både Ukraina och Ryssland.

Handeln med rysk olja måste stoppas, vi som fackförbund måste gå före. Sverige måste som första land införa ett system så att det går att kontrollera vart oljan som är grunden för den bensin eller diesel man köper kommer ifrån. På samma sätt som många undviker att köpa kött från vissa länder måste svenska medborgare få möjligheten att undvika att köpa rysk olja.

Slutar vi i Sverige och förlängningen EU köpa den ryska olja minskar också transportererna från Ryssland vilket gör att risken minskar för att Östersjön blir skådeplatsen för världens största miljökatastrof.

Konsumentmakten är den makten som skulle kunna ha mest påverkan här, därför är det av största vikt att vi får till en ursprungsmärkning av oljan så fort vi bara kan. Får vi det kan varje liten konsument aktivt både ta beslut och ansvar för det den gör. Detta skulle i sin tur öka incitamenten för att ställa om från bensin till el och slippa ens tänka på frågan om man stödjer Putins ekonomi. Det här har en funktion även efter att Rysslands krig mot Ukraina har avslutats. För det finns många som säkerligen skulle välja att inte köpa olja från tex Saudiarabien i stället hade valt norsk eller amerikansk olja om de fick möjligheten att välja.

Vi ser gärna fri rörlighet av varor och tjänster inom EU, men inte om det innebär att vi understödjer den ryska diktatorns krigsekonomi.

Att-sats

- att Seko verkar för att en ursprungsmärkning av olja införs där respektive konsument kan identifiera i vilket land oljan kommer ifrån

Utlåtande 55 över motion H 2-H 3

Yrkanden

att Seko ska verka för ett förstatligande av järnvägen. Genom att skapa statliga myndigheter med egen personal, fordon för banunderhåll och reinvesteringar samt fordonsunderhåll och trafik (H 2)

att Seko skall verka för att järnvägsunderhållet återförstatligas, genom att en ny myndighet skapas som har uppdrag att utföra järnvägsunderhåll samt reinvesteringssarbete med egen anställd personal och egna arbetsmaskiner/fordon (H 3)

Utlåtande

På kongressen 2021 fördes en intensiv debatt om liknande motioner och det framgick klart att det råder delade uppfattningar om vad som är de bästa organisationsformerna för en fungerande järnväg. Däremot var alla överens om att staten måste ta ett större ansvar. Frågan hänsköts till beredningsutskottet och efter ytterligare diskussioner

enades kongressen om att-satsen ”att Seko verkar för att samla banor och banunderhåll, fordonsunderhåll samt trafik under statlig regi”.

Motionärerna och förbundsstyrelsen är överens om själva principfrågan. Järnvägens funktion har inte påverkats i en positiv riktning till följd av avregleringar och privatiseringar. Tvärtom är behoven att förändra och förbättra stora. Förbundsstyrelsen ser dock ingen anledning att frångå kongressbeslutet från 2021.

Vi kan inte med säkerhet peka ut exakt de bästa organisationsformerna. De kan variera mellan statliga bolag (eller offentlig ägda på annat sätt), verk, eller enheter inom en myndighet. Därtill finns det infrastruktur och trafikverksamhet som ägs och drivs offentligt i kommunal och regional regi.

Därför menar förbundsstyrelsen att det beslut som fattades på förra kongressen innehåller de intentioner som motionären har och att det fortsatt ska vara utgångspunkten i Sekos åsikter och förslag i det politiska påverkansarbetet.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att avslå motionerna H 2 och motion H 3

Motion H 2

FO Infranord

Att förstatliga tågtrafiken och järnvägsunderhållet.

Kongressen 2021 tog beslut att Seko ska verka för att samla banor och banunderhåll, fordonsunderhåll och trafik under statlig regi.

Denna motion föreslår att Seko ska verka för ett förstatligande av banunderhåll/reinvesteringar, fordonsunderhåll och trafik. Staten skall ta tillbaka trafiken, banunderhåll samt reinvesteringar i sin helhet inklusive personal, maskiner, fordon, vagnar och verkstäder. Vad som föreslås är alltså att Seko skall verka för att två statliga verk bildas, ett för trafiken och ett för banunderhåll/reinvesteringar.

Det som hänt efter avregleringen av spårtrafiken och järnvägsunderhållet är att osäkra anställningar via bemanningsföretag ökat lavinartat, arbetsmiljö och arbetsvillkor har försämrats, ensamarbete har ökat samt försämrade kollektivavtal inom järnvägsbranschen. Detta bland annat då upphandlingar måste förnyas gång på gång och anställda tvingas söka sig till andra företag som vunnit anbudet till ett lägre pris. Avregleringen av spårtrafiken har även drabbat en del anställda genom att företag hyvlat tjänster.

Hyvling innebär att antalet arbetstimmar blir mindre och lönen därmed lägre, från heltid till deltid, eller från en högre deltid till en lägre. Arbetsgivare använder hyvling i stället för att säga upp anställda.

Säkerhetsmässigt/säkerhetsklassning för att klara transporter för försvaret samt säkra det civila samhället vid ofred och vid kris bör underhållet återförstatligas. Det har visat sig i bland annat Ukraina att tågtrafiken och järnvägsunderhållet måste bedrivas

av en aktör (staten) som tar ansvar för helheten i hela landet och har personalen, arbetsmaskiner, fordon samt vagnar inom sin organisation för att kunna styra och se till att rätt kompetens finns tillgängligt.

Att-sats

- att Seko ska verka för ett förstatligande av järnvägen. Genom att skapa statliga myndigheter med egen personal, fordon för banunderhåll och reinvesteringar samt fordonsunderhåll och trafik

Motion H 3

FO Infranord

Återförstatligande av järnvägsunderhållet

Under åren 2009 och 2010 beslutade riksdag och regering om stora förändringar. Banverket lades ner och i stället etablerades Transportstyrelsen, Trafikverket och Trafikanalys. Dessutom bolagiserades Banverket Produktion. De skildes därmed från Banverket. Syftet var att åstadkomma en högre inre och yttre effektivitet och produktivitet.

Det har nu gått 15 år sedan reformarbetet startade, men ingen samlad utvärdering har skett av reformerna. Däremot har ett par statliga utredningar genomförts som tagit upp järnvägsunderhållet. Därutöver har Riksrevisionen genomfört granskningar och regeringen har gett uppdrag till Trafikverket om järnvägsunderhållet. I alla dessa utredningar har kritik riktats mot hur järnvägsunderhållet är organiserat idag.

Trafikverket konstaterar i sin årsredovisning för år 2023 att standarden på järnvägen har försämrats under många år. Inom järnvägen yttrar det sig i svårigheter för tågen att hålla tidtabellerna. År 2023 var tidshållningen den sämsta under hela perioden 2011–2023.

