



MOTIONER
ABCD

SKTFs Förbundsmöte 2008



A. VÄRLDENS MODERNASTE VÄLFÄRD

Motion A 1

Blir civilsamhällets återkomst solidaritetens upprättelse?

Motion A 2

Vad kan SKTF lära av Trondheimsmodellen?

Motion A 3

Fackets roll i välfärdssamhället

Motion A 4

Utveckla det konkreta arbetet kring välfärdsprogrammet

Motion A 5

Trepartsförhandlingar – Lissabonprocessen

Motion A 6

Kommuner i samverkan

Motion A 7

Landstingens försämrade ekonomi har medfört ny klappjakt på administrativ personal

B. ATTRAKTIVA JOBB OCH ARBETSPLATSER

Motion B 1

De lokala parternas roll i lönebildningen

Motion B 2

Vad är facklig solidaritet - eller frågan om assistenternas löneutveckling

Motion B 3

Uppvärdering av läkarsekreterarna

Motion B 4

Omvärlden behöver få mer kunskap om läkarsekreterarna och tandsköterskornas arbetsuppgifter och lön.

Motion B 5

Kollektivavtal

Motion B 6

Kollektivavtal

Motion B 7

Kollektivavtal

Motion B 8

Gör det flummiga kollektivavtalet konkret och tillgängligt!

Motion B 9

Stärk medlemsdemokratin!

Motion B 10

Den demokratiska processen vid centrala avtalsförhandlingar

Motion B 11

Avtalsgruppens behandling av motioner mm från förbundsmöte 2006.

Motion B 12

SKTF är en demokratisk organisation

Motion B 13

Medlemsdiskussion om lagstadgad förkortad arbetstid för alla med bibehållen lön!

Motion B 14

Sex timmars arbetsdag

Motion B 15

Angående rätten att teckna lokala kollektivavtal angående jourtidsarbete på arbetsplatsen.

Motion B 16

Angående antalet semesterdagar

Motion B 17

Flexibilitet – bra och dåligt

Motion B 18

Angående höjda OB-tillägg

Motion B 19

Nedtrappning av arbetstid innan pensionsålder

Motion B 20

Ändring i AB – omreglering på grund av sjukersättning

Motion B 21

Bruttolöneavdrag för kompetensutveckling

Motion B 22

Tre månaders kompetensväxling vid nyanställning

Motion B 23

Angående lärlingsjobb

Motion B 24

Ersättning under karenstid

Motion B 25

Ingen höjd pensionsålder!

Motion B 26

Alltid nåbar – inte alltid bra

Motion B 27

Mobbning av vuxna

Motion B 28

Arbetskada

Motion B 29

Vem är sjuk?

Motion B 30

Arbetsmarknadspolitik eller brist på sådan.

Motion B 31

Motion angående SKTFs arbete för de arbetslösa medlemmarna.

Motion B 32

Vart tog ”semestern” vägen inom Jobb- och Utvecklingsgarantin?

Motion B 33

Annonsering av tjänster

C. ARBETSLIVET EN DEL AV LIVET**Motion C 1**

Inför diskrimineringsklausuler

Motion C 2

Inför diskrimineringsklausuler

Motion C 3

Främjande av mångfald

Motion C 4

Främjande av mångfald

Motion C 5

Höj förbundsengagemanget i det antirasistiska arbetet

Motion C 6

Höj förbundsengagemanget i det antirasistiska arbetet

Motion C 7

MR-inspiratörer

Motion C 8

Arbetslösa behandlas olika – nyord inom arbetsmarknaden

Motion C 9

Mångfaldspris med MR-perspektiv

Motion C 10

Etniskt mångfaldspris

Motion C 11

Etniskt mångfaldspris

Motion C 12

HBT-kompetens inom SKTF och våra arbetsplatser

Motion C 13

Byt ut ordet ombudsman till ombudskvinna/ombudsman

Motion C 14

SKTFs internationella solidaritetsarbete

Motion C 15

De fackliga organisationernas miljö- och klimatarbete

Motion C 16

Schyssta villkor vid upphandling.

Motion C 17

Kollektivavtal, en självklarhet vid bokning av konferenshotell

Motion C 18

Utvidgning av Lex Realia

Motion C 19

Utvidgning av Lex Realia

Motion C 20

Lika förmåner för pensionärsmedlemmar som för yrkesverksamma medlemmar

Motion C 21

Eftersläpning av pensioner

Motion C 22

Förebyggande folkhälsoarbete för äldre

Motion C 23

Seniorplaner i arbetslivet

Motion C 24

Miljöpolicy för resor

D. SKTF 2012**Motion D 1**

SKTFs värdegrund

Motion D 2

Facket förändras.nu

Motion A 1

Motionär: SKTF Göteborg

Blir civilsamhällets återkomst solidaritetens upprättelse?

Social ekonomi - risk eller möjlighet? Under 1900-talets två sista decennier, med speciellt tryck på det sista, hände något som borde påverka en facklig organisation men som vi i princip inte diskuterat utifrån någon slags analys av vad det var som hände, varför det hände och alltfört händer.

Välfärdssystemen började krackelera, den offentliga sektorns förutsättningar försämrades och den fulla sysselsättningen både som mål och företeelse övergavs. Arbetslösheten har blivit långtidsarbetslöshet och bestående för fler och fler allt mer marginaliserade grupper. Fler och fler upplever ett utanförskap och en högkonjunktur eller ökad tillväxt löser inte längre automatiskt problematiken. Kort sagt den svenska modellen knakar i fogarna. Fackföreningsrörelsen inklusive SKTF har inte på något avgörande sätt kunnat eller velat utmana den nya tidens fenomen. Det finns en del tänkare som påstår att 90-talet också präglades av idétorka. Politiska partier och fackliga organisationer fick brist på idéer om hur den nya utvecklingen och framför allt globaliseringen skulle mötas. I stället är tendensen anpassning till den nya utvecklingen och de nya begreppen, individualisering, flexibilitet, anställningsbarhet osv. osv. Svaret borde vara en svidande och radikal samhällskritik och ett orubbligt stöd för de som slås ut eller aldrig kommer in på arbetsmarknaden. Vi genomlever just nu en enorm högkonjunktur men som inte löser utanförskapet till den del det berör de marginaliserade grupperna.

Lägg därtill sjukskrivningarna, det ökade behovet av rehabilitering, det allt högljuddare ropet på hjälp i form av en allt lägre faktisk pensionsålder och försäkringskassans nya och allt omänskligare syn på berättigandet till sjukpenning och arbetsgivarens efterföljd

med ingen sjuklön heller. Den nya regeringens syn på hur och när man står till arbetsmarknadens förfogande, byter inriktning och flyttar osv. Då det gäller pensionsåldern pratas det om en höjning trots att den faktiska pensionsåldern är lägre än 65 år. Höjd pensionsålder och nya möjligheter att jobba till 79 år etc., vilket nämns i debatten. Forever young-generationen, fyrtiotalisterna, ska ersättas då de går i pension och då uppstår jobb och det har vi fokus på men det börjar märkas redan nu av sjukskrivningar och annat att man inte är forever young. Om dessa enorma åldersgrupper inte når fram till pensionsåldern, vad innebär det? För samhällsutvecklingen? För SKTF? Vad menar vi med ett hållbart arbetsliv?

Allt färre gör mer och slits ut fortare. Allt fler får inte vara med alls. Marginalisering och utanförskap blir begrepp som ökar. Nationalstatens möjligheter att med politik påverka minskar i ett allt mer globaliserat samhälle. Vad innebär detta för den fackliga rörelsen och för SKTF? Offentlig sektor brandskattas både medvetet och omedvetet. EU-miljarder sprids runt regionalt eller lokalt och går till stor del till den fjärde sektorn, projektsektorn.

Det må heta, som det gjorde under den förra EU-perioden, mål x, y eller z, växtkraft mål 3, storstadspengar eller Urban. Det må vara tänkt att bidra till att skapa jobb men det blir oftast bara till nytta för de projektande. Facklig påverkan ska för vår del ske via TCO och TCO har ingen lokal eller regional organisation. Hur gör vi då?

Inom EU lanseras hårt begreppet social ekonomi som en möjlighet i sammanhanget och en del EU-pengar går då till detta område eller denna sektor, den tredje sektorn som den ibland kallas. Här finns alla möjligheter i världen att en enorm övergångsarbetsmarknad skapas, eller att frivilligarbete blir vägledande. Frivilligorganisationer och föreningsliv är ju hörnstenar inom den sociala ekonomin. Det finns också en möjlighet att sätta annat fokus på sektorn och dess framtid.

Att sätta in den i sitt sammanhang och se till att arbeten skapas om än i andra driftsformer än de gängse. Flytta fokus från starta eget till starta "vårat". Förutsättningen för detta är att de fackliga organisationerna blir aktiva aktörer inom området och förändrar fokus från projekt för vadsomhelst till att skapa arbete med vettiga villkor. Att fortsätta som idag utan ett starkt fackligt engagemang kan leda till att vi får en amerikansk låglönelösning, en dumpad sektor men med ett finare europeiskt namn, social ekonomi. Det som är både risk och möjlighet är att den offentliga sektorn och välfärdsstaten krackelerar och att nya officiella begrepp uppstår och att pengar finns. Ska lycksökarna eller sådana som har arbete och egenförsörjning i fokus vara ledande inom området? Eller är rak privatisering ett alternativ? Hur kan lagen om offentlig upphandling användas?

Kuriosa kan ju vara att vi skickar XX miljarder till EU som medlemsavgift. Dessa pengar är givetvis pengar som annars hade varit användbara inom den offentliga sektorn. Vi får tillbaka något mindre miljarder men ändå miljarder och dessa ska genom ett snårigt byråkratiskt system fördelas på olika sätt dock inte för att skapa jobb i offentlig sektor. Hela denna hantering blir i sig en bransch och ett nytt etablissemang, projektetablissemang uppstår.

Låt oss erövra makten över detta, låt oss sätta in denna utveckling i ett samhällsperspektiv, låt oss synliggöra dem det berör och bli deras talespersoner, låt oss skapa möjligheterna, låt oss skapa arbete och egenförsörjning, låt oss förnya samhällsdebatten och låt oss bli en lokal aktör mot utslagning, marginalisering och utanförskap. Låt oss bli det förbund som rekryterar samtliga som får jobb inom sektorn och låt oss bli garanten för att det blir jobb med egenförsörjning och riktiga anställningsvillkor. Om detta inte är möjligt, låt oss bli det förbund som avslöjar detta innan ytterligare miljarder runnit iväg så att de i stället kan användas för den utveckling som är nödvändig, en utveckling mot jobb och egenförsörjning.

Det som skulle förta lycksökeriet i branschen vore om det fanns en tredje sektor byggd på de faktorer som gäller inom den sociala ekonomin och med driftsformer som ligger de fackliga organisationerna nära och där man kunde **välja** att arbeta. Vad som är klart är att det handlar om ett annat arbetssätt, kanske en möjlighet att förverkliga något och framförallt handlar det om egenmakt, en klar bristvara hos varje marginaliserad medborgare och varje utbränd eller utsliten medlem.

Det som kännetecknar sektorn, per definition, oavsett om den benämns tredje sektorn, civilsamhället eller social ekonomi är att inom det sociala företagandet är demokratiskt synsätt, sund människosyn, allmännytta, inte vinsten i fokus, solidaritet osv nycklar. Seriöst socialt företagande är något som fackföreningsrörelsen borde både stödja och samarbeta med.

Vi föreslår förbundsmötet besluta

- att SKTF snabbt utreder om SKTF ska vara en aktör inom området social ekonomi och i så fall hur vi kan vara det.
- att i samband med våra diskussioner om välfärd och värdegrunder ta med det som nu etableras utanför offentlig sektor och hur vi ska införliva detta i vårt samhällsengagemang och våra analyser.
- att diskutera, eventuellt utreda och klara ut om aktiviteter inom den sociala ekonomin kan vara ett komplement till offentlig sektor och/eller ett alternativ till privatisering.
- att överhuvudtaget i välfärdsdiskussionen ta fram en helhet som även inbegriper den tredje sektorn.
- att undersöka möjligheterna att uppnå ett hållbart arbetsliv i kombination med den tredje sektorn.

Motion A 2

Motionär: Avd 016, Katrineholm-Vingåker

Vad kan SKTF lära av Trondheimsmodellen?

Facken i Trondheim, LO och större delen av YS, tjänstemännens centralorganisation, fick nog av nedmonteringen av välfärden och samlade sig till en stor och framgångsrik kampanj till försvar av välfärdsstaten, förbättring av kvaliteten på de offentliga tjänsterna genom en demokratisering av kommunen.

Den fackliga alliansen gick och diskuterade ett antal viktiga frågor med sina medlemmar på arbetsplatserna och fick ett starkt gensvar. Genom dessa kontakter formulerade medlemmarna viktiga fackliga och politiska frågor som man sedan drev på ett aktivt sätt som påverkade kommande val och politikerna.

Vi anser att detta agerande var mycket intressant då de var demokratiskt och ökade de fackliga medlemmarnas aktivitet och inflytande.

Vi anser att förbundet skall ta del av den s k Trondheimsmodellen för att diskutera vad vi kan lära av detta fackliga agerande.

Förbundsmötet föreslås

- att uppdra åt förbundsledningen att föra en diskussion i förbundet om Trondheimsmodellens eventuella lärdomar och hur dessa kan tillämpas av oss.

Motion A 3

Motionär: SKTFs senior/pensionärsavdelning, region Stockholm

Fackets roll i välfärdssamhället

Hur var det då?

Fackligt inflytande i styrelser och utredningar (där skilda meningar kunde göra sig gällande och via kompromisser och överenskommelser leda fram till väl förankrade beslut och samförstånds-lösningar) går tillbaka till 1920- och 1930-talen i Sverige. Förhandlingarna med facken ansågs stärka legitimiteten i landets och ländernas politik.

Hur är det nu?

Nu tillkallas ofta enmansutredare eller en grupp experter för att bereda stora välfärdspolitiska frågor. Detta leder bort från ett samhälle där många är med och påverkar besluten och där många också är med och tar ansvar för de beslut som fattas av regering och riksdag. Införande av "kundvals-system" i stor hast leder inte till valfrihet utan till privatisering i stor skala med minskad insyn och stor risk för minskad kvalitet som följd. "Kundvals-system" ökar inte antalet anställda – som behövs inom både skola, vård och omsorger – utan ger istället bort kunskaper och investeringar som det tagit generationer att bygga upp. "Kundvals-system" ger inga garantier för personalens yttrandefrihet eller rätten att vara fackligt ansluten. Insynen blir sämre när personalen inte skyddas av meddelarfrihet.

Så vad gör facket nu när omfattande demografiska förändringar ställer stora krav på kommunernas och landstingens förmåga att anpassa verksamheterna efter förändrade behov och resurser? Hur deltar facket idag i beredningsarbetet inför stora förändringar av välfärdssamhället? Svarar facket på remisser om förändringarna?

Risker och polarisering av den sociala välfärden

En översikt över hur sociala problem och deras riskfaktorer förändras i befolkningen och dess olika undergrupper redovisas i Socialstyrelsens nationella rapporter om sociala förhållanden. Huvudslutsatser i "Socialrapport 2006" är att det i flera avseenden skett en polarisering av den sociala välfärden genom den nu förda välfärdspolitiken.

Äldre kvinnors villkor är sämre än äldre mäns. Blir hon änka försämras hennes ekonomiska situation. Det finns dubbelt så många kvinnor som män som är 80 år eller äldre och merparten av dem löper förhållandevis stor risk att bli fattiga.

10% av dem som är 65 år och äldre samt 6% av dem över 80 år 2004 var födda utanför Sverige. De utrikesfödda saknar oftare ekonomiska marginaler jämfört med personer födda i Sverige och skillnaderna ökar bland äldre pensionärer.

Många äldre har svagt socialt nätverk vilket försvårar deras situation när de blir äldre och mer vårdbehövande.

Svaga grupper slås ut från den reguljära bostadsmarknaden i högre utsträckning än på 1980-talet.

Vad krävs då av facket idag?

Sammanfattningsvis:

Förr hade facket en stark roll i välfärdssamhällets uppbyggnad

Nu tar facket ofta inte ställning i de övergripande välfärdsfrågorna

Risker och sociala problem ökar hos befolkningen

Framtida utmaningar lokalt och globalt kräver att SKTF tar ställning i viktiga framtidsfrågor

Vi vill att SKTF ska öka sin roll i välfärdssamhället.