Riskerna för marknadsmisslyckanden är särskilt stor när flera aktörer är involverade i olika led och när de har olika mål eller när kunskapen och informationen är asymmetriskt fördelad mellan parterna. Riskerna är också stor vid monopol, fåtalsmarknader eller karteller och där det är förenat med svårigheter att byta leverantör. Har dessutom tjänsterna, om de inte utförs på rätt sätt, små konsekvenser för de aktiva parterna men stora externa effekter, då krävs andra lösningar. Många av dessa risker återfinns på marknaden för avhjälpande och löpande underhåll av järnvägen.

Riksrevisionens granskningar bekräftar de farhågor som fördes fram inför bolagiseringen av Banverket Produktion. Avsikten var att förbättra produktiviteten och effektiviteten, men i stället har den försämrats.

Trafikverket har på statens uppdrag ansvar för att förvalta järnvägsinfrastrukturen. För att genomföra uppdraget upphandlas entreprenörer. Målen för parterna skiljer sig, som nämnts, åt. I dag finns enligt den senaste offentliga utredningen (SOU 2020:18) inte förutsättningar för att styra underhållet på ett optimalt sätt. Allt för stor del av resurserna går till att åtgärda fel i anläggningen i stället för till förebyggande underhåll

för att undvika fel och därpå följande trafikstörningar. Vidare synes informationen om resurser, kompetenser, övriga resurser och kunskapen om järnvägsanläggningen vara ojämnt fördelad och till nackdel för förvaltaren. Incitamenten är helt olika, vilket påtalats vid flertalet tillfällen. Riksrevisionsverkets granskningar visar och bekräftar förekomsten av inslag som kan tyda på marknadsmisslyckande.

Konsekvenserna för tredje man är kraftigt negativa och påtagliga vid fel och fördröjda insatser. Effekterna av ett fel i en bandel fortplantar sig snabbt till andra delar i järnvägssystemet via den trafik som äger rum. Det är väsentligt för förvaltaren som svarar för trafikledning, trafikplanering och trafikeringsavtal med järnvägsföretagen att ha kontroll över systemet. Med kontrakterade entreprenörer, ökande inslag av underentreprenörer och med personal från bemanningsföretag finns risk att möjligheten att ha en effektiv kontroll undermineras.

De samhällsekonomiska konsekvenserna av förseningar är svåra att beräkna. De få översiktliga beräkningar som gjorts visar på betydande belopp. Trafikverket gjorde under år 2014 en grov uppskattning av vad tågförseningar och inställda tåg (oberoende av orsak) kostar resenärer och företag årligen och kom fram till cirka 5 miljarder kronor. De långsiktiga samhällsekonomiska konsekvenserna är därvid inte inkluderade. Alla tågförseningar och inställda tåg beror självfallet inte på fel i infrastrukturen, men en betydande del äger rum på grund av den orsaken.

Trafikverket har vuxit med 4 200 årsarbetskrafter från 2015 och till och med år 2023 eller med 57 procent jämfört med år 2012. Ökningen har varit cirka 3,5 gånger så stor som ökningen i den reala verksamhetsvolymen. Den interna produktiviteten synes ha minskat kraftigt. Jämfört med den interna kostnadsmassan 2014 var den cirka 4,2 miljarder kronor högre 2023 i det årets pris- och lönenivå. Det skulle tvärtom ha varit rimligare att förbättrade IT-system, ökad kunskap och successiva organisationsanpassningar skulle ha ökat produktiviteten, men den verkliga utvecklingen har gått kraftigt i motsatt riktning.

Att-sats

- att Seko skall verka för att järnvägsunderhållet återförstatligas, genom att en ny myndighet skapas som har uppdrag att utföra järnvägsunderhåll samt reinvesteringsarbete med egen anställd personal och egna arbetsmaskiner/fordon

Utlåtande 56 över motionerna H 4-H 5

Yrkanden

att Seko ska driva en aktiv facklig-politisk verksamhet för att ha en hög bemanning vid uppgångar i Stockholms kollektivtrafik (H 4.1)

att Seko ska driva mot politikerna att få tillbaka en bemannad biljettförsäljning på järnvägens stationer (H 4.2)

att Seko verkar för en hög bemanning vid uppgångar i Stockholms kollektivtrafik (H 5.1)

att Seko verkar att järnvägens stationer ska vara bemannade med personal (H 5.2)

att Seko verkar för att järnvägens stationer ska vara bemannade med biljettförsäljande personal (H 5.3)

Utlåtande

Motionerna handlar om att det ska finnas bemanning i Stockholms tunnelbana, att det ska finnas bemanning på alla järnvägsstationer i Sverige samt enligt ett yrkande att dessa anställda ska sälja biljetter.

Den del av motionerna som tar sikte på det som händer i Stockholms lokaltrafik menar förbundsstyrelsen bäst hanteras regionalt och lokalt. Bland annat Seko Stockholm bedriver redan ett intensivt fackligt politiskt arbete vad gäller frågan om bemanning i lokaltrafiken.

När det sedan kommer till bemanning på landets alla järnvägsstationer och vad sådan eventuell personal ska ha för arbetsuppgifter menar förbundsstyrelsen att det finns andra delar på järnvägen som bör prioriteras vad gäller personalförstärkningar. Exempelvis skjuter redan idag övertidstimmarna i höjden för många som jobbar med underhåll av banorna. Därför vill förbundsstyrelsen inte peka ut att Seko ska binda sig till att verka för att en viss personalgrupp med en viss typ av arbetsuppgifter ska finnas på specifika platser i Sverige.

Förbundsstyrelsen vill också lyfta fram att vi idag varken vet hur behovet av medarbetare kommer se ut i framtiden eller vilka arbetsuppgifter som kommer att krävas. Vi är också generellt tveksamma till att kongresser ska ägna sig åt beslut på en så detaljerad nivå.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att avslå motion H 4 att-sats 2 och motion H 5
att anse motion H 4 att-sats 1 besvarad

Motion H 4

BO Spårtrafik

Bemanning stationer

SJ har i besparingssyfte avbemannat sin biljettförsäljning i hela landet och därmed minskat servicen på sina stationer. Det har försvårat för folk som är i en obekant stad att få information om hur de ska hitta och service för att köpa biljetter.

Samtidigt så är ett återkommande besparingsförslag i Region Stockholm att man inte behöver ha bemannade uppgångar på alla stationer i tunnelbanan och pendeln. Vi ser med oro på att man vill minska servicen och säkerheten i Stockholms kollektivtrafik. Spärrvakten har även funktionen att ge en tillgänglig stad för osäkra resenärer och resenärer med andra behov såsom personer med funktionsnedsättningar.

Att ha en hög personaltäthet ger en ökad trygghet och service för resenärerna och är något som vi som förbund borde sträva efter.

Att-satser

1. att Seko ska driva en aktiv facklig-politisk verksamhet för att ha en hög bemanning vid uppgångar i Stockholms kollektivtrafik
2. att Seko ska driva mot politikerna att få tillbaka en bemannad biljettförsäljning på järnvägens stationer

Motion H 5

Seko Stockholm

Åter bemanning på järnvägens stationer

SJ har i besparingssyfte avbemannat sin biljettförsäljning i hela landet och därmed minskat servicen på sina stationer. Det har försvårat för folk som är i en obekant stad att få information om hur de ska hitta och service för att köpa biljetter.

Samtidigt så är ett återkommande besparingsförslag i Region Stockholm att man inte behöver ha bemannade uppgångar på alla stationer i tunnelbanan och pendeln. Vi ser med oro på att man vill minska servicen och säkerheten i Stockholms kollektivtrafik. Spärrvakten har även funktionen att ge en tillgänglig stad för osäkra resenärer och resenärer med andra behov såsom personer med funktionsnedsättningar.

Att ha en hög personaltäthet ger en ökad trygghet och service för resenärerna och är något som vi som förbund borde sträva efter.

Vi föreslår kongressen besluta

Att-satser

1. att Seko verkar för en hög bemanning vid uppgångar i Stockholms kollektivtrafik
2. att Seko verkar att järnvägens stationer ska vara bemannade med personal
3. att Seko verkar för att järnvägens stationer ska vara bemannade med biljettförsäljande personal

Utlåtande 57 över motion H 6

Yrkande

att Seko jobbar för att ändra lagen om offentlig upphandling, så att lägsta anbud inte vinner utan att man först har kvalitetssäkrat. För att uppnå detta ska Seko driva frågan mot politiker, näringsliv samt också driva kampanjer i frågan

Utlåtande

Förbundsstyrelsen är enig med motionärerna kring att andra värden än endast lägsta pris/anbud bör vara vägledande i tilldelning av kontrakt inom ramen för Lagen om offentlig upphandling (LOU). LOU bygger på ett EU-direktiv kring reglerade inköpsprocesser. Det är däremot en vanlig missuppfattning att det alltid är det

billigaste anbudet som vinner i en offentlig upphandling. Så är det inte. LOU ger de facto upphandlande myndigheter möjlighet att göra en mer nyanserad bedömning och välja det anbud som ger det bästa värdet för pengarna, både vad gäller pris och kvalitet, via olika urvalskriterier.

Problemet idag är alltså inte lagstiftningen, utan snarare att många offentliga upphandlare väljer att endast gå på lägsta pris istället för att utnyttja andra urvalskriterier som finns inom LOU.

Seko har på förbunds nivå under flera år arbetat med frågan om att det ska bli vanligare att lägga in fler värden än lägsta pris som urvalskriterier i en upphandling. Ett exempel är i rapporten ”Det handlar om vår säkerhet – en rapport om vägarbetares arbetsmiljö” som förbundet släppte 2024. I den rapporten fanns krav med om att totalt värde ska gå före lägsta pris och att arbetsmiljöåtgärder ska prissättas redan i upphandlingsunderlaget för att den inte ska gå att konkurrensutsättas. Förbundet har också i olika forum och i facklig-politiska samverkan, lyft frågan om andra urvalskriterier än lägsta pris kopplat till flera branscher så som energibranschen och tågbranschen

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att anse motion H 6 besvarad

Motion H 6

Spårtrafik

Motion för ändringar i lagen om offentlig upphandling

Seko antog ett kongressbeslut 2021 om att ”Seko ska verka för att regionerna ska driva kollektivtrafiken i egen regi”. Tills att det antagna kongressbeslutet kan genomföras i sin helhet, behöver vi parallellt jobba vidare med nuvarande förutsättningar kring offentlig upphandling, för att förbättra våra arbetsvillkor och arbetsmiljö.

Vi anser att nuvarande modell om offentlig upphandling måste förändras, där man i nuläget ofta låter det lägsta anbudet vinna. Utan att kvalitetssäkra anbudet kan nuvarande tillvägagångssätt få långtgående konsekvenser för verksamheten. En modell som vi anser vore mer rimlig är att anbuderna ska kvalitetssäkras genom att inte välja det lägsta anbudet, utan att man istället låter både pris och kvalitet väga jämt in i det avgörande beslutet.

Att-sats

- att Seko jobbar för att ändra lagen om offentlig upphandling, så att lägsta anbud inte vinner utan att man först har kvalitetssäkrat. För att uppnå detta ska Seko driva frågan mot politiker, näringsliv samt också driva kampanjer i frågan

Utlåtande 58 över motion H 7

Yrkanden

att Seko i alla sammanhang där jobbskatteavdraget diskuteras verkar för att påvisa hur negativt detta påverkar nivåerna efter skatt på de anställdas sociala försäkringar (H 7.1)

att Seko verkar för att påverka politiskt om en ny Skattereform och Livsinkomstprincipen. Detta genom att aktivt minska skattegapet mellan de som jobbar och de som på något sätt behöver nyttja vårt inkomstbaserade sociala skyddsnät (H 7.2)

att Seko verkar för att respektaståndet mellan de som jobbat ett helt liv och de som av olika anledningar valt att jobba mindre upprätthålls vad gäller pensionen (H 7.3)

Utlåtande

Motionären lyfter i sin motion många problem med dagens skattesystem. Motionen fokuserar till del på vad Socialdemokraterna har gjort och inte med anledning av införda jobbskatteavdrag. Att fackföreningsrörelsen varit kritisk är ingen hemlighet. En stor del av Sekos opinionsbildning tar sin utgångspunkt i att det exempelvis är bättre att trygga våra medlemmars arbetsvillkor via satsningar på våra branscher istället för att använda reformutrymmet till orättvisa skattesänkningar.

Seko verkar redan för att påverka politiskt i frågor om skatt och rättvisa sociala försäkringar. Däremot är en bred skattereform en komplex process som kräver stöd från flera aktörer utanför fackföreningsrörelsen. Därför menar förbundsstyrelsen att det är bra att inte låsa sig i förväg till vissa principer, även om vi delar ideologisk övertygelse om hur skattesystemet bör utformas för att bland annat vara rättvist och ge en stark välfärd. Lika så driver Seko frågan både via avtal och politisk påverkan om att pensionernas nivåer måste vara drägliga.

Förbundsstyrelsen bedömer alltså att motionens intentioner om att belysa jobbskatteavdragets effekter, arbeta för skatterättvisa och värna om rättvisa pensioner redan omfattas av Sekos pågående arbete.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att anse motion H 7 besvarad

Motion H 7

Seko Södra

Minska gapet till jobbskatteavdraget

På Socialdemokraternas Kongress 2017 var vakna Sekomedlemmar drivande för att det skulle bli en ny skattereform. Beslutet blev enligt vår linje: "Socialdemokraterna ska

under mandatperioden verka för en bred skatteöverenskommelse.” Med bred menades kapitalbeskattning, inkomstskatter, indirekta skatter, skatt för företag, översyn av 3:12 regler (Som gör det möjligt för en ICA-maxiägare att ta ut 40 000 kr/mån i lön skattad enligt skattetabellen och sen ta ut 30–50 miljoner av vinsten som inkomst av kapital.) Lägg till detta det orättvisa ”Jobbskatteavdraget”.