Vi hemställer att förbundsmötet ska besluta att förbundsstyrelsen ska verka för

- att** stärka välfärden
- att** motverka kvalitetsförsämringar
- att** motverka att ”gemensam egendom” i form av kunskaper, infrastruktur och resurser förskingras.

Yttrande från SKTF avd 700s styrelse

SKTF avd 700s styrelse tillstyrker motionen

Motion A 4

Motionär: Landstingsavdelningen i Stockholms läns landsting

Utveckla det konkreta arbetet kring välfärdsprogrammet

SKTF har redan ett välformulerat "Välfärdsprogram".

Vi alla i SKTF måste bli mer tydliga och konkreta i våra aktiviteter kring välfärdsfrågor. Välfärd för oss är att färdas väl i livet. Alla som lever i Sverige ska omfattas av detta, inte minst känna trygghet.

Vi alla SKTF:are är välfärdsarbetare och har därmed stora insikter i frågorna. Vi vill särskilt understryka att vi ska arbeta så att vi kan vara stolta över vår arbetsplats. Vi är varandras arbetsmiljö. Detta ger även bättre verksamheter för invånarna. Vidare vill vi ta nya steg vad det gäller jämställdhet och mångfald. Bl a genom att bägge föräldrarna ska erbjudas hälften var i föräldraledighet, vilket ställer krav på att taket ska tas bort samt en stödjande arbetsorganisation.

I upphandlingar ska vi kräva att etiska krav ställs bl a fair trade, miljökrav och krav på kollektivavtal.

Vi anser att förbundsstyrelsen bör tillsätta en arbetsgrupp/aktionsgrupp som konkret arbetar som stöd för att genomföra vårt "Välfärdsprogram". Gruppen ska få i uppdrag att genomföra aktiviteter med många medlemmar i hela förbundet samt samla in och sprida erfarenheter. Gruppen ska inspirera till och organisera opinionsinsatser och konkreta aktiviteter

Förbundsmötet föreslås fatta beslut om

att tillsätta en arbetsgrupp för ökade konkreta insatser i välfärdsfrågorna.

Motion A 5

Motionär: SKTFs senior/pensionärsavdelning, region Stockholm

Trepartsförhandlingar – Lissabonprocessen

SKTF deltar i trepartsförhandlingar om skola, vård och omsorg, konsument-, klimat- och kommunikationsfrågor, arbetsmarknadspolitik och socialförsäkringsfrågor m m med regeringen före sommaren varje år. Liknande förhandlingar pågår på EU-nivå med ISKA och Europafacket före mars månad varje år.

Sveriges handlingsprogram för EU:s Lissabonprocess för åren 2006 – 2008 finns i regeringens skrivelse till Riksdagen 2006/07:23, den 23 november 2006. Den var försenad på grund av regeringsskiftet.

I juni 2007 inbjöd regeringen ett 70-tal organisationer till överläggningar om regeringens förslag för 2008 i Lissabonprocessen. Överläggningarna ägde rum vid tre tillfällen med ett 50-tal organisationer. Ett 20-tal organisationer lämnade in skriftliga redovisningar av sitt eget arbete inom Lissabonprocessen, samt sina förslag för regeringens skrivningar i 2007 års uppföljningsrapport för Lissabonprocessen. Regeringens förhandlingar med politiska företrädare för lokal och regional nivå ägde rum inom ett nationellt forum som bildats 2007. Första mötet ägde rum våren 2007 med ytterligare två möten hösten 2007 (se regeringens skrivelse 2007/08:23 på www.regeringen.se).

Både uppföljningsrapporten 2007 och det svenska handlingsprogrammet 2006 har tre delar.

- Regeringens makroekonomiska politik enligt riktlinjerna 1 – 6
- Regeringens mikroekonomiska reformer enligt riktlinjerna 7 – 16
- Regeringens sysselsättningspolitik enligt riktlinjerna 17 – 24

Under varje riktlinje i Lissabonprocessen redovisar regeringen den svenska politikens målsättningar och inriktning samt de fortsatta insatser och åtgärder som regeringen planerar för 2008. Förutom pensions- och försäkringssystem (enligt riktlinje 2), social och regional solidaritet (enligt riktlinje 17) och seniorplaner för arbetslivet (enligt riktlinje 18) kan regeringens planer för ”mikroekonomiska reformer” 2008 vara av särskilt intresse inför förhandlingarna 2008 – t ex följande politikområden i regeringens skrivelse 2007/08:23

- Regeringens forskningspolitik 2008 (riktlinjerna 7 och 8, sidan 22)
- Regeringens IT-politik 2008 (riktlinje 9, sidan 24)
- Regeringens klimatpolitik (riktlinje 11, sidan 29)
- Regeringens politik för ökad konkurrens i offentlig sektor, offentlig upphandling och ”benchmarking” av offentliga tjänster (riktlinje 13, sidan 34)
- Regeringens investeringspolitik för vägar och järnvägar (riktlinje 16, sidan 44)

Sveriges Riksdag ska troligen diskutera regeringens förslag för år 2008 i plenum i februari 2008 (efter det att Riksdagens Näringsutskott kommit med sitt betänkande om Sveriges handlingsprogram för Lissabonprocessen)

Den årliga tidplanen för fackens deltagande i Lissabonprocessen blir således

- **Före januari** – för att påverka ISKAs förhandlingar
- **Före mars** – för att påverka Europafackets förhandlingar
- **Mars** – de fackliga organisationernas toppmöte med rekommendationer till EU:s regeringschefer
- **Mars** - toppmöte med 27 EU-länders regeringschefer om nästa års riktlinjer
- **April** – EU:s riktlinjer i regeringens vårbudgetproposition
- **Juni** – förhandlingar med svenska fackliga organisationer, intresseorganisationer, arbetsgivarorganisationer, lokala och regionala politiker m m
- **September** – regeringens presentation i höstbudgeten
- **Oktober** – regeringen sänder Sveriges handlingsplan till EU-kommissionen
- **November** – EU-kommissionen granskar Sveriges handlingsplan utifrån statsministrarnas beslut i mars och juni samma år
- **December** – EU:s 27 statsministrar tar ställning till Sveriges handlingsplan för nästa år

Och sedan börjar man om igen...

Den som inte är intresserad av fackliga organisationer och kommande propositioner inom olika områden kanske ändå kan vara intresserad av de indikatorer som visar ”hur det går för Sverige” i regeringens skrivelse 2007/08:23 när det gäller t ex

- Lönegap mellan kvinnor och män efter ålder och utbildningsnivå (sidan 94)
- Genomsnittlig pensionsålder (sidan 96)
- Antal anställda med atypisk anställning (sidan 100)
- Äldreomsorgen i ordinärt boende (sidan 106)
- Arbetskraftsreserven (sidan 111)

Sämst går det för Sverige (enligt bilaga 3 sidan 91) på de båda områdena

- Prisnivå
- Investeringar i näringslivet i % av BNP

Förbundsmötet föreslås besluta

- att** uppdra till förbundsstyrelsen att före Sveriges ordförandeskap i EU hösten 2009 ta fram ett diskussionsunderlag om SKTFs trepartssamverkan i Sverige och EU om äldre- och välfärdsfrågor enligt EU-fördraget och Lissabonprocessen.

Yttrande från SKTF avd 700s styrelse

Styrelsen föreslår att motionen avslås.

Motion A 6

Motionär: Inger Redelius, Senior-/pensionärsavd, landstingssektion 91 i Stockholm

Kommuner i samverkan

Sommaren 2007 beslutade SKTFs förbundsstyrelse i anslutning till Strategidokument för ekonomer att bevaka förändringarna som har att göra med Ansvarskommitténs arbete samt att söka samarbete med Sveriges Kommunalekonomer och "Ekonomer för miljön" (enligt Aspekten nr 10, 2007 sidorna 6 – 7)

Ansvarskommittén har i sitt slutbetänkande (SOU 2007:10, sidorna 271 – 273) diskuterat primärkommunernas samverkan inom deras två kärnuppgifter

- medborgarnära välfärdstjänster
- allt det som hänger samman med tillväxt och samhällsbyggnad (såsom t ex fysisk planering, marknadsanvändning, bostadsbyggande, tillhandahållandet av infrastruktur och delansvar för kollektivtrafiken)

samt två typer av verksamheter utanför kommunernas politiska uppdrag

- uppgifter som primärkommuner utför under mer eller mindre kontraktliknande former i förhållande till staten (som t ex arbetsmarknadsåtgärder för ungdomar)
- rent statliga uppgifter inom andra områden (t ex lantmäteri verksamhet) som också är väl skiljda från det politiska uppdraget.

Ansvarskommittén anser att det är en olycklig utveckling att kommuner används som "entreprenörer" för utförande av statliga uppgifter eftersom det politiska inflytandet på lokal nivå då är mycket begränsat (enligt sidan 262).

Interkommunal samverkan

Regeringen tillsatte en särskild utredare våren 2006 med uppdrag att utreda frågor om den kommunala kompetensen och kommunal samverkan (dir 2006:47). Utredaren skulle redovisa uppdraget senast den 31 augusti 2007 och regeringens proposition med anledning av utredningen kommer i maj 2008. Ansvarskommitténs grundinställning är att interkommunal samverkan bör underlättas – men att det samtidigt ligger en fara i att många och för mångformiga samverkanskonstellationer växer fram. Kommittén anser att en sådan utveckling i sig kan motivera endera att bärkraften i dagens primärkommunala struktur omprövas eller att en ny uppgiftsfördelning mellan stat och kommun alternativt mellan regionkommun och kommun måste fastställas.

Förutom att befolkningen minskat i 200 av landets 290 kommuner den senaste tioårsperioden – där Ansvarskommittén beräknar ca 80 kommuner med mindre än 10 000 invånare år 2015 och runt 115 kommuner med mindre än 10 000 invånare 2030 – tar Ansvarskommittén upp en diskussion om "samverkan i angränsande områden" som rör hälso- och sjukvård där kommittén (på sidan 166) visar att hälso- och sjukvård bedrivs inom flera sektorer såsom

- tandvård
- skolhälsovård
- kriminalvård

- företagshälsovård
- försäkringskassan
- folkhälsoinsatser m m

där patient/klient rör sig mellan olika system och där betalningsansvaret därmed växlar och där vårdinsatser kan ändras dramatiskt utan att detta beror på patientens/ klientens behov har förändrats.

Ansvarskommittén föreslår att

- kommunernas tillsynsansvar ska överlämnas till staten
- kommunerna ska åläggas att redovisa i vilken form och kring vad de samverkar med andra kommuner
- staten ska utveckla samverkan och kommuners samverkan med andra offentliga aktörer.

18 (av totalt 48) statliga politikområden i regeringens budgetpropositioner berörs av Ansvarskommitténs förslag. Av de 18 politikområdena anses 5 områden vara särskilt strategiska (se SOU 2007:10, sid 187)

- pendlingsregioner av tillräcklig storlek för att kunna växa av egen kraft
- betydande forskningsresurser
- regional kollektivtrafik, helst på järnväg
- infrastrukturplanering inom ett vidare geografiskt perspektiv än dagens normallän
- landets 8 programområden för arbete med EU:s strukturfonder åren 2007 – 2013.

Förbundsmötet föreslås besluta

- att** uppdra till förbundsstyrelsen att medverka vid utformningen av ett statligt informationssystem för interkommunal samverkan samt
- att** uppdra till förbundsstyrelsen – eventuellt tillsammans med TCO – att medverka vid bedömningar av de ekonomiska konsekvenserna som ett genomförande av Ansvarskommitténs förslag skulle kunna medföra, samt att då i första hand koncentrera sig på kostnaderna för användningen av kollektiv-trafik inom och mellan kommuner och förändringar av den interkommunala skatteersättningen.

Yttrande från SKTF avd 700s styrelse

Styrelsen föreslår att motionen avslås.

Motion A 7

Motionär: Landstingsavdelning 154, Västernorrland

Landstingens försämrade ekonomi har medfört ny klappjakt på administrativ personal

De flesta landsting har underskott i kassan och ny klappjakt har inletts på administrativ personal av alla kategorier. Samtidigt publiceras ännu fler undersökningar om hur sjukvårdande personal får allt mindre tid till vården därför att tidigare besparingar lett till att de fått alltmer administrativa uppgifter.

Vi i landstingsavd 154 i Västernorrland vill med denna motion åter peka på behovet av att SKTF tillsammans med förslagsvis Vårdförbundet och Läkarförbundet tillsammans med SKL gör gemensam sak mot detta slöseri med resurser.

Motion B 1

Motionär: Bengt-Olov Olsson, Borlängeavdelningen nr 113

De lokala parternas roll i lönebildningen

De centrala parterna blir alltmer samstämmiga i synen på hur lönebildningen ska gå till. På senare år har kollektivavtalen skrivits med inriktning mot att ge de lokala parterna stor frihet att själva forma de lokala processerna. De centrala parterna överlåter tämligen kravlöst på den lokale arbetsgivaren att utifrån en avtalsbilaga med råd och anvisningar genomföra de årliga löneöversynerna. Bilagan har inte kollektivavtals status och det lokala fackets roll är att bilda opinion, lägga förslag till processutformning och stämma av att det samlade löneutfallet överskrider en viss miniminivå. Det lokala fackets agerande resulterar inte i ett dokument med kollektivavtals status.

Målen och metoderna i den lokala lönebildningen fungerar väl då det finns acceptans för bilagan ”De centrala parternas syn på förutsättningar för en väl fungerande lönebildning” och då de lokala parterna är öppna för förnyelse och nytänkande. I vår värld är dock inte dessa förutsättningar alltid uppfyllda. Det förekommer att fackförbundet SKTF ses som ett litet förbund i skuggan av de stora facken inom skola, vård och omsorg och att de vackra tankarna om transparens, påverkansmöjlighet för den enskilde och sakliga grunder för lönedifferentiering ersätts med pottsystem, centraldirigering och mer eller mindre godtycklig lönesättning. För dessa öar av eftersläpande löner och eftersläpande metodutveckling erfordras någon form av kompletteringsregler i våra lönekollektivavtal.

Frihet är oftast en god jordmån för innovationer och nytänkande men i arbetslivet kan friheten missbrukas och användas till förtryck och ensidighet. I dessa situationer krävs att facket, som alltid och definitionsmässigt är den svagare parten, markerar sin styrka och uppträder solidariskt. Genom mera krävande förhandlingsordningar och stöd från hela organisationen kan de eftersläpande öarna förmås att respektera ingångna avtal.

Nuvarande löneavtal löper ut under 2010 och förberedelser för ett nytt avtal bör inledas i god tid med diskussioner om behoven av kompletterande regler av den typ som här efterlysts. Det lokala facket bör ges en starkare ställning i förhandlingsordningen på det sättet att dagens överläggningar och avstämning skärps upp. Jag vill att vi uttömmande diskuterar möjligheten av att ställa krav på lokala kollektivavtal om former för styrning, uppföljning och kvalitetssäkring av de årliga löneöversynerna och om möjlighet för de centrala parterna att aktivt ta del i de lokala löneprocesserna då någon lokal part så begär.

Jag yrkar

- att förbundsstyrelsen överväger att i programdokumentet föra in krav på möjlighet till central förhandling och lokala kollektivavtal som komplement till de centrala ”ramavtalen” och
- att förbundsstyrelsen uppdrar till förbundsstyrelsen och avtalsgrupperna inför nästa avtalsrörelse överväga förhandlingsyrkanden rörande åtgärder till stöd för klubbar och lokalavdelningar med behov av särskilt stöd

Styrelsens yttrande

Avdelningsstyrelsen i Borlänge 113 ställer sig bakom motionen.

Motion B 2

Motionär: SKTF Göteborg, Annika Strandhäll

Vad är facklig solidaritet - eller frågan om assistenternas löneutveckling

SKTFs största medlemsgrupp är assistenterna/administratörerna. En stor grupp oftast i formen av en kvinna, många är äldre. De har under ganska många år nu inte ansetts vara en prioriterad grupp av arbetsgivaren på kommunsidan, åtminstone inte generellt sett. Inte heller i våra avtal på HÖK sidan har vi kunnat hitta nått stöd för ett fokus på dessa assistenter oftast vår mest lågavlönade medlemsgrupp dessutom. Det är visserligen så att våra assistenter inte är den grupp vi har svårast att rekrytera de har ingen möjlighet att gå till ett annat förbund i dag. Men som de flesta smarta företag tänker: -för att få fler kunder måste jag hålla mina nuvarande kunder nöjda så att de blir goda ambassadörer för mitt företag. Just nu möter man inte särskilt många nöjda SKTF are i assistentgruppen.