På samma kongress tog vi även på vårt initiativ texten: ”Att vi skall stärka och bredda inkomstbortfallsprincipen i vårt sociala skyddsnät så att fler omfattas av denna princip.” Det innebär att det är din inkomst som ska styra nivån på skyddet i våra Sociala försäkringar. Sjukförsäkring, Arbetslöshetsförsäkring, Föräldraförsäkring, Sjukpenning mm. Helst ska nivåerna omfatta så många som möjligt för dess legitimitet och verkligen gälla när man en gång behöver utnyttja en försäkring, ofta avtalade fram eller som omfattas av vårt avstådda löneutrymme i form av arbetsgivaravgifter.

Dessa båda beslut om en ny bred **Skatteöverenskommelse** och att **Inkomstbortfallsprincipen** ska omfatta så många som möjligt. Dessa beslut skjuts mer och mer på framtiden. 2006 myntade dåvarande Alliansen att vi hade ett påhittat utanförskap på 1,5 miljoner löntagare. Man räknade både studerande, tjänstlediga, värnpliktiga, KY-utbildningar mm. Detta för att skapa myten om det lata folket. Lösningen blev konstruktionen av jobbskatteavdraget. Vad man glömde tala om är ju att när man sänker skatten för löntagare, då sänker man de facto ersättningen efter skatt i våra sociala försäkringar. Detta drabbar extra hårt Sekos medlemmar. Jobbskatteavdragen har sen avlöst varandra, trots politisk färg.

Så här slår det: En person tjänar 30 000 kr. Ungefärlig lön för en sekomedlem. När man jobbar får man 100 % i lön och jobbskatteavdrag. När vi för enkelhetens skull räknar på att den anställde får 80 % i ersättning vid föräldraledighet, arbetsskada, sjukpenning, arbetslöshet mm. Då blir ersättningen 24 000 kr. (Om de ens blir beviljade att få ersättning från sin lagstadgade försäkring). Skattetabell 35:2024 ger den som jobbar ett skatteavdrag på 6 773 kr/mån. Den som tydligen befinner sig i utanförskap betalar då på 24 000 kr/mån, 7 484 kr/mån i skatt. Detta gör att en person som behöver utnyttja vårt sociala skyddsnät med en ersättning på 24 000 kr/mån **förlorar hela 8 712 kr VARJE månad netto**. S kongressbeslut var att stärka inkomstbortfallsprincipen och nå en bred skatteöverenskommelse. Det går så där.

Till sist. Ersättningarna i vårt sociala skyddsnät ska inte ges sk ”Jobbskatteavdrag”. Men alla våra ersättningar (om än försämrade) vilar ju på en inkomst vi tidigare hade. Har du jobbat får du A-kassa. Har du jobbat får du Sjukpenning. Har du jobbat får du den inkomstbaserade Föräldrapenningen. Trots Kongressbeslut och högt tonläge från Socialdemokraterna vid varje nytt jobbskatteavdrag= sänkning av våra sociala försäkringar. Trots högt tonläge har de accepterat jobbskatteavdragen, snart 9 stycken.

Vi yrkar därför:

Att-satser

1. att Seko i alla sammanhang där jobbskatteavdraget diskuteras verkar för att påvisa hur negativt detta påverkar nivåerna efter skatt på de anställdas sociala försäkringar

2. att Seko verkar för att påverka politiskt om en ny Skattereform och Livsinkomstprincipen. Detta genom att aktivt minska skattegapet mellan de som jobbar och de som på något sätt behöver nyttja vårt inkomstbaserade sociala skyddsnet
3. att Seko verkar för att respektavståndet mellan de som jobbat ett helt liv och de som av olika anledningar valt att jobba mindre upprätthålls vad gäller pensionen

Utlåtande 59 över motion H 8

Yrkanden

att Seko verkar för att arbetsgivaravgiften används för att utöka avsättningen till den allmänna pensionen (H 8.1)

att Seko verkar för att arbetsgivaravgiften skall användas till vårt sociala skyddsnet (H 8.2)

Utlåtande

Förbundsstyrelsen förstår motionärens intention med motionen och tycker den är god. Det är klart att pensionen och det sociala skyddsnetet måste förbättras. Däremot anser förbundsstyrelsen att det vore fel väg att gå att öronmärka arbetsgivaravgiften till specifika ändamål.

I Sverige har vi som princip att inte koppla specifika skatter till specifika utgifter i statens budget för att säkerställa en flexibel och rättvis resursfördelning. Detta för att uppnå stabilitet och möjliggör en effektiv välfärdsstat. Öronmärkning av skatter skulle begränsa möjligheten att anpassa budgeten efter aktuella behov. En samlad budget gör det enklare att fördela resurser dit de behövs mest och hantera förändrade samhällsförhållanden. Det ska också säkerställa att alla bidrar efter förmåga och att resurserna används där de gör mest nytta. Omfördelning av resurser är dessutom avgörande vid ekonomiska kriser. Att inte låsa skatteintäkter till specifika ändamål gör det möjligt att anpassa budgeten efter samhällets behov.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att avslå motion H 8

Motion H 8

Seko Södra

Den allmänna löneavgiften till vårt sociala skyddsnet

Löntagarna har avstått ett löneutrymme av företagets vinst för den sk arbetsgivaravgiften. Den består av ålderspensionsavgift, efterlevandepensionsavgift,

sjukförsäkringsavgift, föräldraförsäkringsavgift, arbetsskadeavgift och arbetsmarknadsavgift.

I denna arbetsgivaravgift finns en ”Allmän Löneavgift”. Denna var från början strax över 2 % och var tänkt att betala vår EU-avgift (Näringslivet drev ju på för EU-medlemskap). När Anders Borg tog hand om finanserna låg denna avgift på ca: 4 % och 50 miljarder per år. **Denna avgift är nu ca: 12 % och beräknas ge statskassan omkring 281 miljarder kr år 2025. Hela 20 % av statens intäkter.** UTAN att gå till de försäkringar som det var tänkt att löntagarnas avstådda löneutrymme skall gå till. Samtidigt som den budgetförstärkande Allmänna Löneavgiften ökat har avgifterna för sjukförsäkring, arbetsskada, efterlevandepensionsavgift och arbetsmarknadsavgift kraftigt sänkts. När vi säger att vi har problem att finansiera vissa av våra socialförsäkringar finns pengar i systemet.