Vad vi konstaterar liksom vår medlemsgrupp är att de nu är kraftfullt omsprungna lönemässigt av många av Kommunals medlemsgrupper. På årsmöten på klubbarna i vår avdelning möts vi numera av allt fler trötta och frustrerade medlemmar från denna grupp och vi gör vad vi kan lokalt med de förutsättningar som vi har men det räcker inte.

Förbundet måste ta krafttag i denna fråga.

Vi föreslår därför förbundsmötet att besluta

- att** SKTF genomför en kartläggning över löneutvecklingen för våra assistenter de senaste 10 åren och kopplar detta till en undersökning kring hur administratörsrollen förändrats under denna tidsperiod.
- att** SKTF sedan utarbetar en strategi/plan för hur förbundet tänker ta sig ann frågan inför avtalsrörelsen 2010.

Följande avdelningar har informerat att de står bakom denna motion: Härrydaavdelningen

Motion B 3

Motionär: Samtliga sekreterare vid ögonkliniken, Uddevalla sjukhus, Gerd Barbro Karlsson

Uppvärdering av läkarsekreterarna

Vi, läkarsekreterare vid ögonmottagningen, Uddevalla Sjukhus, har som önskemål

- att vårt fackförbund gör en insats i arbetet med att höja våra löner.
- att man kan komma till en nivå där man kan försörja sig på en heltidslön tycker vi är ett rimligt krav. Vi ser hur vi passeras av de flesta andra yrkeskategorier lönemässigt.
- att man genom reklamkampanjer gör läkarsekreterarens yrkesroll och betydelse för patienten känd för allmänheten. Vi är ganska övertygade om att gemene man inte vet hur "mycket" en läkarsekreterare tjänar.
- att söka allmänhetens stöd och bli synliggjorda är mycket viktigt.

Avdelningens yttrande

Avdelningsstyrelsen i avdelning 282 Västra Götalandsregionen beslutar att tillstyrka motionen.

Motion B 4

Motionär: Gun Britt Delsvik Svensson Avd 282, Kjell Sunnerdahl avd 282

Omvärlden behöver få mer kunskap om läkarsekreterarna och tandsköterskornas arbetsuppgifter och lön.

Inom SKTF Västra Götalandsregionen är våra största medlemsgrupper läkarsekreterare och tandsköterskor och så är det säkert för andra avdelningar också

Många gånger får vi höra från våra medlemmarna att dessa grupper inte syns i media och att allmänheten för det mesta inte vet vad de gör för arbete och vad de har i lön.

Dessa medlemmar pekar på kommunals lyckade drive ...vet du vad en undersköterska har för lön...

Något liknande skulle SKTF göra för dessa stora yrkesgrupper.

SKTF borde lägga ner pengar på en rejäl media information.

Läkarsekreterare och tandsköterskor är våra största grupper inom förbundet och med en stor kampanj skulle vi kunna hålla upp motiveringen med medlemskapet

Vi vill att förbundsstyrelsen beslutar

att det satsas på en stor kampanj för att visa på dessa gruppers arbetsuppgifter och lönevillkor.

Avdelningens yttrande

Styrelsen i SKTF avd 282 Västra Götalandsregionen tillstyrker motionen.

Motion B 5

Motionär: SKTF avdelning 001 Malmö

Kollektivavtal

Bakgrund: I tidens begynnelse organiserade arbetare och tjänstemän sig, olika organisationer, som en gemensam motpart till arbetsgivaren. Fram till för en ca 15 -20 år sedan var det nästan 100 % anslutning till de fackliga organisationerna. Med en sådan uppslutning så gör kollektivavtalet skäl för sitt namn. I en tid då de fackliga organisationerna dräneras på medlemmar är det också ytterst rimligt att kollektivavtalet förändras.

Många medlemmar lämnar den fackliga organisationen med orden att man får allt ändå. Det kan inte vara avsikten med kollektivavtalen att man skall kunna åka snålskjuts. På sikt kommer detta att urholka förtroendet för den fackliga organisationen med ett sannolikt ökat medlems-tapp som resultat.

En facklig organisation är intresseorganisation som måste sätta de egna medlemmarnas intresse och väl och ve i första rummet. Genom att gå med i sådan organisation får man vissa förmåner. Är man inte medlem skall man, som idag, inte ha automatiskt rätt till samma förmåner.

Man ska se en facklig organisation som ett medlemskap i en intresseorganisation där man som medlem har förmåner som andra inte har.

Man skall ha i åtanke att många inte har någon kunskap om vad de fackliga organisationerna har gjort för gott under årens lopp. Många tar idag saker och ting för givet och som en självklarhet. Vi måste på något sätt slå vakt om kollektivavtalen för våra medlemmar denna motion skall ses som ett led i det arbetet.

SKTFs avdelning nr 001 Malmö föreslår därför att förbundsmötet beslutar

- att** omgående tar fram en konsekvensanalys om vad det skulle innebära om kollektivavtal endast skulle omfatta fackligt anslutna
- att** utifrån analysen ta fram en handlingsplan under 2008 för ändringar av kollektivavtalen så att kollektivavtalen endast omfattar fackligt anslutna
- att** under 2009 tillsammans med andra fackförbund som exempelvis Unionen, föreslå nödvändiga ändringar i rådande lagstiftning.

Motion B 6

Motionär: SKTFs Helsingborgsavdelning nr 006

Kollektivavtal

Bakgrund: I tidens begynnelse organiserade arbetare och tjänstemän sig, olika organisationer, som en gemensam motpart till arbetsgivaren. Fram till för en ca 15 -20 år sedan var det nästan 100 % anslutning till de fackliga organisationerna. Med en sådan uppslutning så gör kollektivavtalet skäl för sitt namn. I en tid då de fackliga organisationerna dräneras på medlemmar är det också ytterst rimligt att kollektivavtalet förändras.

Många medlemmar lämnar den fackliga organisationen med orden att man får allt ändå. Det kan inte vara avsikten med kollektivavtalen att man skall kunna åka snålskjuts. På sikt kommer detta att urholka förtroendet för den fackliga organisationen med ett sannolikt ökat medlems-tapp som resultat.

En facklig organisation är intresseorganisation som måste sätta de egna medlemmarnas intresse och väl och ve i första rummet. Genom att gå med i sådan organisation får man vissa förmåner. Är man inte medlem skall man, som idag, inte ha automatiskt rätt till samma förmåner.

Man ska se en facklig organisation som ett medlemskap i en intresseorganisation där man som medlem har förmåner som andra inte har.

Man skall ha i åtanke att många inte har någon kunskap om vad de fackliga organisationerna har gjort för gott under årens lopp. Många tar idag saker och ting för givet och som en självklarhet. Vi måste på något sätt slå vakt om kollektivavtalen för våra medlemmar denna motion skall ses som ett led i det arbetet.

SKTFs Helsingborgsavdelning nr 006 föreslår därför att förbundsmeetet beslutar

- att** omgående tar fram en konsekvensanalys om vad det skulle innebära om kollektivavtal endast skulle omfatta fackligt anslutna
- att** utifrån analysen ta fram en handlingsplan under 2008 för ändringar av kollektivavtalen så att kollektivavtalen endast omfattar fackligt anslutna
- att** under 2009 tillsammans med andra fackförbund som exempelvis Unionen, föreslå nödvändiga ändringar i rådande lagstiftning.

Motion B 7

Motionär: Söderslättssavdelningen

Kollektivavtal

Bakgrund: I tidens begynnelse organiserade arbetare och tjänstemän sig, olika organisationer, som en gemensam motpart till arbetsgivaren. Fram till för en ca 15 -20 år sedan var det nästan 100 % anslutning till de fackliga organisationerna. Med en sådan uppslutning så gör kollektivavtalet skäl för sitt namn. I en tid då de fackliga organisationerna dräneras på medlemmar är det också ytterst rimligt att kollektivavtalet förändras.

Många medlemmar lämnar den fackliga organisationen med orden att man får allt ändå. Det kan inte vara avsikten med kollektivavtalen att man skall kunna åka snålskjuts. På sikt kommer detta att urholka förtroendet för den fackliga organisationen med ett sannolikt ökat medlems-tapp som resultat.

En facklig organisation är intresseorganisation som måste sätta de egna medlemmarnas intresse och väl och ve i första rummet. Genom att gå med i sådan organisation får man vissa förmåner. Är man inte medlem skall man, som idag, inte ha automatiskt rätt till samma förmåner.

Man ska se en facklig organisation som ett medlemskap i en intresseorganisation där man som medlem har förmåner som andra inte har.

Man skall ha i åtanke att många inte har någon kunskap om vad de fackliga organisationerna har gjort för gott under årens lopp. Många tar idag saker och ting för givet och som en självklarhet. Vi måste på något sätt slå vakt om kollektivavtalen för våra medlemmar denna motion skall ses som ett led i det arbetet.

Föreslår att förbundsstyrelsen ger förbundsstyrelsen i uppdrag

- att** omgående tar fram en konsekvensanalys om vad det skulle innebära om kollektivavtal endast skulle omfatta fackligt anslutna,
- att** utifrån analysen ta fram en handlingsplan under 2008 för ändringar av kollektivavtalen så att kollektivavtalen endast omfattar fackligt anslutna,
- att** under 2009 tillsammans med andra fackförbund som exempelvis Unionen, föreslå nödvändiga ändringar i rådande lagstiftning.

Motion B 8

Motionär: Martin Persson Solnaavdelningen

Gör det flummiga kollektivavtalet konkret och tillgängligt!

För de personer som arbetar inom fackföreningsrörelsen är begrepp som den ”svenska modellen” och kollektivavtal självklara men vad jag erfar är inte så fallet för de allra flesta svenskar. Det talas om att facket håller på att förändras. TCO med dess fackförbund ska framöver vara mer för än emot. Kollektivet i centrum byts ut mot individen i centrum, d.v.s. vad har den enskilde medlemmen att vinna på att vara med i facket? Man vill alltså att svenskarna ska vara med och förändra facket för att vända vindarna och därigenom locka fler medlemmar.

Jag vill vara med och förändra och lägger härmed fram ett förslag som jag hoppas att SKTF ska anta.

Mitt förslag berör kollektivavtalet, som ju bekant är en av grundbultarna inom det svenska arbetslivet. För mig har alltid innebörden av mitt kollektivavtal varit flummigt. Man hävdar, vilket är korrekt, att ett kollektivavtal kan innehålla en mängd olika förmåner som jag som individ kan dra nytta av som tjänstepension, eventuellt extra semesterdagar, kanske rikskuponger eller 90 procent istället för 80 den dag jag ska vara föräldraledig osv.

Jag föreslår att kollektivavtalet ska finnas som en bilaga till anställningsavtalet. Om jag fick denna bilaga i hand skulle innebörden i begreppet kollektivavtal, som facket tjarar om som ett mantara, bli mindre flummigt men mer tillgängligt och förståeligt. Jag vill tro att enbart denna förändring skulle göra att folk begriper vad facket till viss del sysslar med och dessutom skulle jag som individ, bland annat, förstå vad jag har att vinna på att vara med i facket.

Som förtroendevald skulle det bli mycket enklare att dels, argumentera med presumtiva medlemmar om medlemskapets fördelar, dels ges verktyg att använda i förhandlingar med arbetsgivaren då detta skulle tydliggöra skillnaderna i villkor arbetsgivare emellan. Må vara att det är förhandlingar som sker på lokal och inte central nivå, men det brukar regna uppifrån även i demokartiskt styrda organisationer, och en centralt diskuterad propå kan få just de effekterna.

Därför föreslår jag förbundsmötet besluta

- att** SKTF ska vid nästa centrala förhandling yrka på att de på arbetsplatsens gällande kollektivavtalsrättsliga förmånerna ska vidhäftas anställningsavtalet samt,
- att** Under innevarande avtalsperiod uppmana de lokala avdelningarna och klubbarna att framförhandla detta lokalt.

Styrelsens yttrande

Styrelsen avd 132 Solna ställer sig bakom denna motion

Motion B 9

Motionär: Styrelsen för avd 016, Katrineholm – Vingåker

Stärk medlemsdemokratin!

Utred större avtalsgrupp och medlemsomröstningar av centrala avtalen!

Att de centrala avtalen om löner och villkor är mycket viktiga i vårt fackliga arbete behöver knappast sägas. Ett bra avtal ger stöd, ett dåligt försvårar givetvis vårt lokala arbete. Under senare år har det funnits en press ifrån motparten att försvaga det centrala löneavtalets betydelse bland annat i form låga eller inga lägstnivåer.

Med tanke på avtalets vikt behöver vi ha så stor central representativitet som möjligt vid dessa förhandlingar. Idag deltar två förtroendevalda från var region, d v s 14 personer, vid dessa, vilket vi anser vara för lite. Även om det genomförs ett viktigt förberedelsearbete ute i regionerna med träffar och återkopplingar under det centrala avtalsarbetet, anser vi att det inte är tillräckligt. Det behövs en större central grupp som komplement till avtalsgruppen, vilken kan träffas i förhandlingarnas slutskede för att bredda diskussionerna, ge större representativitet och förhoppningsvis bättre förankrade beslut. Dessutom skulle ges bättre möjlighet till återkopplingar till våra lokala organisationer. Med en sådan struktur ser vi möjligheter för SKTF att aktivera medlemmarna kring viktiga centrala frågor, skapa ökat fackligt intresse, stärka "Nära SKTF" och fördjupa demokratin inom förbundet.

Andra fack, som exempelvis Lärarförbundet, har en sådan avtalsstruktur.

En annan medlemsdemokratisk fråga är möjligheten att rösta om de centrala avtalen. En möjlighet som skulle kunna engagera och aktivera medlemmar kring centrala frågor och således öka facklig kunskap och intresse. Idag är avståndet alltför långt mellan medlem och förbund. Medlemmarna behöver få stöd och möjligheter att lyfta blicken från snävt lokala frågor, "lönen", till andra för förbundet och fackföreningsrörelsen helt avgörande framtidsfrågor som bemötandet av den storföretagsstyrda globaliseringen och dess följder, bl a för välfärdssystemen och fackliga rättigheter, behovet av kraftfullare opinionsbildning och medlemsmobiliseringar m fl.

Medlemsomröstning av avtalen var vanligt förekommande inom svensk fackföreningsrörelse fram till 1950-talet och är så fortfarande i ex. Danmark och Norge (där man också verkar ha aktivare och stridbarare fackföreningar).

Vi anser att förbundet behöver utreda dessa möjligheter och inleda en diskussion i medlemsleden om stärkt medlemsdemokrati och aktivitet utifrån bl a ovanstående frågor.

Med hänvisning till ovanstående föreslås förbundsmötet besluta

- att** förbundet skall utreda behovet av ett större avtalsråd samt frågan om medlemsomröstningar av centrala avtal.

Motion B 10

Motionär: Bengt Franzino och Krystyna Öbom.

Den demokratiska processen vid centrala avtalsförhandlingar

Bakgrund: Vi har under ett antal år haft löneavtal som förhandlats av tjänstemännen på förbundet. Avtalen har haft en tydlig prägel av att arbetet skall göras lokalt på förvaltningsnivå. Vi lokala företrädare har länge saknat verktyg och anser avtalen varit ”tandlösa”. Arbetsgivaren saknar kunskap och resurser för att uppfylla avtalet i bästa fall. I sämsta fall saknar de även viljan. Efter sju år med denna avtalskonstruktion kan vi konstatera att det fortfarande saknas lönesamtal. Lönekriterier saknas i allt för många verksamheter. Många medlemmar säger fortfarande att de inte vet varför de har den lön de har eller hur de skall göra för att kunna höja den. Detta anser vi beror på att avtalet till stora delar saknar kollektivavtalsstatus vilket inte binder arbetsgivaren utan utnyttjas i syfte att ta kontroll över processen och marginalisera det fackliga inflytandet.

Problem: Det är ett stort problem för oss att vårt inflytande över processen i vår egen organisation är obefintlig, vi får inte gehör för våra frågeställningar/problem, vi blir inte lyssnade på. Maktlösheten sprider ut sig och upplevelsen att arbetsgivaren hela tiden flyttar fram sina positioner. Det känns idag som om vi har två motparter, det ena är arbetsgivaren och det andra är vårt förbund. Ur en demokratisk synvinkel är detta ett problem att vår förhandlingsdelegation består av tjänstemän som vi inte kan rösta fram eller rösta bort.

Idag är det förbundsstyrelsen som fattar beslut om att bifalla eller avvisa arbetsgivarens förslag. Ur denna synvinkel är det tveklöst ett demokratiskt beslut. Problemet är att sådana beslut kräver specialistkunskap.

Förslag: Vårt förslag är att på förbundsmötet utse ett avtalsråd. Förbundsmötet skall också fatta beslut om storleken på avtalsrådet. Detta avtalsråd får sedan mandat att utse en förhandlingsdelegation för att möta arbetsgivaren i förhandlingar. Avtalsrådet skall också fatta beslut om på vilket sätt och i vilken omfattning man vill ha stöd från tjänstemännen.

Vi föreslår förbundsmötet

- att** fastställa antal delegater som skall ingå i avtalsrådet
- att** utse ett avtalsråd
- att** besluta om att avtalsrådet får mandatet att bifalla eller avisa arbetsgivarens bud
- att** besluta om att avtalsrådet är det som skall leda förhandlingarna med tjänstemännen som stöd

Följande avdelningar har informerat att de står bakom denna motion: Lidköpingavdelningen och Härrydaavdelningen.

Avdelningens yttrande

Avdelningsstyrelsen för SKTF Göteborg beslutade att tillstyrka motionen.

Motion B 11

Motionär: SKTF Göteborg

Avtalsgruppens behandling av motioner mm från förbundsmöte 2006.

Det nya avtalet på HÖK-sidan som slöts under våren 2007 ledde till en del diskussioner relaterat till vad förbundsmötet 2006 beslutade. Det faktiska förhållandet var att löneutskottets slutbetänkande liksom de motioner som fanns inom löneområdet hänsköts till den avtalsgrupp som tillsammans med förbundsstyrelsen skulle sluta vårt nya avtal. I en del fall bifölls dessutom motionerna. Vad som sedan skedde finns ingen samlad bild av. Det finns heller ingen helhetsbild av hur denna hantering gjorts eller om det varit svårt, enigt, oenigt, tillämpligt, otillämpligt. Vad genomfördes och vad genomfördes inte. Av det som inte genomfördes hur mycket berodde på arbetsgivaren och hur mycket var omprövningar?

Då saker lämnas vidare från förbundsmöte för beslut, beredning eller hantering på annat sätt måste en återredovisning ske till förbundsmötet av det uppdrag man fått. Då förbundsstyrelsen får sina uppdrag eller leder verksamheten mellan förbundsmötena hanteras detta i verksamhetsberättelse och med ansvarsfrihet som yttersta resultat. Hur blir det för avtalsgrupperna. Framför allt de som fått uppdrag från förbundsmöte.

Någon form av åiterrapportering då förbundsmötet överlämnar uppdrag måste ske. Jämför till exempel ekonomiutskottet som under tid får flertalet uppdrag och motioner från förbundsmötet men som ska redovisa till definierat förbundsmöte (vart fjärde år!)

Förbundsmötet föreslås besluta

- att** som princip fastställa att alla typer av uppdrag som ett förbundsmöte lämnar till enskild eller till gruppering ska återredovisas till nästkommande förbundsmöte. Självklart kan redovisning behöva ske tidigare men slutredovisning ska alltid ske till förbundsmöte.
- att** avtalsgruppen på HÖK-området redovisar hur de hanterat uppdraget från förbundsmöte 2006.

Följande avdelningar har informerat att de står bakom denna motion: Lidköpingavdelningen

Motion B 12

Motionär: Niklas Witt, Mats Olsson, Tommy Thyrsso m fl

SKTF är en demokratisk organisation

SKTF tror på individens vilja och kraft att utvecklas och att själv och gemensamt med andra ta ansvar.

SKTF tror på gemenskap såväl på arbetsplatsen som i samhället i stort. Genom att gå samman kan vi åstadkomma mer och vi blir starkare tillsammans än var och en för sig. Gemenskapen och sammanhållningen är viktig och arbetsplatsens gemenskap är grunden för hur vi organiserar oss i SKTF.

SKTF tror att mångfalden bidrar till en fackföreningsrörelse som ger ökade möjligheter till framgång och styrka.

SKTF har likabehandling och respekt för den enskilde som ledstjärna.

För SKTF handlar solidaritet om medkänsla och förståelse för andra.

Allt detta framgår av SKTFs värdegrund.

Allt detta är viktigt för oss som valt att engagera oss fackligt i SKTF.

Allt detta ger oss tillsammans styrka att nå SKTFs vision om ett arbetsliv där alla får plats och behövs och som ger möjlighet till gemenskap och utveckling.

Vilka är då nyckelorden ? Jo, gemensamt med andra, sammanhållning, mångfald, likabehandling, respekt, solidaritet och förståelse.

Vad är då problemet ? Jo, ett icke definierat garanterat utfall för arbetsledande personal i HÖK 07, tillkommet utan en grundlig diskussion inom förbundet utifrån principiella utgångspunkter såsom värdegrund och vision.

Inför kommande avtalsrörelse måste frågan diskuteras.

Är konstruktionen med ett icke definierat garanterat utfall önskvärt för SKTFs medlemmar ? Alla medlemmar ? Bara arbetsledande personal ? Vissa medlemmar ? Bara medlemmar inom kommun och landsting ? Bara medlemmar i bolag ? Bara medlemmar inom kyrkan ? Inga medlemmar ?

Är syftet med ett icke definierat garanterat utfall – att skapa lokala förutsättningar för en lönepolitik som fokuserar på den arbetsledande personalens betydelse – förenligt med nyckelorden – gemensamt med andra, sammanhållning, mångfald, likabehandling, respekt, solidaritet och förståelse ?

Är särbehandling enda sättet att uppnå en fokusering av olika yrkesgruppers betydelse ?

Kommer andra yrkesgrupper inom SKTF att omfattas av ett icke definierat garanterat utfall i kommande avtal för det fall att vi vill fokusera på just den yrkesgruppens betydelse ?

Skall modellen med ett garanterat utfall utmönstras ur avtalet för alla eller bara för några och hur väljer vi i så fall vilka som skall omfattas och vilka som inte skall omfattas och på vilka grunder ?

Yrkande:

att nästa års regionkonferenser ägnas åt en gedigen diskussion kring frågorna som aktualiseras i denna motion.

Niklas Witt, ordförande Avd.174 Flen

Mats Olsson, ordförande Avd 008 Linköping

Tommy Thyrsson, ordförande Avd 010 Norrköping

Göran Svenningsson, ordförande Avd 016 Katrineholm-Vingåker

Lennart Nygren, ordförande Avd 071 Vimmerby

Jan Axelsson, ordförande Avd 105 Nyköping

Christina Göransson, ordförande Avd 139 Östergötlands läns landsting

Lisa Andersson, ordförande Avd 142 Finspång

Tonny Stålnacke, ordförande Avd 182 Gotland

Ann-Marie Johansson, ordförande Avd 625 Linköpings stift

Motion B 13

Motionär: Styrelsen avd 016, Katrineholm – Vingåker

Medlemsdiskussion om lagstadgad förkortad arbetstid för alla med bibehållen lön!

Under flera decennier drev olika partier och intresseorganisationer kravet på en lagstadgad arbetstidsförkortning för alla med bibehållen lön, så även SKTF.

Så sent som 2001 hade SKTF kravet på 35 timmars arbetsvecka för alla på sin agenda. Flera statliga arbetstidskommittéer har avverkat frågan – utan att kunna enas om en förkortning. Arbetsgivarsidan har sagt nej och flera fackförbund på LO-sidan har föredragit att genom avtal förkorta arbetstiden (vilket givit några minuter per dag och den anställde betalar hela förkortningen själv). En svårighet är att fackförbunden inte kunnat ena sig i frågan för att ge största möjliga tyngd åt kravet. Även SKTF gav upp kampen för en lagstadgad arbetstidsförkortning till förmån för individuella och lokala lösningar. Vi har kvar kravet men behöver tydliggöra vårt förhållande till frågan i stället för att tysta den.

Hela samhällsutvecklingen pekar mot att arbetstiden måste förkortas så att

människor får tillräcklig tid för återhämtning i ett alltmer krävande arbetsliv,

vi kan sänka arbetslösheten som blivit kroniskt hög sedan 15 år tillbaka,

kvinnor och män får samma möjligheter och villkor i arbetslivet vilket ger större möjlighet till ett jämställt familjeliv (viktig jämställdhetsaspekt),

människor kan få mer ork och tid att kunna välja deltagande i samhällsengagerande uppgifter (viktig demokratisk aspekt).

Alla opinionsundersökningar visar att frågan är viktig för många. Vid det senaste förbundsmötet röstade cirka en tredjedel av delegaterna för en motion med krav att SKTF skulle driva frågan aktivare mot 35- och 30-timmarsveckan.

Det finns som synes många skäl, enligt vår mening, till att ta upp kampen för att förkorta arbetstiden rejält, inte med några minuter/vecka.

Det finns givetvis svårigheter att driva denna fråga mot den globaliserade ekonomin, risken för rekryteringsproblem, men som alla andra frågor som facken driver så handlar det om styrkeförhållandena mellan parterna, att opinionsbilda och aktivera medlemmarna.

Förbundet och den samlade fackföreningsrörelsen behöver göra tydliga beräkningar på vad förkortad arbetstid enligt detta förslag skulle innebära ur olika aspekter, opinionsbilda, föra upp frågan på internationell nivå.

Förbundsmötet föreslås besluta

- att SKTF väcker liv i frågan om en lagstadgad arbetstidsförkortning för alla med bibehållen lön inom förbundet genom utredningar och medlemsdiskussioner.

Motion B 14

Motionär: Veronica Silén, Gävleavdelningen 028

Sex timmars arbetsdag

Jag tycker att SKTF ska arbeta för att det ska bli 6-timmardag arbetsdag.

Orken hos de flesta räcker inte till med 8-timmars dagar. Idag alltför långa dagar oftast med mycket pressade arbetsdagar. Med 6-timmars dagar däremot skulle både arbetsgivare och arbetstagare bli vinnare genom att arbetet blir mer effektivt. Samtidigt få mer tid över för vila och rekreation. Utvilade hjärnor fungerar bättre än trötta med följderna att arbetsglädje och kreativitet infinner sig och det gagnar arbetstagaren, arbetsgivaren och hela samhället i stort.

6-timmarsdagen är en gammal bra tanke väl värd att återupptas och genomföras.

Det är dags att gå till handling, vänta har vi gjort alldeles för länge.

Avdelningens yttrande

Gävleavdelningen tillstyrker motionerna.

Motion B 15

Motionär: Avd 29 Eskilstuna

Angående rätten att teckna lokala kollektivavtal angående jourtidsarbete på arbetsplatsen.

Med anledning av att vår arbetsgivare inte vill teckna något lokalt kollektivavtal ang avvikelse när det gäller beräkning av jourtiden ATL 6 § trots tolkning av AB § 13 att det skulle vara möjligt att göra ett lokalt kollektivavtal.

Vi behöver ha stöd av ett starkare centraltavtal som antingen formulerar en egen bilaga som ska gälla nationellt eller att det starkare formuleras i det centrala avtalet att vi har rätt att teckna lokala avvikelser.

Detta beror på Kommunals bilaga J som förvillar vår arbetsgivare att inte vilja gå oss till mötes.

På arbetsplatser där SKTF:s avtalsområde gäller och jourtidsarbete kan förekomma i större utsträckning än vad som nu finns kommer dessa problem att uppkomma när det gäller att beräkna den totala arbetstiden för våra medlemmar.

I en förlängning av detta behöver vi också se över kommunernas arbetsplatser inom vårt avtalsområde, t ex socialpsykiatri, där vi mer och mer får medarbetare där det krävs en högre utbildning för att få en anställning.

Förslag till förbundsmötet

- att** avtalssektionen snarast får i uppdrag att utreda frågan för att så snart som möjligt ge oss lokalt ett starkare stöd i mötena med de lokala arbetsgivarna som inte är villiga att teckna lokala avtal.

Motion B 16

Motionär: Johnny Olofsson, Söderhamns kommun

Angående antalet semesterdagar

Jag motionerar angående olika antal semesterdagar beroende av ålder.

Nuvarande system i kollektivavtalet med 25 semesterdagar för anställda under 40 år, 31 dagar för de under 50 år och 32 dagar för de som är över 50 år känns mycket förlegat, framförallt ur ett jämlikhetsperspektiv.

I en utredning jag läst så har någon kommit fram till att om alla kommunalanställda ges 31 semesterdagar så skulle de sammanlagda semesterdagarna inte bli fler än vad som är idag. Alltså om de som är över 50 år tar bort 1 dag, så kan de som är under 40 år få 6 dagar extra! (detta beroende på den höga medelåldern inom kommunal verksamhet)

Jag anser att det är en otroligt förlegad tanke att de som är äldre ska ha mer semester än sina yngre kollegor (för att vila upp sig?) Vi som har barn behöver verkligen också dessa extra semesterdagar för att få ihop barnens ledigheter (där det ställs allt större och större krav på oss föräldrar om olika aktiviteter) på sportlov, påsklov, sommarlov, höstlov och jullov.

Detta är tydligen tabu att prata om men jag tycker att vi bör se detta som ett jämlikhetsproblem.

Det är inte försvarbart, men det är heller inte svårt att förstå varför småbarnsföräldrar fuskar så mycket med tillfällig föräldrapenning? Det är tydligt och klart att det finns ett samband med antalet semesterdagar.

I ett flertal rapporter ute i landet läser vi om gigantiska summor med pengar som fusket kostar samhället varje år. Jag vågar och tror att om kollektivavtalet ändras till ett mer humant sätt att fördela semesterdagar så kommer också fusket minska.

Jag tycker därför

- att SKTF driver frågan om att ändra kollektivavtalet för att snarast införa lika antal semesterdagar (31 st) för alla, oavsett ålder.

Avdelningens yttrande

Avdelningen tillstyrker motionen.

Motion B 17

Motionär: Sven Hellbom, avdelning 147 Härryda

Flexibilitet – bra och dåligt

Flexibilitet är ett ofta använt ord. Betydelsen varierar beroende på vem som använder det. Man kan med omskrivningar säga att jag är flexibel men du är velig men innebörden är den samma. Vad värre är att det ofta är tvärtom.

Flexibel arbetstid är bra när den används rätt. När det fungerar så finns det ett fungerande samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagar. Arbetstagar har ett stort inflytande när han eller hon vill arbeta och vill gå hem. Arbetsgivaren vinner också på det när arbetstiden förläggs där båda parter vinner. Arbetsgivaren förstår att om arbetstagar har inflytande över arbetstiden så trivs han eller hon bättre och arbetet blir bättre. Arbetstagar förstår också att detta sker i samarbete. Finns ett samarbete så åtar sig arbetstagar att ställa upp när han eller hon vet att nästa dag är det inga problem att ta en ledig eftermiddag.

Om det inte fungerar är risken stor att arbetstagar känner sig tvungen att arbeta utanför den ordinarie arbetstiden och på så sätt gå miste om berättigad övertidsersättning. Arbetsgivaren ser då inte med blida ögon att arbetstagar går hem tidigare. Flexibiliteten ersätts av att vara flexibel när arbetsgivaren vill dvs att arbeta ”över” när arbetsgivaren vill men möjligheten att gå hem tidigare är obefintlig. När det blir på detta sätt så är flexibel arbetstid en mycket dålig lösning.

Hur är det i verkligheten? Det varierar från arbetsplats till arbetsplats och något entydigt svar kan ej ges. Bara misstanken om att det kan vara dåligt borde leda till att man undersöker detta. Det kan inte vara meningen att det finns medlemmar som känner obehag när det gäller flexibel arbetstid.

En sak som gränsar till detta men som hör ihop med flexibilitet är alla som måste arbeta utanför vad kontorsanställda anser vara ordinarie arbetstid. Dessa måste få en betydligt högre ersättning än vad som sker idag. Kompensationen skall vara hög för arbete som utförs när de flesta är lediga. Utvecklingen får inte vara så att medlemmarna uppfattar flexibilitet som något negativt. Därför måste det kosta när arbetet måste ske vid obekväma tider.