Arbetsgivarna säger att det är deras pengar. I Seko vet vi att arbetsgivaren inte är sena i löneförhandlingarna att tala om att arbetsgivaravgiften bör räknas som löneutrymme. Detta eftersom denna består av en massa sociala nyttigheter som skall gå till löntagarna. För att ytterligare krångla till det har idag en Sekomedlem som jobbat heltid hela livet, inte speciellt mycket mer i pension än en garantipensionär med bostadstillägg. Problemet är att även om vi räknar bort det som skall gå till EU-medlemskapet, så återstår ca: 17 % av hela statens budget som finansieras av denna avgift. Det vi ser är att även vårt politiken kraftigt försvårat att få arbetsskador eller sjukersättning godkänt efter ett långt och slitsamt arbetsliv. Samtidigt finns stora pengar i ett av systemen. Vad gäller att använda arbetsgivaravgiften till högre pensionsavsättning, har vi dessutom arbetsgivarna med oss.

Därför yrkar vi

Att-satser

1. att Seko verkar för att arbetsgivaravgiften används för att utöka avsättningen till den allmänna pensionen
2. att Seko verkar för att arbetsgivaravgiften skall användas till vårt sociala skyddsnät

Utlåtande 60 över motion H 9

Yrkanden

att Seko verkar för att bostäder i form av hyresrätter ska vara en rättighet och inte en möjlighet (H 9.1)

att Seko verkar för att det ska byggas fler kommunala bostäder i form av hyresrätter (H 9.2)

att Seko verkar för att det ska byggas fler kommunala bostäder i form av hyresrätter, i förhållande till andra boendeformer såsom bostadsrätter (H 9.3)

att Seko antar motionen som sin egen och vidareänder den till LO:s kongress (H 9.4)

Utlåtande

Förbundsstyrelsen anser att motionären lyfter viktiga frågor kring alla människors rätt till en bra bostad, oavsett storlek på den egna, eller föräldrarnas plånbok. Förbundsstyrelsen anser att bostaden i sig 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.

Dock menar förbundsstyrelsen att en hållbar bostadspolitik innehåller flera komplexa övervägande och att det därför inte går att säga att endast fler hyresrätter kommer lösa problemen på dagens bostadsmarknad. Förbundsstyrelsen anser till exempel att en blandad bebyggelse som inkluderar både hyresrätter och bostadsrätter är avgörande för att skapa socialt och ekonomiskt hållbara samhällen. Genom att erbjuda olika typer av boendeformer inom samma område kan människors varierande behov och livssituationer mötas. På så sätt kan mer inkluderande städer skapas och segregationen motverkas. Utifrån detta menar förbundsstyrelsen att det i vissa områden kan finnas behov för fler bostadsrätter eller småhus medan det i andra områden finns behov av fler hyresrätter. Det finns också stora skillnader mellan olika städer i Sverige av behovet av fler hyresrätter.

Med det sagt, så anser förbundsstyrelsen att de allmännyttiga bostadsbolagen spelar en viktig roll i att säkerställa att det finns ett brett utbud av boendelalternativ för människor i olika livssituationer. Genom att erbjuda hyresrätter till rimliga priser bidrar dessa bolag till att motverka bostadsbrist och främjar social inkludering. Allmännyttan har också en unik möjlighet att investera i hållbara bostadslösningar och ta ansvar för områdenas långsiktiga utveckling. De fungerar ofta som förebilder i stadsplanering, med fokus på att skapa trygga och trivsamma miljöer för sina hyresgäster.

Avslutningsvis vill förbundsstyrelsen understryka att motionärernas intentioner och andemening är god och att Sekos även framöver kommer fortsätta att arbeta för en ökad social rättvisa på bostadsmarknaden.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att avslå motion H 9 att-sats 4

att anse motion H 9 att-sats 1–3 besvarade

Motion H 9

Seko Stockholm

Bygg fler 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 alltmer 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 det 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-satser

1. att Seko verkar för att bostäder i form av hyresrätter ska vara en rättighet och inte en möjlighet
2. att Seko verkar för att det ska byggas fler kommunala bostäder i form av hyresrätter
3. att Seko verkar för att det ska byggas fler kommunala bostäder i form av hyresrätter, i förhållande till andra boendeformer såsom bostadsrätter
4. att Seko antar motionen som sin egen och vidaresänder den till LO:s kongress

Utlåtande 61 över motion H 10

Yrkande

att Seko utreder möjligheten att skärpa upp kontrollen inför tecknade av hängavtal för att motverka oseriösa företags tillträde till våra branscher

Utlåtande

Arbetslivskriminalitet är ett omfattande och allvarligt problem på den svenska arbetsmarknaden. Under de senaste åren har det blivit allt vanligare att kriminella företag utnyttjar möjligheten att teckna hängavtal för att verka schyssta och skapa sig legitimitet. Arbetslivskriminalitet leder till att arbetstagare utnyttjas med dåliga arbetsvillkor, låga löner och dålig arbetsmiljö. I vissa fall rör det sig om ren människoexploatering. Skatteintäkter som skulle gått till vår gemensamma välfärd riskerar att hamna i fickorna hos kriminella aktörer. Dessutom drabbas schyssta företag genom att en osund konkurrens skapas som bland annat pressar ner löner och villkor för hela arbetarkollektivet.

Förbundsstyrelsen delar motionärens bild av att Sekos kontroller av företag som vill teckna hängavtal måste bli bättre. Exakt hur det ska ske måste dock utredas vidare. Därför anser förbundsstyrelsen att det är rimligt att Seko, i linje med motionen, under kommande mandatperiod utreder just möjligheten att skärpa upp kontrollen inför tecknade av hängavtal för att motverka oseriösa företags tillträde till våra branscher.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att bifalla motion H 10

Motion H 10

BO Väg och Ban

Tecknade av hängavtal

Kampen mot arbetslivskriminalitet och att det är schyssta företag som verkar inom Sekos branscher blir allt viktigare. Vi ser nu att arbetsgivarorganisationer, som tex Byggföretagen och Maskinentreprenörerna, tillämpar alltmer omfattande granskningar av företag som ansöker om medlemskap i deras arbetsgivarorganisationer. Syftet är att städa bort oseriösa företag för att få tillträde till arbetsmarknaden.

Om ett företag nekas inträde i en arbetsgivarorganisation på grund av att de inte bedöms som seriösa enligt deras kriterier. Då känns det inte seriöst om Seko utan motsvarande granskning tecknar ett hängavtal och det bolaget ges tillträde till arbetsplatserna.

Andra fackförbund tillämpar idag en mer omfattande granskning inför tecknade av hängavtal. Tillsammans med arbetsgivarorganisationerna främst inom Väg och Ban skulle Seko kunna hitta en gemensam samsyn utifrån de kriterier de använder för godkänna medlemskap om vilka krav som gemensamt bör gälla vid inträde i branschen.

Målet är att hindra oseriösa företag via tecknande av hängavtal får tillträde till våra branscher.

Vi föreslår kongressen besluta

Att-sats

- att Seko utreder möjligheten att skärpa upp kontrollen inför tecknade av hängavtal för att motverka oseriösa företags tillträde till våra branscher

Utlåtande 62 över motion E 13 att-sats 1 och E 14 att-sats 1

Yrkande

att Seko verkar för en höjd ersättningsnivå vid närvarande vid rättegång som motsvarar vad våra medlemmar förlorar i inkomst

Utlåtande

Att vittna i en rättegång är en samhällsplikt. Enligt förordning 1982:805 om ersättning av allmänna medel till vittnen m.m, har den som blivit kallad som vittne i en rättegång, rätt till ekonomisk ersättning vid inkomstförlust eller annan ekonomisk förlust. Trots detta har ersättningen för förlorad arbetsinkomst för vittnen inte höjts

sedan 1999, vilket innebär att den inte längre speglar dagens ekonomiska verklighet. Den nuvarande maxersättningen på 700 kronor per dag täcker inte den faktiska inkomstförlusten för de flesta yrkesverksamma. 700 kronor i december 1999 motsvarar 1 124 kronor i december 2024 utifrån förändringen av konsumentprisindex.

Särskilt drabbade är de som behöver vittna utifrån sitt yrkes karaktär. Inom Seko kan det till exempel handla om tågvårdar, anställda inom Kriminalvården och SiS. Detta är yrkesgrupper som vi vet löper en stor risk att utsättas för hot- och/eller våld samt till att bli vittnet till olika händelser. Det är orimligt att man vid närvaro på en efterföljande rättegång dessutom ska tvingas till en inkomstförlust.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att bifalla motion E 13 att-sats 1 och E 14 att-sats 1

Motion E 13 att-sats 1 och E 14 att-sats 1

Seko Klubb SJ Väst, Seko Väst

Höjd ersättningsnivå vid närvaro i rättegång

Vi anser att det behöves en höjning av den ersättning som utgår för de som närvarar vid rättegång då ersättningen i dagsläget har ett maxtak på 700 kr/dag. Vilket är betydligt mindre än vad Sekos medlemmar tjänar på en arbetsdag. Vi anser att det är viktigt att ersättningen står i proportion till förlusten då, våra medlemmar inte kan välja om de ska närvar eller inte. Men även då det oftast är arbetsrelaterat att våra medlemmar behöver delta i rättegångar. Då det är kopplat till deras arbete att de har blivit utsatta, likt tågpersonal och inom andra branscher som Seko organiserar.

Att-sats

- att Seko verkar för en höjd ersättningsnivå vid närvarande vid rättegång som motsvarar vad våra medlemmar förlorar i inkomst

I Kommunikation

Utlåtande 63 över motionerna I 2 att-sats 1-3, I 3 att-sats 1-2, I 4 att-sats 1-2, I 5 att-sats 1-3 och I 6 att-sats 1-3

Yrkanden

att förbundsstyrelsen under kongressperioden utreder hur vårt medlemsnära kommunikationsarbete kan stärkas samt om detta kräver att resurser omfördelas (I 1)

att förbundsstyrelsen i högre grad möjliggör för medlemmar att vara en aktiv del i att driva våra frågor (I 2.1, I 5.1, I 6.1)

att Seko förser de Sekomedlemmar som är kommunikativa med information så att de kan sprida Sekos budskap i sociala medier, ledartexter, krönikor, debattartiklar och insändare mm (I 2.2, I 5.2, I 6.2)

att Seko verkar för att fler medlemmar ska vilja driva våra frågor (I 2.3, I 5.3, I 6.3)

att Seko åtar sig att bilda och utbilda medlemmar i bransch- och allmänfackliga frågor samt metoder för hur dessa frågor kan drivas såväl politiskt som opinionsbildande (I 3.1, I 4.1)

att Seko förser den demokratiska organisationen med information så att de kan sprida Sekos budskap i sociala medier, ledartexter, krönikor, debattartiklar och insändare mm (I 3.2, I 4.2)

Utlåtande

Kommunikationsarbetet är ett avgörande verktyg för att uppnå de fackliga målen. Syns man inte så finns man inte är ett klassiskt begrepp som fortfarande är aktuellt, kanske dessutom mer än någonsin. Som det bland annat beskrivs i motionen ”Ett starkare kommunikationsarbete”, så är Seko dessutom ett förbund som är utsatta för konkurrens på flera områden. Detta gör att det blir ännu viktigare för oss att kommunicera vad vi gör. Från centralt håll görs mycket för att förbundets positioner ska flyttas fram i samhällsdebatten och för att medlemskapets värde ska bli tydligt för såväl medlemmar som potentiella medlemmar. Men detta räcker inte. Vi behöver även bli bättre på att kommunicera även ute på arbetsplatserna, så nära medlemmarna som möjligt. Mycket bra görs när det gäller kommunikation på såväl bransch- som lokal nivå redan idag. Det bygger ofta på att det finns förtroendevalda som är intresserade av kommunikation och som är beredda och har möjlighet att lägga den tid som krävs. Där man också ser detta som en naturlig och självklar del av det fackliga arbetet. Men det finns förbättringspotential och det är därför rimligt att utreda hur vårt medlemsnära kommunikationsarbete kan stärkas.

Opinionsbildning är en kärna i förbundets kommunikationsarbete. Seko är en av de fackliga organisationer som tydlig tar ställning i såväl facklig-politiska frågor som har en direkt koppling till medlemmarna, men även i frågor som kanske har en mer indirekt koppling, exempelvis vinster i välfärden eller tandvården. Seko

var dessutom det förbund som tog initiativ till att starta Katalys och innehar ordförandeskapet i tankesmedjan. Vår uppfattning är att mer borde göras i kampen om problemformuleringsinitiativet. Seko tog med anledning av detta strid på den senaste LO-kongressen där vi bland annat krävde att LO ska ta fram en plan, en strategi för att vinna opinionskriget. En majoritet på kongressen gick på vår linje och just nu pågår ett arbete på LO i denna fråga. Den stora fajten mot högern och deras allierade behöver vi ta tillsammans för att ha en chans att vinna. Men precis som beskrivs i motionen "Låt Sekos medlemmar vara drivande i opinionsbildningen" så behövs fler krafter. Det trumfkort vi har till skillnad från högern är att vi har många människor som kan vara budbärare, fler röster helt enkelt. Det är därför en klok idé, som motionärerna föreslår, att löpande förse Seko-medlemmar med information så att de kan sprida Sekos budskap i olika plattformar. På det sättet skulle vi möjliggöra för fler medlemmar att vara en aktiv del i att driva våra frågor och också göra så att fler vill vara en del i vår opinionsbildning.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att bifalla motionerna I 1, I 2 att-sats 2, I 3 att-sats 2, I 4 att-sats 2, I 5 att-sats 2 samt I 6 att-sats 2

att anse motionerna I 2 att-sats 1 och 3, I 3 att-sats 1, I 4 att-sats 1, I 5 att-sats 1 och 3 samt I 6 att-sats 1 och 3 besvarade

Motion I 1

FO Post

Ett starkare kommunikationsarbete

Seko är utsatta för konkurrens på många avtalsområden. På vissa av dessa utgör vi majoritetsfacket på arbetsplatserna, på andra inte. På många, om inte alla, områden där vi är störst, är vi också ett lite dyrare alternativ än konkurrerande fackförbund. Trots detta väljer ändå en majoritet av de anställda att vara våra medlemmar. Vi tror helt enkelt att de flesta väljer att vara det för att de tycker att vår verksamhet är bättre. Att vi är de som mest tydligt försöker göra arbetsplatsen bättre för de anställda. Att vi på ett bättre sätt tillvaratar deras intressen. Alltså vill de vara våra medlemmar för att de vet vad vi gör.