Därför föreslår jag att förbundsstyrelsen beslutar

- att förbundsstyrelsen får i uppdrag att ta upp problemen med flexibel arbetstids avigsidor
- att SKTF verkar för att ersättningen vid obekväm arbetstid höjs betydligt
- att SKTF tar upp dessa frågor i TCO för opinion och eventuell samordning

Avdelningens yttrande

Motionen stöds av SKTF i Härryda och Göteborg

Motion B 18

Motionär: Västeråsavdelningen

Angående höjda OB-tillägg

Avdelning 065 anser att ersättningen för obekväm arbetstid ligger lågt i förhållande till den privata sektorn på arbetsmarknaden. För att den offentliga sektorn ska vara konkurrenskraftig i förhållande till privata sidan anser vi därför att OB-ersättningen anpassas till samma nivå.

Vi föreslår förbundsmötet besluta

- att SKTF centralt verkar för att successivt öka nivåerna på ersättningen för obekväm arbetstid.

Motion B 19

Motionär: tandsköterskorna på FTV Frölunda kulturhus/Marie Eriksson

Nedtrappning av arbetstid innan pensionsålder

Vi vill ha möjlighet att gå ner i arbetstid men ändå behålla en stor del av lönen till pensionsåldern.

Som tandsköterska har vi alltid varit lågavlönade och kommer inte att få så stor pension. Vi har ett mycket stressat arbete, går och står mycket, vilket blir jobbigare ju äldre vi blir.

Inom vissa andra arbetsgrupper har arbetstagarna haft möjlighet att arbeta halvtid och behålla ca 80% av lönen.

Vi vill därför

att möjlighet ges att behålla stor del av lönen men ändå gå ner i arbetstid innan pensionsålder.

Avdelningens yttrande

Styrelsen för SKTF avd 282 Västra Götalandsregionen tillstyrker motionen.

Motion B 20

Motionär: SKTF avd o68 i Enköping

Ändring i AB – omreglering på grund av sjukersättning

De beslut som fattas idag om partiell sjukersättning som inte är tidsbegränsad enligt lagen om allmän försäkring (AFL) kan trots att beslutet är ett tillsvidarebeslut komma att omprövas senare. Med stöd i Allmänna Bestämmelser (AB) omregleras anställningen till lägre sysselsättningsgrad.

De av våra medlemmar som får eller redan fått sänkt sysselsättningsgrad och vid en senare omprövning befinns ha återfått ökad arbetsförmåga kommer då ut i arbetslöshet och har, enligt de nya reglerna, tappat sitt skydd i form av a-kassa.

Vi föreslår förbundsmötet besluta

- att** SKTF driver frågan om ändring i AB § 12 så att medlemmen behåller sin ursprungliga anställning utan att behöva riskera sänkt sysselsättningsgrad och hamna utanför välfärds- och försäkringssystemen.

Motion B 21

Motionär: Lina Werning, Huddingeavdelningen

Bruttolöneavdrag för kompetensutveckling

Härmed yrkar jag på att SKTF ska driva frågan om att ges möjlighet till att göra bruttolöneavdrag för kompetensutveckling för anställda.

Bruttolöneavdraget skulle finnas som ett komplement till befintlig kompetensutveckling för anställda som vill fördjupa eller utöka sina kunskaper ytterligare och är beredd att själv bidra ekonomiskt till detta. Både arbetstagare och arbetsgivare skulle gagnas av detta. Det skulle uppmuntra och möjliggöra för arbetstagare till kompetensutveckling på eget initiativ som annars inte skulle vara möjligt på grund av ekonomiska begränsningar i arbetsgivarens budget för kompetensutveckling. Kurskostnaden för den enskilde skulle i det närmaste halveras och arbetsgivaren slipper att betala arbetsgivareavgift för motsvarande summa. Båda parter skulle tjäna på detta.

Viktigt dock att detta inte får stå i motsats till den övriga kompetensutveckling som arbetsgivaren står för idag. För att undvika detta ska möjligheten till att göra bruttolöneavdrag presenteras som en möjlighet för arbetstagaren av arbetsgivaren, men sedan ska alla initiativ för att göra bruttolöneavdrag komma från den anställde. Kurser konferenser och annat som kan fungera som kompetensutvecklande och som presenteras av arbetsgivaren ska denne stå för.

Bilaga till motion angående bruttolöneavdrag för kompetensutveckling

Jag förklarar genom att skissa upp ett tänkt förenklat exempel:

Låt säga att jag har en lön på 20.000:-. Jag vill gå en utbildning som är relaterad till mitt arbete, men kanske lite av ett gränsfall. Utbildningen kostar 20.000:- plus moms. Arbetsgivaren kan inte stå för en sådan kostnad då det inte finns budget till det.

Om jag betalar själv rakt över disk får betala 25.000.

Om jag gör bruttolöneavdrag så blir min faktiska kostnad 14.000. Detta för att arbetsgivaren faktureras kostnaden som sedan drar detta på min lön. Men eftersom AG får dra moms på 5000:- så slipper jag den. Resterande 20.000 dras direkt från min lön. I vanliga fall betalar jag skatt och får ut 14.000 efter skatt. Alltså blir min kostnad netto 14.000:-. En annan vinst kan vara att man gör upp med arbetsgivaren om avbetalning. T ex att man drar 2000:-/mån av lönen i 10 månader.

Arbetsgivaren tjänar ekonomiskt på detta då AG inte behöver betala arbetsgivareavgifter för motsvarande summa (20.000) eftersom AG inte betalt detta i lön utan betalt en kurs.

Såklart får man ju ta med i beräkningen att man förlorar Föräldrapenning- & pensionsgrundande inkomst (annat?). Det måste man naturligtvis bli informerad om. Men det tycker jag att man ska få avgöra själv om man är beredd att förlora för att möjliggöra för att kunna vidareutbilda sig.

Själv går jag just nu en utbildning till Uttryckande Konsterapeut där flera av mina kurskamrater har löst finansieringen på detta sätt. Kursen är kostsam och lång. Min arbetsgivare kan inte betala, dels av ekonomiska skäl, dels av rättviseskäl, dels för att AG har gjort stora, kostsamma kollektiva satsningar på kompetensutveckling för all personal, dels för att kursen är ett gränsfall (tycker AG även om AG håller med om att den är en merit för mig i mitt nuvarande jobb). Om

det fanns möjlighet så skulle jag få göra bruttolöneavdrag för min arbetsgivare. Har fört fram frågan som gick upp i socialnämnden (tror jag att det var), där svaret blev ”så gör vi inte i Hud-dinge Kommun”. Ett i mitt tycke ganska blekt svar,

Med tanke på att jag vet att man kan göra bruttolöneavdrag för att få köpa diverse olika tekniska prylar (plattskärmar, HI-FI m.m.) som jag inte ser är relaterat till yrkeslivet (datorer ser jag en logik i) tycker jag att det vore logiskt att man kan få göra bruttolöneavdrag för att utbilda sig.

Hoppas att detta klargjort frågan. Kom gärna med synpunkter och var gärna djävulens advokat. Allt för att slipa argumenten eller revidera mitt förslag om det visar sig att nackdelarna skulle överväga fördelarna.

Avdelningens yttrande

Styrelsen väljer att bifalla motionen och sänder den vidare till Förbundsstyrelsen.

Motion B 22

Motionär: Veronica Silén, Gävleavdelningen 028

Tre månaders kompetensväxling vid nyanställning

Jag tycker att SKTF ska arbeta för att nyanställda ska få en inläringstid på minst 3 månader så att kompetensväxling kan ske. Det är alltför stort kunskapsbortfall idag och "övertankning" till nyanställda förekommer inte på många arbetsplatser.

Den kunskap som till exempel pensionerade har bör användas - det är slöseri av bland annat skattepengar att låta någon gå ifrån arbetsplatsen utan att den som tar vid kan ta tillvara det kunnande och den erfarenhet som finns.

Avdelningens yttrande

Gävleavdelningen tillstyrker motionerna.

Motion B 23

Motionär: Västeråsavdelningen

Angående lärlingsjobb

För att underlätta för unga att komma in på arbetsmarknaden anser avdelning 065 att det behövs fler lärlingsjobb. Alla människor är inte intresserade av eller har möjlighet att gå en högskoleutbildning men behöver ändå få komma in på arbetsmarknaden. Vi anser att fler lärlingsjobb skulle öka möjligheten till detta.

Vi föreslår förbundsmötet besluta

att SKTF centralt verkar för att öka tillgången på lärlingsjobb.

Avdelningens yttrande

SKTF-avdelningens styrelse har vid styrelsemöte den 13 februari 2008 ställt sig bakom motionen.

Motion B 24

Motionär: SKTF Göteborg

Ersättning under karenstid

Inom den privata sektorn har det under senaste tiden blivit allt vanligare att ag inte säger upp medlemmar som av en eller annan anledning hamnat snett, utan avskedar dem direkt i strid mot lagen. Detta medför att personen dels skall driva frågan om olagligt avskedande vidare med hjälp av SKTF:s ombudsmän till arbetsdomstolen dels ligga ute med egna pengar under tiden enär ingen a-kassa utgår under karenstiden. Då lejonparten av dessa medlemmar inte har några ekonomiska möjligheter att avvara inkomst under denna karenstid utnyttjar ag detta till att tvinga igenom en för våra medlemmar dålig ekonomisk uppgörelse för att förmå medlemmen att säga upp sig själv. För att råda bot på rådande situation samt sätta stopp för denna form av utnyttjande

Förbundsmötet föreslås besluta

- att SKTF utreder hur vi på bästa sätt skall möjliggöra att principiellt viktiga ärenden kan drivas vidare till arbetsdomstolen för medlemmens räkning samtidigt som medlemmen ställs skadeslös under karenstiden tills a-kassan börjar utbetalas.

Motion B 25

Motionär: Veronica Silén, Gävleavdelningen 028

Ingen höjd pensionsålder!

Till och från pågår det diskussioner på olika arenor i samhället att pensionsåldern ska/måste höjas. Jag vill att SKTF ska arbeta för att dagens pensionsålder 65 år ej ska höjas!

Det finns ingen anledning att höja pensionsåldern, varje människa kan behöva uppleva livskvalitet. Livskvalitet är inte bara pengar det är mer tid för kraft och upplevelser.

Att arbeta efter 65 år är väl okey för den som brinner för det, men man bör tänka på att jobben idag räcker inte till för alla. Arbetstagarbrist tror jag inte att vi behöver uppleva under 2000-talet heller. Någon slags solidaritetskänsla borde även finnas för dem som aldrig får ett arbete och ge dem möjlighet till försörjning. Bra för självkänsla och en bättre jämnare fördelning av ekonomin i samhället.

Se inte på den pensionerade som en börda mer som en tillgång för samhället i övrigt, och inte minst som en tillgång för föreningsliv mm. Samhället behöver människor med erfarenhet och krafter kvar som har tid och engagemang för ett liv utanför arbetsplatsen. Var ska den kraften komma från om alla ska arbeta tills de stupar?

Nej, tillåt människor att få pension medan livskraft och engagemang finns kvar och släpp fram kommande generationer till jobben.

Avdelningens yttrande

Gävleavdelningen tillstyrker motionen

Motion B 26

Motionär: Sven Hellbom, avdelning 147 Härryda

Alltid nåbar – inte alltid bra

Ibland görs det undersökningar om hur många som under sin semester tittar till sin mejl. Det är ganska många som gör det. Semestern är ju tänkt som en möjlighet för oss anställda att koppla av och att inte behöva tänka på arbetet. En fråga som man kan ställa sig är på vems initiativ man tittar till sin mejl. Är det arbetsgivaren som ”kräver” det eller är det helt frivilligt. Oberoende vad så är det ett problem om man inte som anställd kan koppla av från sitt arbete.

Många använder även en mobiltelefon i sitt arbete och har tillgång till denna även på sin fria tid. Det finns tillfällen då man ringer till en person på dennes mobiltelefon och att han eller hon svarar. Man tror ju då att man kommit till en arbetsplats men efter en diskussion kommer det fram att den anställde har en semesterdag. Detta är ett problem om de anställda känner att de alltid måste vara tillgängliga. Hur mår man som anställd om mobiltelefonen aldrig är avstängd och den är med under raster och fritid.

Teknikutvecklingen har fört med sig saker som vi kanske inte tänkte på i början men helt klart är att detta är ett problem. SKTF borde ta upp detta problem både inom TCO och med arbetsgivarparten för att se om det är möjligt att hitta en lösning.

Därför föreslår jag att förbundsmötet beslutar

- att SKTF tar upp dessa problem inom TCO för att se om man kan göra någon gemensam sak i denna fråga

- att SKTF tar upp denna fråga med arbetsgivarorganisationen

Avdelningens yttrande

Motionen stöds av SKTF i Härryda, Göteborg och Partille.

Motion B 27

Motionär: Allmänna klubben avd 600, Region Sydost

Mobbning av vuxna

Mobbning förekommer på de flesta arbetsplatser och i alla åldersgrupper. Den som mobbas upplever ett jordiskt helvete. Mobbaren använder sig av allehanda sätt att mobba. Det kan t ex vara förlöjligande, trakasserier, subtila antydningar, ryktesspridning. Man brukar skilja på fysisk, psykisk, verbal och mobbning via datorkommunikation.

En arbetsplats där mobbning förekommer mår inte bra. Först och främst drabbas den som mobbas, sedan arbetsplatsen. Det finns ingen vinnare, bara förlorare. Antalet vuxna som utsätts för mobbning varierar mellan 4 – 40 procent av arbetskraften enligt forskare på området. Vidare hänvisar forskarna till ett ”stort mörkertal”. Ingen exakt uppgift finns dock. Facket kan finnas som en stöttande och hjälpande hand när mobbning inträffar, men i ibland har även facket hjälpt till att förstärka mobbningen.

När det fungerar som bäst kan facket vara ett gott stöd. Det finns även andra möjligheter att få stöd och hjälp.

Förslag

- att SKTF på ett enkelt sätt visar hur enskilda medlemmar kan få hjälp i den händelse mobbning förekommer på en arbetsplats. Det kan exempelvis vara på hemsidan eller en folder som visar vilka alternativ som finns i samhället, förutom vad SKTF har att erbjuda.

Motion B 28

Motionär: Per-Anders Hultman

Arbetskada

Under de senaste åren har Försäkringskassan på ett mycket påtagligt sätt skärpt tolkningen av arbetsskadeförsäkringen. Försäkringsläkarkåren har följt med i strömmen och även de skärpt sina bedömningar mot de arbetsskadade, särskilt kvinnor diskrimineras i arbetsskadebedömningar, man måste bereda frågan om vissa försäkringsläkare har kvardröjande värderingar vad gäller kvinnor och arbetsskador. Källa: Försäkringsmedicin, andra upplagan. Detta leder allt oftare till att medlemmar i SKTF hamnar mellan två myndigheter, försäkringskassan och arbetsförmedlingen. Att försäkringen inte var menat med detta intygas både från försäkringskassan och arbetsförmedlingens generaldirektörer. Tyvärr är sanningen att medlemmar i SKTF och andra fackliga förbund varje vecka drabbas av allt för okunniga och snäva tolkningar av diverse lagar och regler. Då hamnar man i ingenmansland och både den fysiska och psykiska hälsan försämras. De som emellertid lyckas få en godkänd arbetsskada kan sedan hamna i ett tillstånd som är alldeles bakvänt mot dess intentioner, nämligen tolkningen av arbetsskada hos arbetsmarknadsförsäkringar (AFA) och TFA-nämnden.

Arbetsmarknadsförsäkringar (AFA) där bland annat Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA) ingår är en försäkring som parterna tecknat avtal om. Genom detta har parterna kommit överens om att man som enskild inte kan stämma sin arbetsgivare, detta har förhandlats bort genom kollektivavtal. Denna försäkring skall fungera som en garant för att en individ som jobbar under en arbetsgivare som har tecknat kollektivavtal kan få ett bra skydd samt ett bra och aktningvärt bemötande. Fungerar då TFA som det är menat? En arbetsskada som är godkänd av försäkringskassan medför inte att man har en godkänd arbetsskada enligt AFA. Detta medför att en svensk myndighet har en uppfattning och att ett privat försäkringsbolag som bland annat ägs indirekt av SKTF har en helt annan uppfattning, trots att man utgår från samma skada, samband och medicinska prövning. Att AFA i samtliga fall där man har en helt annan uppfattning än försäkringskassan anser med 100 % bestämdhet att man har rätt och försäkringskassan har helt fel är och förblir något oförklarligt. Att samma person med samma arbetsskada som skett på samma arbetsplats, förlopp, samband och faktorer, skada, besvär, exponering, att man kan hänföra att en olycks- och skadehändelse har inträffat. Här behandlas man medicinskt olika trots samma skada av försäkringskassan och AFA. Det märkliga i detta sammanhang blir att försäkringskassans beslut och AFA:s beslut behandlas olika trots att båda bedömningarna skall bygga på vetenskap och beprövad erfarenhet samt att AFA:s sakkunnig läkare är konsult gentemot AFA, och därigenom får sitt arvode från AFA. Men ska givetvis inte arbeta i AFA:s intresse. Då skulle risken finnas att sakkunnig läkare identifierade sig med AFA och det får inte ske.