Detta borde leda oss som förbund till en enkel slutsats, att alltid se till att anställda på våra arbetsplatser känner till vad vi gör. Vi förstår såklart att det finns flera påverkande faktorer till att anställda väljer att bli medlemmar eller inte. Men vi tycker att just denna aspekt är för viktig för att inte fokusera på.

Förbundets kommunikationsarbete är på många sätt både bra och brett. Men vi har ett större utbud av övergripande information (som exempelvis Sekotidningen eller Fackligt Perspektiv), än vi har spetsig och mer medlemsnära information. Det vill säga, vi saknar på många håll just den typen av information som får anställda på våra

arbetsplatser att vilja vara våra medlemmar, information om vad vi gör och vad som händer i det lokala fackliga arbetet.

Kommunikation är både enkelt och svårt. I grund och botten vet vi vad vi gör och kan berätta det på våra arbetsplatser. Men det finns också försvårande omständigheter. Det kan behövas tid som är svår att hitta, kompetens för att hantera olika format eller kanaler för kommunikation eller kanske bara lite stöd och inspiration för att komma i gång.

Vi tror att det behöver skapas förutsättningar för att vi ska kunna ha ett starkt kommunikationsarbete i alla delar av förbundet. Det kan handla om stöd för att komma i gång med lokala nyhetsbrev eller tidningar. Att stötta och utbilda så att förbundets olika delar kan bli bättre på att kommunicera via sociala medier. Det kommer att behövas resurser för detta men det är en arbetsuppgift vi inte heller har råd att utföra undermåligt.

Vi känner inte att vi är i position att i nuläget uttala oss om huruvida vi borde sluta göra något av det vi gör idag. Men vi ser ett stort behov av att göra fler saker på kommunikationsområdet. Om det finns resurser till allting så vore det trevligt. Annars måste en prioritering göras. Vi tror att det är svårt för kongressen att besluta om detaljer men däremot inte om riktningen.

Vi föreslår kongressen besluta

Att-sats

- att förbundsstyrelsen under kongressperioden utreder hur vårt medlemsnära kommunikationsarbete kan stärkas samt om detta kräver att resurser omfördelas

Motion I 2 att-sats 1-3, I 5 att-sats 1-3 och I 6 att-sats 1-3

BO Spårtrafik, Klubb Mtr Mälartåg, Seko Mellansverige

Låt Sekos medlemmar vara drivande i opinionsbildningen

Av dagens unga röstar många brunt, tycker det är dyrt och onödigt att vara med i facket och tror att själv är bäste dräng. Detta synsätt bottnar i en annan problemformulering och andra lösningsförslag än de vi som facklig organisation står för.

Sekos strategi för att stå emot höger-media handlar främst om opinionsbildning via tankesmedjor. Tankesmedjor gör ett mycket bra jobb, Katalys har till exempel tagit fram rapporter och drivit opinionsbildning på sätt som inte är möjliga att göra inom Seko. Men om vi outsourcar allt tankearbete om framtiden och rättvisan är vi fel ute.

Ska vi kunna ta tillbaka problemformuleringsinitiativet på riktigt krävs något mer och något annat.

Om vi nöjer oss med att vara en organisation som svarar på medlemmarnas frågor om rättigheter och skyldigheter på jobbet då behövs inget mer. Om vi tycker att vi inte behöver vara mer samhällsengagerade än att det räcker med att bjuda in en politiker till våra ombudsträffar ibland, då kan vi fortsätta som tidigare.

Men om vi vill mer. Om vi vill att det ska finnas fler alternativ till högerens problembeskrivningar, om vi vill vara en organisation som flyttar fram positionerna

och som vill göra det bättre för våra medlemmar på riktigt – då måste vi ha drivkraften på insidan.

Det finns en arena här som är underutnyttjad. Sekos medlemmar är en guldgruva men en gruva behöver underhåll. Facklig utbildning behövs för att medlemmarna ska få både kunskap och verktyg för att kunna styra sin fackförening.

Seko har många bra aktiviteter som förtjänar att få genomslag hela vägen ut. Vi behöver dels skapa förutsättningar för de som vill vara aktiva inom opinionsbildning. Men också arbeta för att locka fler medlemmar att blicka framåt och se vilken värld som kan vara möjlig. Vi behöver satsa mer för dem som kan använda pronomen som ”vi” och ”jag” när de beskriver arbetares vardag.

Att-satser

1. att förbundsstyrelsen i högre grad möjliggör för medlemmar att vara en aktiv del i att driva våra frågor
2. att Seko förser de Sekomedlemmar som är kommunikativa med information så att de kan sprida Sekos budskap i sociala medier, ledartexter, krönikor, debattartiklar och insändare mm
3. att Seko verkar för att fler medlemmar ska vilja driva våra frågor

Motion I 3 att-sats 1-2 och I 4 att-sats 1-2

FO Post, Seko Mellannorrland

Låt Sekos medlemmar vara drivande i opinionsbildningen

Av dagens unga tycker många att det är dyrt och onödigt att vara med i facket och tror att själv är bäste dräng. Detta synsätt bottnar i en annan problemformulering och andra lösningsförslag än de vi som facklig organisation står för.

Sekos strategi för att stå emot höger-media handlar främst om opinionsbildning via tankesmedjor. Tankesmedjor gör ett mycket bra jobb, Katalys har till exempel tagit fram rapporter och drivit opinionsbildning på sätt som inte är möjliga att göra inom Seko.

Men om vi ska kunna ta tillbaka problemformuleringsinitiativet på riktigt krävs något mer.

Om vi nöjer oss med att vara en organisation som svarar på medlemmarnas frågor om rättigheter och skyldigheter på jobbet då behövs inget mer.

Om vi tycker att vi inte behöver vara mer samhällsengagerade än att det räcker med att bjuda in en politiker till våra ombudsträffar ibland, då kan vi fortsätta som tidigare.

Men om vi vill mer. Om vi vill att det ska finnas fler alternativ till högerens problembeskrivningar, om vi vill vara en organisation som flyttar fram positionerna och som vill göra det bättre för våra medlemmar på riktigt – då måste vi ha drivkraften på insidan.

Det finns en arena här som är underutnyttjad. Sekos medlemmar är en guldgruva men en gruva behöver underhåll. Facklig utbildning behövs för att medlemmarna ska få både kunskap och verktyg för att kunna styra sin fackförening.

Seko har många bra aktiviteter som förtjänar att få genomslag hela vägen ut. Vi behöver dels skapa förutsättningar för de som vill vara aktiva inom opinionsbildning. Men också arbeta för att locka fler medlemmar att blicka framåt och se vilken värld som kan vara möjlig. Vi behöver satsa mer för dem som kan använda pronomen som "vi" och "jag" när de beskriver arbetares vardag.

Seko behöver en strategi som säkerställer att våra medlemmar vill och kan driva våra frågor.

Därför vill vi

Att-satser

1. att Seko åtar sig att bilda och utbilda medlemmar i bransch- och allmänfackliga frågor samt metoder för hur dessa frågor kan drivas såväl politiskt som opinionsbildande
2. att Seko förser den demokratiska organisationen med information så att de kan sprida Sekos budskap i sociala medier, ledartexter, krönikor, debattartiklar och insändare mm

Utlåtande 64 över motionerna I 7-I 8

Yrkanden

att Sekos personal ska bära profilkläder med Sekos logotyp vid företagsbesök och representation (I 7)

att Sekos personal ska bära profilkläder med Sekos logotyp vid företagsbesök och lokala förhandlingar som förbundet tillhandahåller (I 8)

Utlåtande

Motionärerna menar att det är vanligt att Sekoanställd personal kommer i anonyma kläder vid företagsbesök vilket enligt motionärerna ger ett tråkigt och oprofessionellt intryck. Vi delar motionärernas uppfattning om att det är viktigt att det syns att våra anställda kommer från Seko när man är ute på våra medlemmars arbetsplatser. Det är viktigt av flera skäl. Dels gör vi oss tillgängliga på ett helt annat sätt för medlemmarna om de vill ställa frågor eller framföra synpunkter, dels gör vi oss kända på arbetsplatserna och visar att vi är ett medlemsnära förbund.

Mot bakgrund av detta så beslutade förbundet att ta fram något som vi kalla för "materialväskan". Denna väska ska vår personal ha med sig när de är ute på arbetsplatsbesök. Förutom att väskan är fylld med bra fackligt material så är Sekologgan i stort format tryckt på den. Det är med andra ord omöjligt att missa att en Sekorepresentant besöker arbetsplatsen när man bär denna väska. Vi har även tittat på om profilkläder skulle kunna vara ett alternativ men konstaterade att det inte är ekonomiskt försvarbart, inte minst då det krävs olika uppsättningar beroende på exempelvis väder.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att anse motionerna I 7 och I 8 besvarade

Motion I 7

Seko södra klubb energi 801

Sekoanställdas klädsel vid företagsbesök och representation

I de flesta branscher brukar personal bära kläder som visar var man kommer ifrån.

Inom Seko är det vanligt att Sekoanställda kommer i helt anonyma kläder vid tex företagsbesök.

Detta ger ett tråkigt och oprofessionellt intryck för den som besöket avser, personal på besöksstället vet ej vem den besökande personen är.

Att-sats

- att Sekos personal ska bära profilkläder med Sekos logotyp vid företagsbesök och representation

Motion I 8

BO Energi

Sekoanställdas klädsel vid företagsbesök

I de flesta branscher brukar personal bära kläder som visar var man kommer ifrån.

Inom Seko är det vanligt att Sekoanställda kommer i helt anonyma kläder vid tex företagsbesök.

Detta ger ett tråkigt och oprofessionellt intryck för den som besöket avser, personal på besöksstället vet ej vem den besökande personen representerar.

Att-sats

- att Sekos personal ska bära profilkläder med Sekos logotyp vid företagsbesök och lokala förhandlingar som förbundet tillhandahåller

Utlåtande 65 över motion I 9 att-sats 3

Yrkande

att Seko under kongressperioden genomför en informationskampanj om psykisk ohälsa för att öka medvetenheten och minska stigma

Utlåtande

Det finns fortfarande ett stigma kring psykisk ohälsa samtidigt vet vi att fler och fler drabbas av detta. Precis som motionären beskriver så finns det ofta bristande kunskap om hur psykisk ohälsa ska förebyggas och hanteras, både bland arbetsgivare, förtroendevalda och anställda. Det är alltid den som lider av psykisk ohälsa som är den som drabbas hårdast.

Arbetsgivaren är den som bär det yttersta ansvaret, dessutom enligt lag, när det gäller att både förebygga och hantera ohälsa på arbetsplatserna. Men vi ser också att det ofta brister. Psykisk ohälsa möts ofta av oförståelse och otillräckliga insatser.

Vi som facklig organisation har inte det yttersta ansvaret men vi kan genom att lyfta frågan i vår kommunikation bidra med att minska stigma och öka medvetenheten bland våra medlemmar. Därigenom kan vi även öka trycket på arbetsgivarna att bli bättre på att hantera frågor kopplade till psykisk ohälsa, såväl förebyggande som när det gäller att hantera när det uppstår.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att bifalla motion I 9 att-sats 3

Motion I 9 att-sats 3

FO Post

Öka kunskapen kring psykisk ohälsa

Psykisk ohälsa ökar och är idag en av de främsta orsakerna till sjukfrånvaro på svenska arbetsplatser, och de yrken som Seko representerar är särskilt utsatta för hög arbetsbelastning, stress och andra riskfaktorer som kan leda till psykisk ohälsa. Trots det växande problemet finns det ofta bristande kunskap om hur psykisk ohälsa ska förebyggas och hanteras, både bland arbetsgivare, förtroendevalda och anställda. Det innebär att problem kan bli oupptäckta eller hanteras på fel sätt, vilket förvärrar situationen för den drabbade.

Facket har en viktig roll i att skydda medlemmarnas arbetsmiljö och rättigheter. Genom att öka kunskapen om psykisk ohälsa bland våra medlemmar och fackliga företrädare kan vi bättre stödja de som drabbas och samtidigt verka för att arbetsgivarna tar sitt ansvar för att skapa en hälsosam arbetsmiljö.

Arbetsgivare är enligt lag skyldiga att förebygga ohälsa på arbetsplatsen men det finns ofta brister i hur detta ansvar tas. Psykisk ohälsa bemöts inte sällan med oförståelse eller otillräckliga insatser.

Många anställda vågar inte söka hjälp eller prata om sina problem av rädsla för att bli stigmatiserade eller ses som svaga. Detta tystnadsklimat förvärrar den psykiska ohälsan och hindrar tidiga insatser.

Psykisk ohälsa är ett växande problem på våra arbetsplatser och det är viktigt att vi inom Seko tar en aktiv roll i att förebygga, identifiera och hantera detta. Genom

utbildning, förebyggande insatser och ökad medvetenhet kan vi förbättra arbetsmiljön och stödja våra medlemmar på ett bättre sätt.

Vi föreslår kongressen besluta

Att-sats

- att Seko under kongressperioden genomför en informationskampanj om psykisk ohälsa för att öka medvetenheten och minska stigmat