En sakkunnig läkare skall i sitt utlåtande till AFA ge sin syn på den skadade. Då gäller att man inte utesluter för ärendet väsentliga uppgifter. Detta innebär i klartext att sakkunnig läkare skall ange både det som talar för och emot den skadade. Uppfylls då detta av sakkunnig läkare? Att många sakkunnig läkare idag hellre än att stöta sig med AFA och mista sitt konsultuppdrag, i de flesta fallen väljer att utesluta det som kan vara av värde för den skadade är utan tvekan. Som exempel kan nämnas när AFA:s expert (professor Ulf Nilsson) fick frågan i en rättegång, ”vad för erfarenhet har du av skogsarbete”? Och svaret blev ”Jag brukar ägna mig åt trädgårdsarbete”.

Han ansåg att springa omkring med en sekator och klippa några buskar i sin trädgård vara lika hårt arbete som att arbeta åtta timmar om dagen med en motorsåg som väger 10 kilo i skogsarbete. Han ansåg följaktligen det gick att jämföra sitt trädgårdsarbete med sekator som att jobba 8 timmar i skogsarbete med motorsåg. Detta är bara ett exempel på okunskap, nonchalans och att man inte har förstått sitt uppdrag från AFA. Emellertid är det betydligt värre att detta kan fort-

sätta inom AFA. Självklart måste just sådana handlingar beivras, AFA skall inte behandla människor annorlunda som betalar in sina pengar som man avstått i löneförhandlingar till AFA för just händelser som en arbetsskada, då skall man kunna kräva att man blir rättvist behandlad.

SKTF har som måtto när det gäller bland annat arbetsskador att man kan beviljas rättshjälp om det finns rimlig chans att vinna tvisten. Om man då skall se hur olika värderat det kan vara i arbetsskadeärenden, kan man jämföra vad som är juridiskt rimligt. Om man ser till TFA-nämnden är chansen minimal att kunna få rätt. Överklagar man till skiljenämnden stiger chansen att vinna med tio gånger. Men det mest häpnadsväckande är att väljer man som privatperson att stämma AFA inför domstol stiger värdet att vinna hela tjugofyra gånger gentemot AFA. Vad kan då detta bero på? Vid en direkt fråga till en tjänsteman på AFA svarar han ”att det blir bättre granskning i domstol” därför vinner man så ofta mot AFA i domstol. Hur lång tid tar då varje ärende i TFA-nämnden? I genomsnitt tar varje ärende två minuter. En av anledningarna till denna generösa tid torde vara att man sitter som lekman och inte har vare sig tid eller kan ställa de rätta frågorna i de ärenden man handhar. Att SKTF då väljer att inte stödja många av de medlemmar som behöver hjälp innebär att man förvägrar dessa medlemmar chansen att få en rättvis prövning.

Detta innebär bland annat att få föra fram bevisning där juridisk kunskap finns är överlägset det bästa sättet att få förtroende och bästa tänkbara rättvisa. Därför är det viktigt att det blir en bra granskning, detta saknas idag i TFA-nämnden. Vilken roll har då TFA-nämnden? För det första har dessa rådgivare två roller, ett man företräder ägaren, två man företräder facket. Vad man sedan beslutar skall vara bäst för företaget, och den rollen lever man verkligen upp till. Dessutom måste alla beslut tas i konsensus, det innebär att nio rådgivare kan anse att det är en arbetsskada och en enda rådgivare anser att det inte är en arbetsskada så vinner minoriteten över majoriteten, det innebär i klartext att av tio rådgivare måste alla säga ja till en arbetsskada, säger en person nej blir det nej. Något unikt i landet Sverige. Och något som en demokratisk organisation borde vända sig emot.

En annan sak som borde vara helt självklart är att en respektabel kommunikation sker mellan AFA och den arbetsskadade. Om man inte förstår det AFA har skrivit i sin promemoria (PM) och begär förklaring och även att sakkunnig läkare skall förklara sig, är det nästan omöjligt att få svar. Detta är naturligtvis helt oacceptabelt. Att många medlemmar inom olika förbund blir både respektlöst och arrogant behandlade är helt oacceptabelt. AFA betalas till stor del av de fackliga medlemmarna, då skall man behandlas med respekt och stor hänsyn. Här finns en massa människor som mår mycket illa både fysiskt och psykiskt på grund av att SKTF:s förbundsstyrelse har tolkat SKTF:s regelverk att man inte skall idka något som liknar välgörenhet mot medlemmarna, genom att hindra förtroendevalda att hjälpa den arbetsskadade vid fysiska och psykiska arbetsskador. SKTF:s medlemmar förtjänar hjälp som drabbas av olika medicinska problem på grund av att man fått dessa medicinska och andra problem på sin arbetsplats. Man förtjänar att få stöd och hjälp inom arbetsskadeärenden i både försäkringskasseärenden och AFA samt andra områden som innebär att man får en rättvis och trygg tillvaro som medlem i SKTF. Dessutom att subjektiva bedömningar ligger till grund för vem som skall få hjälp eller ej är ett system som inte är att föredra, utan någon helt objektiv instans som gör bedömningar, till exempel LO-TCO rättsskydd.

Jag förslår härmed förbundsmötet 2008 att besluta.

- att LO-TCO rättsskydd eller annan objektiv instans gör bedömningar vem som har rätten till hjälp vid arbetsskada och överklagande vid arbetsskada vid försäkringskassa och AFA.

- att** SKTF tillsammans med övriga inom TCO tillsammans arbetar för att AFA skulle ge den skadade som har frågor till AFA rätten att få svar på sina frågor, och därigenom kunna ta ställning till AFA:s bedömning utifrån sin egen förståelse.
- att** SKTF tillsammans med TCO verkar för att en årlig sammanställning görs angående de så kallade sakkunniga läkare, för att granska vad kunderna (medlemmarna) anser om varje sakkunnig läkare för att kunna garantera rättssäkerheten i AFA.
- att** SKTF tillsammans med övriga inom AFA tillsammans arbetar för att konsensusbeslut tas bort i TFA-nämnden. Det vill säga att minoriteten vinner över majoriteten, vilket är ett oerhört odemokratiskt beslutsskick.

Avdelningens yttrande

Styrelsen beslutade att godkänna Per-Anders Hultmans motion till SKTFs förbundsmöte 2008 och att skicka den vidare.

Motion B 29

Motionär: Allmänna klubben avd 600, Region Sydost

Vem är sjuk?

När man blir sjuk är det naturligt att vända sig till en läkare om det gäller något som verkar bli en längre sjukdomstid. Som sjukskriven vill man naturligtvis bli frisk så fort som möjligt och ha en kort sjukskrivningsperiod. Den läkare man har kontakt skriver ett underlag för sjukskrivning när det är befogat. Intyget ska sedan ligga till grund för om personen blir sjukskriven. Sjukskrivningen ska godkännas av en handläggare, som ibland saknar medicinsk kompetens, på försäkringskassan. Blir den "sjukskrivne" inte sjukskriven kan beslutet överklagas och Försäkringskassans egen läkare gör en medicinsk tolkning av intyg och underlag som gäller om "sjukskrivne" utan att träffa denne. Det är sedan en tjänsteman som beslutar om sjukskrivningen.

Det finns exempel bland SKTF:s medlemmar där man nekats sjukpenning trots att sjukdom bedöms att utvecklas /progiderande/ och läkare intygar att arbetsförmågan som helt nedsatt. I ett fall har en nyutbildad ortopedläkare som är Försäkringskassans egen läkare bedömt att en psykiskt sjuk medlem är fullt arbetsför trots att en psykiatriker gjort bedömningen att personen inte kan arbeta. Försäkringskassans tjänsteman följde i detta fall försäkringskassans läkares bedömning och ingen sjukersättning betalades ut.

Förslag

- att SKTF:s förbundsstyrelse tar tag i frågan hur personer som nekas sjukpenning bedöms av personer som saknar medicinsk utbildning och försäkringsläkare gör en bedömning utan att träffa den "sjukskrivne". SKTF torde kunna föreslå alternativ till de bedömningar som görs nu och stötta medlemmar som hamnar utanför försäkringsystemet.

Motion B 30

Motionär: SKTF Göteborg

Arbetsmarknadspolitik eller brist på sådan.

Det sysselsättningspolitiska program som SKTF beslutade om för några år sedan måste, i den nya situation som uppstått, i och med den nya regeringens annorlunda syn på just arbetsmarknadspolitik ses över och eventuellt revideras. Egentligen borde det arbetet utföras nu så att ett underlag finns för en reviderad politik att besluta på förbundsmötet, då det är två år till nästa. Kanske förbundsstyrelsen kan hantera en sådan önskan?

Kanske ett reviderat program med några rejäla ställningstagande vore på sin plats kring arbetslinjer, nystarts/nyfrisk/instegsjobb mm. Jobbgaranti, jobb och utvecklingsgaranti med eventuell samhällsnyttig tjänstgöring någonstans i framtiden? Kanske också kring bristen på arbetsmarknadspolitik och den förändrade roll som kommunerna redan fått genom att försörjningsstödet är det som försörjer allt fler av arbetsmarknadspolitiska skäl. Ska kommunen eller framtida regioner vara de som sköter dessa frågor om nu staten kapitulerar? Låt oss titta på detta och liksom strömmen, finna oss en väg.

Förbundsstyrelsen föreslås besluta

att ett arbete görs så att ett reviderat sysselsättningspolitiskt program kan beslutas på förbundsmötet.

Motion B 31

Motionär: Tom Sandstedt, allmänna klubben Västeråsregionen

Motion angående SKTFs arbete för de arbetslösa medlemmarna.

Hur har förbundsstyrelsen arbetat under 2007 för att förbättra för de arbetslösa SKTF-medlemmarna? Vilka strategier och planer har man för att bättre kunna hjälpa de arbetslösa medlemmarna under 2008 och 2009? Hur ser förbundsstyrelsen på den nuvarande regeringens arbetsmarknadspolitik? Vad är bra och vad är dåligt? Hur uppfattar SKTF att de kommande årens arbetsmarknad kommer att utvecklas? Hur framskrider arbetet med att dokumentera de arbetslösas situation enligt tidigare förbundsmötesbeslut?

Motion B 32

Motionär: Allmänna klubben avd 600, Region Sydost

Vart tog "semestern" vägen inom Jobb- och Utvecklingsgarantin?

Före regeringsskiftet hade de arbetslösa rätt till 20 dagars ledighet under en 12-månadersperiod när det gäller de som hade aktivitetsstöd. Rätten till ledighet finns fortfarande kvar men nu krävs det särskilda skäl och man måste vara tillgänglig på arbetsmarknaden. Det är upp till handläggaren på Arbetsförmedlingen att besluta om ledigheten.

Från "Förordning (1996:1100) om aktivitetsstöd"

"5. ett tillfälligt uppehåll i insatser inom ramen för jobb- och utvecklingsgarantin, dock under sammanlagt högst 20 ersättningsdagar under en tolv månadersperiod, under förutsättning att den enskilde under uppehållet är beredd att ta aktiv del av Arbetsförmedlingens service i fråga om platsförmedling."

Förslag

- att SKTF arbetar för att det blir som tidigare, rätt till ledighet utan att man är beroende av handläggaren på Af och/eller särskilda skäl.

Motion B 33

Motionär: Sven Hellbom avdelning 147 Härryda, Irene Sorvali avdelning 014 Borås

Annonsering av tjänster

Förut när kommunerna sökte chefer så annonserades det och när ansökan kom till kommunen så blev handlingen offentlig. Idag är det ofta så att ett rekryteringsföretag tar hand om ansökningarna. När detta är klart så får kommunen några namn att välja bland. Man har då ingen aning om vilka som har sökt men ej har blivit föreslagna av företaget.

Detta är ett problem. Vårt inflytande blir mindre. Det kan finnas lämpliga kandidater bland dem som inte har tagits ut av rekryteringsföretaget. Offentlighetsprincipen urholkas med detta också. Detta tillvägagångssätt har blivit vanligare och risken är stor att detta sätt att rekrytera chefer blir ännu vanligare. Även bland icke toppchefer verkar detta också öka.

SKTF borde här ta ett initiativ för att stärka offentlighetsprincipen och att den fackliga medverkan vid rekryteringen inte urholkas. Inflytandet måste gälla hela processen.

Därför föreslår vi att förbundsmötet beslutar

- att SKTF verkar för att alla ansökningar skall gå till kommunerna så att handlingarna blir offentliga vid ankomsten

Avdelningens yttrande

Motionen stöds av SKTF i Härryda, Göteborg, Borås och Ulricehamn

Motion C 1

Motionär: Robin Lindgren, Sundsvallsavdelningen 032

Inför diskrimineringsklausuler

SKTF verkar för ett samhälle där alla medborgare ska ha lika rätt till arbete och en positiv utveckling i arbetet. I dagens arbetsliv är inte detta alla förunnat.

Ett sätt att medverka till ett humant och gott arbetsliv är att vid upphandling i avtal använda sig av diskrimineringsklausuler. En sådan klausul innebär i korthet, att en leverantör för att kunna bedriva affärer med aktuell kommun eller landsting, förbinder sig att följa svensk gällande antidiskrimineringslagstiftning. Bryter leverantören mot detta har motparten rätt att häva avtalet.

Förbundsmötet föreslås besluta

att SKTF verkar för att i avtal med Sveriges kommuner och landsting, rekommendera landets kommuner och landsting att antidiskrimineringsklausuler inarbetas i avtal i anslutning till upphandling av externa leverantörer.

Motion C 2

Motionär: Saleh Dirawi, Anette Lindberg

Inför diskrimineringsklausuler

SKTF verkar för ett samhälle där alla medborgare ska ha lika rätt till arbete och en positiv utveckling i arbetet. I dagens arbetsliv är inte detta alla förunnat.

Ett sätt att medverka till ett humant och gott arbetsliv är att vid upphandling i avtal använda sig av diskrimineringsklausuler. En sådan klausul innebär i korthet, att en leverantör för att kunna bedriva affärer med aktuell kommun eller landsting, förbinder sig att följa svensk gällande antidiskrimineringslagstiftning. Bryter leverantören mot detta har motparten rätt att häva avtalet.

Förbundsmötet föreslås besluta

- att** SKTF verkar för att i avtal med Sveriges kommuner och landsting, rekommendera landets kommuner och landsting att antidiskrimineringsklausuler inarbetas i avtal i anslutning till upphandling av externa leverantörer

Avdelningens yttrande

Motionen är behandlad på avdelningsstyrelsemöte 2008-02-27 och antagen som avdelningens egen.

Motion C 3

Motionär: Robin Lindgren, Sundsvallsavdelningen 032

Främjande av mångfald

På den svenska arbetsmarknaden finns ett brett utanförskap. Framför allt drabbar detta utanförskap personer med annan etnisk bakgrund än svensk.

RIM, rådet för integration och mångfald i SKTF, har i många år arbetat för att utveckla och driva frågan om främjande av mångfald i arbetslivet. För att ta ett steg framåt krävs en kraftig och konkret åtgärd från fackförbundet SKTF.

Förbundsmötet föreslås besluta

- att SKTF i avtalssammanhang driver frågan om att landets kommuner och lands-
ting, samt andra berörda parter, ska tillämpa metoden med aidentifierat ansök-
ningsförfarande i personalrekryteringsprocessen.

Motion C 4

Motionär: Saleh Dirawi, Anette Lindberg

Främjande av mångfald

På den svenska arbetsmarkanden finns ett brett utanförskap framförallt drabbar detta utanförskap personer med annan etnisk bakgrund än svensk.

RIM, rådet för integration och mångfald i SKTF har i många år arbetat för att utveckla och driva frågan om främjande av mångfald i arbetslivet.

För att ta ett steg framåt krävs en kraftig och konkret åtgärd från fackförbundet SKTF

Vi föreslår förbundsmeetet besluta

- att SKTF i avtalssammanhang driver frågan om att landets kommuner och landsting samt andra berörda parter, ska tillämpa metoden med aidentifierat ansökningsförfarande i personalrekryteringsprocessen.

Följande avdelningar har informerat att de står bakom denna motion: Härrydaavdelningen

Avdelningens yttrande

Avdelningsstyrelsen för SKTF Göteborg beslutade att tillstyrka motionen.

Motion C 5

Motionär: SKTF Stockholms stad

Höj förbundsengagemanget i det antirasistiska arbetet

SKTF har sedan flera år arbetat för att öka den etniska mångfalden i den egna organisationen, på arbetsplatser och för en bättre integration i samhället i övrigt.

Cirka 16% av SKTF har en annan etnisk bakgrund än den svenska och många av dessa medlemmar har i undersökningar, och på annat sätt, vittnat om att de stundtals utsätts för diskriminering, kränkning eller rasistiska påhopp.

SKTF har, för att stärka det antirasistiska och antidiskrimineringsarbetet i Sverige, anslutit sig till organisationen Centrum mot rasism (CMR). Det är bra men vi anser att det inte räcker.

För att SKTF ska bli trovärdigt i den antirasistiska rörelsen och det antirasistiska arbetet bör SKTF ta mer aktiv del som förbund.

Vi förslår förbundsmötet besluta

- att ge förbundsstyrelsen i uppdrag att mer aktivt ta del i det antirasistiska arbetet och att även ta egna initiativ i detta sammanhang och att i högre grad än i dag, delta i den offentliga debatten gällande rasism och diskriminering – för mänskliga rättigheter och likabehandling

Motion C 6

Motionär: Tedros Asmelash

Höj förbundsengagemanget i det antirasistiska arbetet

SKTF har sedan flera år arbetat för att öka den etniska mångfalden i den egna organisationen, på arbetsplatser och för en bättre integration i samhället i övrigt.

Cirka 16% av SKTF har en annan etnisk bakgrund än den svenska och många av dessa medlemmar har i undersökningar, och på annat sätt, vittnat om att de stundtals utsätts för diskriminering, kränkning eller rasistiska påhopp.

SKTF har, för att stärka det antirasistiska och antidiskrimineringsarbetet i Sverige, anslutit sig till organisationen Centrum mot rasism (CMR). Det är bra men vi anser att det inte räcker.

För att SKTF ska bli trovärdigt i den antirasistiska rörelsen och det antirasistiska arbetet bör SKTF ta mer aktiv del som förbund.

Vi förslår förbundsstyrelsen besluta

- att ge förbundsstyrelsen i uppdrag att mer aktivt ta del i det antirasistiska arbetet och att även ta egna initiativ i detta sammanhang och att i högre grad än i dag, delta i den offentliga debatten gällande rasism och diskriminering – för mänskliga rättigheter och likabehandling

Följande avdelningar har informerats att de står bakom denna motion: Härrydaavdelningen, Tidaholmavdelningen.

Avdelningens yttrande

Avdelningsstyrelsen för SKTF Göteborg beslutade att tillstyrka motionen, och att anta motionen som sin egen.

Motion C 7

Motionär: Zahid Catic, Maria Gal, Nedzad Ibisevic

MR-inspiratörer

SKTF har ambitionen att bli ett förbund som arbetar i samklang med och i full respekt för mänskliga rättigheter och likabehandling.

För att arbetet med mänskliga rättigheter inte bara ska stanna vid ett programmatiskt dokument behöver mr-arbetet organiseras på ett sätt som gör att förbundet når alla medlemmar. För att åstadkomma en långsiktig, hållbar och positiv utveckling i mänskliga rättighetsfrågor och likabehandling, föreslår vi att mr-inspiratörer utses på arbetsplatserna. Dessa inspiratörer kan vara befintligt SKTF-ombud eller annan medlem som är intresserad och engagerad i frågor som rör mänskliga rättigheter och likabehandling.

Rapportering av hur mr-arbetet utvecklas på arbetsplatsen föreslås ske en gång per år i anslutning till årsmöte och eller inför respektive styrelse

Förbundsmötet föreslås besluta

- att rekommendera avdelningar/sektioner/klubbar att utse mr-inspiratörer på arbetsplatserna med årlig rapportskyldighet till styrelse och/eller årsmöte
- att förbundet utbildar dessa inspiratörer till att inspirera övriga medlemmar i mr-frågor

Följande avdelningar har informerat att de står bakom denna motion: Tidaholmavdelningen

Avdelningens yttrande

Avdelningsstyrelsen för SKTF Göteborg beslutade att tillstyrka motionen.

Motion C 8

Motionär: Allmänna klubben avd 600, Region Sydost

Arbetslösa behandlas olika – nyord inom arbetsmarknaden

Nyord präglar arbetsmarknadspolitiken. Den politiska majoriteten i riksdagen har genomfört en rad förändringar inom arbetsmarknaden. Plusjobben slopades genom ett beslut i riksdagen. Aldrig tidigare har någon riksdagsmajoritet upphävt ett beslut för de personer som var inne i en tidsbestämd arbetsmarknadspolitisk åtgärd.

Nu gäller nystartsjobb och ytterligare 24 mer eller mindre ”nya” åtgärder som finns till Arbetsförmedlingens förfogande. Och ytterligare möjligheter finns ”att signaler vi hört från arbetsmarknadsministern att han har varit tydlig med att skruva och förändra så det blir förbättringar”, enligt arbetsmarknadsutskottets ordförande Hillevi Engström (m). Hon hävdar bland annat att 200 000 arbetslösa har rätt till så kallade nystartsjobb.

Genom olika åtgärder ska arbetslösa få ”riktiga” jobb och de sjukskrivna ska byta arbete för att kunna återkomma till arbetslivet. Satsningar på arbetslösa ungdomar är bra och även instegsjobben är lovande. Men åtgärderna fungerar ibland och ibland inte.

Tyvärr förekommer det ”konstlade” arbetsuppgifter för de som hamnat utanför a-kassan och med den så kallade jobbgarantin (Job) som ger en låg ekonomisk ersättningen. Det finns ingen direkt satsning som kan påvisas att få ut äldre arbetslösa på arbetsmarknaden. Bland denna grupp finns yrkeserfarenhet, kunskaper och bra utbildade som inte tas till vara på i vårt samhälle. En nationalekonomisk katastrof! vårt land verkar man vara rädd för att ta tillvara kunskaper hos människor, som är över 40 år. Winston Churchill var t ex 76 år då han blev premiärminister för andra gången. Snacka om att ta tillvara kunskaper och erfarenheter!?

Förslag

- att förbundsstyrelsen tar initiativ inom TCO-gruppen och att man där uppmärksammar frågor som rör anställningsbarhet på arbetsmarknaden samt att motverka alla former av diskriminering på arbetsmarknaden och att ingen åldersgrupp glöms bort.

Motion C 9

Motionär: SKTF Göteborg

Mångfaldspris med MR-perspektiv

Ofta uppmärksammar vi de dåliga exempel som finns vad gäller mänskliga rättigheter (MR), mångfald och integration men det finns också positiva exempel. SKTF bör uppmärksamma dessa positiva exempel. Det skulle kunna ske genom inrättandet av ett förbundspris som tilldelas en arbetsgivare som i samverkan med facket, genomfört medvetna och aktiva åtgärder för att befrämja mångfald och arbete kring mänskliga rättigheter på arbetsplatsen/verksamheten.

Ett sådant pris borde rimligen stimulera till fortsatt arbete med mänskliga rättigheter och mångfaldsarbete och även uppmuntra andra arbetsgivare att följa i spåren.

Priset skulle förslagsvis utgöras av ett diplom eller motsvarande samt ett penningbelopp om till exempel 50 000 kronor att tillfalla personalen på berörd arbetsplats/verksamhet.

Priset bör utdelas årligen.

Förbundsmötet föreslås besluta

- att SKTF inrättar ett mångfaldspris att årligen tilldelas den arbetsgivare som i samverkan med facket, på ett föredömligt sätt arbetat med mänskliga rättigheter och genomfört medvetna och aktiva åtgärder för att befrämja mångfald och integration på arbetsplatsen/verksamheten.

Motion C 10

Motionär: Tedros Asmelash

Etniskt mångfaldspris

Ofta uppmärksammar vi de dåliga exempel som finns vad gäller etnisk mångfald och integration men det finns också positiva exempel. SKTF bör uppmärksamma dessa positiva exempel.

Det skulle kunna ske genom inrättandet av ett förbundspris som tilldelas en arbetsgivare som i samverkan med facket, genomfört medvetna och aktiva åtgärder för att befrämja etnisk mångfald på arbetsplatsen/verksamheten.

Ett sådant pris borde rimligen stimulera till fortsatt mångfaldsarbete och även uppmuntra andra arbetsgivare att följa i spåren.

Priset skulle förslagsvis utgöras av ett diplom eller motsvarande samt ett penningbelopp om till exempel 10 000 kronor att tillfalla personalen på berörd arbetsplats/verksamhet.

Priset bör utdelas årligen.

Förbundsstyrelsen föreslår besluta

- att SKTF inrättar ett etniskt mångfaldspris att årligen tilldelas den arbetsgivare som i samverkan med facket, genomfört medvetna och aktiva åtgärder för att befrämja etnisk mångfald och integration på arbetsplatsen/verksamheten.

Avdelningens yttrande

Dessa motioner är behandlade av vår avdelningsstyrelse SKTF Nacka avd: 156. Styrelsen har besvarat dem och vill tillstyrka enligt stadgarna § 6 mom 8.

Motion C 11

Motionär: SKTF Stockholms stad

Etniskt mångfaldspris

Vi uppmärksammar ofta de brister vi möter vad gäller etnisk mångfald och integration, som avskräckande exempel på vad man ska se upp för, undvika eller ta strid emot. Detta i sig är bra men det finns också positiva exempel, som borde få minst lika mycket, om inte mer, uppmärksamhet.

Vi anser att SKTF ska aktivt göra mer för att lyfta fram dessa positiva exempel. Detta skulle kunna ske genom inrättande av ett etniskt mångfaldspris som från förbundet tilldelas en arbetsgivare som, i samverkan med SKTF, genomfört medvetna och aktiva åtgärder för att främja etnisk mångfald på arbetsplatsen/verksamheten. Vi tror att ett sådant pris skulle stimulera till fortsatt mångfaldsarbete och även uppmuntra andra arbetsgivare att följa i spåren. Priset skulle förslagsvis utgöras av ett diplom eller motsvarande samt ett symboliskt penningbelopp (till exempel 10 000 kr) att tillfalla personalen på berörd arbetsplats/verksamhet. Priset bör utdelas årligen.

Förbundsmötet föreslås besluta

- att SKTF inrättar ett etniskt mångfaldspris för att årligen tilldelas den arbetsgivare som i samverkan med SKTF, genomfört medvetna och aktiva åtgärder för att befrämja etnisk mångfald och integration på arbetsplatsen/verksamheten.

Motion C 12

Motionär: SKTF Göteborg

HBT-kompetens inom SKTF och våra arbetsplatser

Vi har noterat att SKTF ingår i det tvärfackliga HBT-nätverket Fritt Fram. (HBT = homosexuella, bisexuella, transpersoner). Syftet med nätverket är delvis att ta över efter det framgångsrika EU-finansierade Equal-projektet "Fritt Fram" som syftade till att främja ett öppet och inkluderande arbetsliv. Nätverket vill fortsätta lyfta, utveckla och synliggöra de fackliga organisationernas arbete med hbt-frågor.

Vi välkomnar detta nätverk och hoppas att det utomordentliga utbildningsmaterial som finns och redan kommit i en reviderad andra upplaga i oktober 2007 ska tas tillvara i SKTF, och inkluderas i vårt ordinarie kursutbud och erbjudas i hela organisationen både för våra anställda, förtroendevalda och medlemmar, speciellt som vi varit så drivande och aktiva i början av Fritt Fram-projekten.

HBT-kompetens är en angelägenhet för hela SKTF, man kan inte hänvisa dem till en fråga som bara berör några få, lika lite som jämställdhetsfrågor bara skulle vara en fråga för kvinnor eller integrations- och mångfaldsfrågor skulle vara en fråga för invandrare.

Enligt en undersökning från Arbetslivsinstitutet 2003 är varannan homosexuell inte öppen om sin läggning på jobbet. 40% av de som inte är öppna på jobbet ger uttryck för att de drar sig undan från personalsociala aktiviteter som fikaraster, personalfester och liknande bl.a. av rädsla för att bli "avslöjade". En stor del av de som inte är öppna eller bara delvis öppna ger uttryck för att de skulle vilja våga vara mer öppna på jobbet. Det finns även ett hälsoperspektiv i detta, en förhöjd hälsorisk bland de som lever under stressen att kunna "bli avslöjade", som tvingas leva ett dubbelliv på kollegornas eller chefernas oförståelse eller kränkande attityder. Detta är en arbetsmiljöfråga. Det handlar om mänskliga rättigheter och där måste vi som organisation vara glasklara, det får inte finnas minsta tvivel om var SKTF står när det gäller i detta.

Det är dags för SKTF att "komma ut" som organisation på allvar!

Förbundsmötet föreslås besluta

- att** SKTF inkluderar utbildningsmaterialet Fritt Fram i organisationens ordinarie kursutbud.
- att** SKTF utbildar ett antal av våra kursledare i så att vi kan hålla Fritt Fram-utbildningar inom organisationen riktat till medlemmar, förtroendevalda och anställda i alla delar av landet.
- att** SKTF verkar för att alla anställda och förtroendevalda i SKTF genomgått Fritt Fram-utbildningar inom en fyraårsperiod – till förbundsmötet 2012
- att** SKTF verkar för att arbetsgivarna inom våra avtalsområden tar sitt ansvar på alla nivåer och ökar hbt-kompetensen bland chefer och medarbetare.

Följande avdelningar har informerats att de står bakom denna motion: Boråsavdelningen, Härrydaavdelningen.

Motion C 13

Motionär: Camilla Malm, Per-Inge Lidén med flera, SKTF ekumeniska

Byt ut ordet ombudsman till ombudskvinna/ombudsman

Genderfrågor är viktiga i vår tid. Vi menar att SKTF bör gå före och visa väg i dessa frågor.

Inom SKTF har vi sedan lång tid tillbaka haft ombudsmän som företräder våra intressen. Detta är ett ord som hör hemma i en äldre mansdominerad tid. Vi föreslår att SKTF istället använder ordet ombudsman om män som innehar dessa tjänster och ombudskvinna för kvinnliga tjänsteinnehavare.

Vi tycker att båda orden känns naturliga i svenska språket och speglar också den framsynta genderpolitik som vi upplever att SKTF står för.

Vi föreslår därför förbundsmötet

att från och med den 1 januari 2009 använda begreppet ombudskvinna respektive ombudsman om våra anställda ombud.

Avdelningens yttrande

Avdelningen SKTF Ekumeniska ställer sig bakom motionen "Byt ut ordet ombudsman till ombudskvinna/ombudsman".

Motion C 14

Motionär: Håkan Gerenmark Skara stiftsavdelning 272, Linda Söderberg Falköpings kommunavdelning 120

SKTFs internationella solidaritetsarbete

SKTFs internationella solidaritetsarbete är bra och viktigt. Det är dessutom en grundläggande hörnsten i att vara ett schyst fackförbund. På många håll i världen spelar SKTFs utvecklingsprojekt en avgörande roll för att våra fackliga kamrater ska få ett bättre klimat att verka i. I några av våra avdelningar och klubbar bedrivs lokala informationsprojekt. Vi vill få fler medlemmar engagerade i och knutna till utvecklings- och informationsprojekten.

Många unga har ett intresse för globala rättvisefrågor. Inte alltid känner de till att en del av det fackliga arbetet är att kämpa för rättvisa villkor i andra länder än Sverige. Det blir allt svårare att få medlemmar att ta traditionella fackliga uppdrag. Däremot vet vi att många kan tänka sig att engagera sig i en specifik fråga. Det kan sedan fungera som en inkörsport till fortsatt fackligt arbete.

Medlemmarna är organisationen, därför är det nödvändigt att allt fackligt arbete förankras och sprids i hela SKTF. Idag berör vårt internationella arbete några få förtroendevalda och tjänstemän, trots att vi vet att viljan, kraften och intresset finns på många fler håll. Många av oss som idag är engagerade i frågorna upplever att det saknas en plattform för samarbete och utbyte. För att skapa goda förutsättningar för engagerade medlemmar och tjänstemän behövs samordning och någon form av gemensam struktur.

Därför föreslår vi

- att** SKTF på central nivå väljer medlemmar som tillsammans med förbundets internationella sekreterare bildar en arbetsgrupp som har ett övergripande samordningsansvar för förbundets internationella projekt.
- att** SKTF på regional nivå väljer medlemmar som tillsammans med regionalt ansvarig ombudsman bildar arbetsgrupper som planerar och genomför utvecklings- och informationsprojekt.

Avdelningens yttrande

Skara stiftsavdelning 272 har tillstyrkt motionen. Falköpings kommunavdelning 120 har tillstyrkt motionen.

OBS!! Fler medlemmar och avdelningar ställer sig bakom denna motion. Kompletteras med dessa namn senare.

Motion C 15

Motionär: Region Stockholms styrelse

De fackliga organisationernas miljö- och klimatarbete

SKTF och TCO har redan uppmärksammat klimatförändringarna och dess förmodade konsekvenser. Vi vill understryka frågans stora betydelse och ger här en kort sammanfattning i frågan.

År 2006 organiserade stadsledningskontoret i Stockholms Stad en stadsövergripande klimatanpassningsgrupp med experter inom beredskap och sårbarhet från stadens förvaltningar och bolag för att komplettera sin ordinarie organisation inom riskhanteringsområdet enligt

- Lagen om skydd mot olyckor
- Lagen om extraordinära händelser i fredstid
- Arbetsmiljölagen

Rutiner för samverkan behöver byggas upp och övas – parallellt måste klimatförändringarna motas genom kraftiga åtgärder för att minska utsläppen av klimatgaser.

Regeringens proposition till riksdagen om miljöskyddet i Sverige kommer i maj 2008.

Klimat- och sårbarhetsutredningens beräkningar av klimatförändringarnas effekter för Sverige visar bl a att

- 1 Mest utsatta när havsnivån stiger är Skåne, Blekinge och Halland
- 2 Mest utsatta för kusterosion är Skåne, Blekinge, Öland och Gotland
- 3 Vid en havsnivåhöjning på 88 cm beräknas 150 000 byggnader ligga inom erosionsbenäget område. Översvämningsrisker finns för VA-nät, reningsverk och annan teknisk infrastruktur, tunnelbanor och vårdinrättningar som sjukhus och äldreboenden
- 4 Medeltemperaturen beräknas stiga mer i Sverige än globalt. Istäckets utbredning minskar. Ett klimat som idag finns i norra Frankrike förväntas för Mälardalen
- 5 Riktigt stora statliga investeringar för att klara de ökade vattenflödena krävs för att bygga invallningar i Kristianstad, en avloppstunnel från Vänern till Väst-kusten och för att bygga om Slussen i Stockholm för att öka flödet från Mälaren
- 6 Högre temperaturer väntas ge nya sjukdomsrisker, nya problem för djurhållning och grödor samt ökade risker för stormfällning av skog.
- 7 För att klara ut ansvarsförhållandena mellan individer, företag, kommuner och staten anser Klimat- och sårbarhetsutredningen att Sverige måste skaffa sig en ”höjddatabas” som visar tredimensionella bilder av landskapet

I sina beräkningar och bedömningar har Klimat- och sårbarhetsutredningen inte tagit hänsyn till hur väl vi lyckas minska och hitta ett annat sätt att leva. Stor betydelse för en långsiktig hållbar utveckling och hur vi kan anpassa oss till och påverka klimatförändringarna är inte minst konsumentfrågor som handlar om

- Hur vi bor
- Vad vi äter
- Hur vi reser
- Vilka andra livsstilsval vi gör
- Hur vi mår

Allt detta berör oss alltså i egenskap av konsumenter och även i våra yrkesroller och som fackliga medlemmar.

Förbundsmötet föreslås besluta

- att förbundsstyrelsen ska ta initiativ till hur de fackliga organisationerna genom TCO engageras för att nå ut till medlemmarna i ett processinriktat arbete med syfte att kunna anpassa oss till, förebyggande och påverka konsekvenserna av klimatförändringarna,
- att förbundsstyrelsen ska ta initiativ till en sammanställning av klimatförändringsorganisationen hos kommuner och landsting som underlag för de fackliga organisationernas miljö- och klimatförändringsarbete,
- att uppdra åt SKTF avd 700s styrelse att formulera ytterligare en att-sats med inriktning att äska medel hos förbundet för studiecirklar för våra medlemmar.

Yttrande från SKTF avd 700s styrelse

Styrelsen föreslår att motionen avslås.

Motion C 16

Motionär: SKTF Göteborg

Schyssta villkor vid upphandling.

SKTF har som förbund kraftfullt och med rätta tagit plats i debatten om schyssta villkor inom produktion och upphandling. En viktig faktor och ett hinder? i arbetet är Lagen om offentlig upphandling som till stor del styr upphandlingen inom den offentliga sektorn.

Det är ju lite tråkigt då att den översyn som gjorts och de ändringar som beslutades av riksdagen vid årsskiftet inte har gett oss några ytterligare möjligheter inom området. Vi har samma problem vad gäller krav på kollektivavtal osv. I samband med beslutet i riksdagen uppvaktades regeringen av företrädare för den tredje sektorn, den sociala ekonomin och då utifrån socialt företagande, något som lagen i princip omöjliggör. De sociala företagen inom den sociala ekonomin har svårigheter i sin relation till den offentliga sektorn så som lagen om offentlig upphandling är skriven och tillämpas.

I den opinionsbildning som måste fortsätta kring lagen om offentlig upphandling så att den stödjer schyssta villkor, seriöst socialt företagande och närproduktion har vi vänner inom den tredje sektorn. Hur arbetar vi med detta? Vilka kontakter finns? Och hur hanterade vi det faktum att riksdagen gjorde ändringar i lagen kring årsskiftet? På vilket sätt kan vi tänka oss att socialt företagande kan hanteras utanför lagen?

Konkurrensverket har utrett och funderat kring dessa frågeställningar. Har vi koll på det?

Vi konstaterar tyvärr att förbundets engagemang till trots så har vi inte uppfattat vare sig SKTF eller TCO i debatten om de ändringar som nu gjorts i lagen.

Hur går vi vidare?

Jo, vi föreslår förbundsmötet besluta

- att** uppdra åt förbundsstyrelsen att intensifiera sitt opinionsarbete kring schyssta villkor och den roll lagen om offentlig upphandling har.
- att** i det sammanhanget särskilt uppmärksamma problematiken kring socialt företagande.

Motion C 17

Motionär: Annika Hammarsten, ordförande SKTF Svenljunga, Ingela Johansson
ordförande SKTF Örgryte

Kollektivavtal, en självklarhet vid bokning av konferenshotell

Kollektivavtal är en viktig fråga för SKTF. Vi kräver att alla arbetsgivare ska ha kollektivavtal för sina anställda. Det är viktigt att löntagare i olika fackföreningar hjälps åt med att få till stånd bra kollektivavtal. Eftersom SKTF är stort och drivande borde vi ta täten i en bredare dialog med andra fackförbund för hur vi kan samverka om denna fråga.

Som ett led i detta föreslår vi

- att** SKTF alltid ska kontrollera att det finns kollektivavtal på de hotell vi använder oss av i samband med kurser och konferenser.
- att** förbundsordföranden får i uppdrag att kontakta övriga fackförbund för en gemensam aktion i denna fråga.

Motion C 18

Motionär: SKTF Stockholms stad

Utvidgning av Lex Realia

SKTF har tagit ett mycket lovvärt initiativ till att föreslå en ny lag för socialtjänsten, Lex Realia. Denna lag ”skall innebära en skyldighet för socialarbetare att oavsett politisk majoritet och ekonomiska förutsättningar uttrycka sin professionella bedömning i varje ärende som man skall fatta beslut om”.

Fördelen med Lex Realia är att ansvarsfördelningen mellan politik och socialarbete blir tydligare samt att socialsekreterarna kan ge sin professionella bedömning utan styrning från politiker.

En Lex Realia ser vi alltså som mycket positiv och framåtsyftande som ett första steg.

Samma principiella synsätt borde gälla biståndshandläggare vilka också innehar en befattning som innebär myndighetsutövning.

I dagsläget ser vi exempel på politikers styrning när det gäller sociala utredningar och biståndsbedömningar som medför att behoven ofta måste stå tillbaka för att man skall kunna hålla de ekonomiska ramarna. Tjänstemännens förutsättningar för att kunna lämna ett beslutsunderlag baserat på enbart fakta försvåras. Denna situation påverkar tjänstemännens motivation och psykosociala arbetssituation i negativ riktning. I förlängningen kan detta medföra att felaktiga beslut fattas.

Lex Realia måste därför utvidgas till att gälla även biståndshandläggare.

Andra yrkeskategorier har samma problem även om de inte i sin yrkesroll har myndighetsutövning. Vi tänker då närmast på ekonomer och utredare som på grund av politisk styrning hindras att uttrycka sin professionella syn i olika frågor. Även dessa yrkeskategoriers arbetssituation påverkas i en negativ riktning. Vi menar att alla beslutsunderlag ska bygga på fakta och att tjänstemännens yttrandefrihet inte får påverkas genom politisk styrning.

- att** förbundsområdet beslutar uppdra åt förbundsstyrelsen att aktivt verka för att en kommande Lex Realia även omfattar biståndshandläggare.
- att** förbundsområdet beslutar uppdra åt förbundsstyrelsen att utreda och kartlägga ekonomers och utredares rätt till yttrandefrihet inom den offentliga verksamheten

Motion C 19

Motionär: Pensionärsavd. 700 Region Stockholms styrelse

Utvidgning av Lex Realia

SKTF har tagit ett mycket lovvärt initiativ till att införa en ny lag för socialtjänsten Lex Realia. Denna lag ”skall innebära en skyldighet för socialarbetare att oavsett politisk majoritet och ekonomiska förutsättningar uttrycka sin professionella bedömning i varje ärende som man ska fatta beslut om.”

Fördelen med Lex Realia är att ansvarsfördelningen mellan politik och socialarbete blir tydligare samt att socialsekreterarna kan ge sin professionella bedömning utan styrning från politiker.

En Lex Realia ser vi alltså som mycket positiv och framåtsyftande som ett första steg.

Samma principiella synsätt borde också gälla andra yrkeskategorier, såsom äldreomsorgschefer och biståndshandläggare.

I dagsläget ser vi exempel på politikers styrning när det gäller utredningar och ekonomiska bedömningar som medför att dessa ej blir professionellt belysta. Tjänstemännens förutsättningar för att kunna lämna ett beslutsunderlag baserat på fakta försvåras. Denna situation påverkar tjänstemännens motivation och psykosociala arbetssituation i negativ riktning. I förlängningen kan detta medföra att felaktiga beslut fattas.

Konsekvenserna berör alltså våra aktiva medlemmar men även äldre och pensionärer som riskerar att få sämre vård och omsorg om besluten grundar sig på felaktiga eller otillräckliga beslutsunderlag. Därför angår frågorna oss pensionärer.

Lex Realia måste därför utvidgas till att gälla ovan nämnda yrkesgrupper.

SKTF Region Stockholms Pensionärer hemställer därför

att förbundsstyrelsen beslutar uppdra åt förbundsstyrelsen att aktivt verka för att en kommande Lex Realia även omfattar andra yrkesgrupper.

Yttrande från SKTF avd 700s styrelse

Styrelsen tillstyrker motionen

Motion C 20

Motionär: Edith Eriksson, Örebro

Lika förmåner för pensionärsmedlemmar som för yrkesverksamma medlemmar

Jag vill att SKTF som fackförbund med bl a många f d yrkesverksamma inom äldreomsorgen ska verka för att vi som har arbetat inom kommuner och landsting och medverkat till den välfärd som idag finns i samhället också får del av standardhöjningar. Vi är medlemmar i SKTF och kräver att förbundet med kraft ska verka för att medlemmar som är pensionärer ska kunna få del av de förmåner som de yrkesverksamma får t ex skattesänkningar. Vi har genom avtal avstått från löneökningar för att garanteras en viss levnadsnivå som pensionärer. Detta har bland annat för oss som offentliganställda medfört att med den samordning som finns med det allmänna pensionssystemet för att om vi får en ökad allmän pension så minskar tjänstepensionen.

Jag hemställer att regionstämman ställer sig bakom mina yrkanden

- att SKTF verkar för att deras pensionärsmedlemmar fortsättningsvis får en större del av den standardökning som de yrkesverksaktiva medlemmarna får samt
- att SKTF som förbund värnar om sina pensionärsmedlemmars ekonomiska situation så att även de får del av den standardökning som kommer de yrkesaktiva medlemmarna till del.

Yttrande från SKTF avd 700s styrelse

SKTF avd 700s styrelse tillstyrker motionen. Viktiga frågor för alla våra medlemmar där många har mycket låga pensioner.

Motion C 21

Motionär: Rune Sahlström, Gävle

Eftersläpning av pensioner

Sedan 1990 släpar pensionerna efter. De har inte återställts efter den sänkning dåvarande regering vidtog för att rädda Sveriges ekonomi i början av 90-talet.

SKTFs förbundsstyrelse synes inte ha vare sig kraft eller intresse av pensionsfrågan för sina pensionsmedlemmar. Detta är givetvis en fråga som berör alla medlemmar i SKTF.

Yrkande:

- att SKTF intensifierar samarbetet med övriga TCO-förbund och tillskapar en gemensam enhet som bevakar pensionsfrågorna.

Yttrande från SKTF avd 700s styrelse:

SKTF avd 700s styrelse yrkar avslag på motionen. En grupp inom avdelningsstyrelsen arbetar kontinuerligt med pensionsfrågorna i motionens anda.

Motion C 22

Motionär: Pensionärsavd. 700 Region Stockholms styrelse

Förebyggande folkhälsoarbete för äldre

Landstingens enhet för folkhälsa ger stöd till folkhälsoarbete enligt Riksdagens beslut 2003. Men nu ökar kraven på förebyggande insatser

- När andelen mycket gamla i befolkningen ökar
- När större geografiska områden än hemkommunen präglar vardagen
- När det kommunala skatteutjämningsystemet mellan kommuner ska ses över
- När kommuners och landstings förmåga att bedriva verksamhet minskar med anledning av kommuners och landstings lån, borgens- och pensionärsåtaganden.

Förbundsmötet föreslås besluta

- att uppdra till förbundsstyrelsen att låta kartlägga den FoU- och utbildningsverksamhet som bedrivs i kommuner och landsting i anslutning till folkhälsoarbetet tillsammans med Sveriges Kommuner och Landsting, med särskild fokus på förebyggande arbete för äldre.

Yttrande från SKTF avd 700s styrelse

Styrelsen tillstyrker motionen.

Motion C 23

Motionär: Pensionärsavd. 700 Region Stockholms styrelse

Seniorplaner i arbetslivet

I samhället förs diskussioner om att göra det lättare för företag att lättare rekrytera arbetskraft inom och utom landet och utanför EU.

I mindre utsträckning berörs frågan om att "använda" och ta tillvara de invandrare som redan finns i landet. Likaledes tas ej tillvara de som är "något äldre", alltså gruppen 55+. Det kan rubriceras som åldersdiskriminering när erfarenhet och kompetens negligeras.

Grundlösa fördomar "stämplat 55+ som kostsamma, sjukliga och icke IT-kunniga". Uppgifter från Försäkringskassan visar tvärtom att sjukfrånvaron är lägre inom denna grupp. Vidare kan konstateras att denna grupp känner stor lojalitet med sin arbetsgivare samt att IT-kunnigheten snabbt ökar inom gruppen. Nyföretagandet är högt inom gruppen 55+.

Sverige är ett av de få EU-länder som inte har lagstiftat mot åldersdiskriminering.

Både den privata och offentliga sektorn borde på ett helt annat sätt ta tillvara den äldre arbetskraftens kompetens och erfarenhet.

I avvaktan på lagstiftning finns möjligheten att ålägga arbetsgivarna att i likhet med jämställdhetsplaner utarbeta särskilda seniorplaner.

SKTF Region Stockholm hemställer

att förbundsstyrelsen beslutar att uppdra till förbundsstyrelsen att ta initiativ till överläggningar med berörda parter för att igångsätta arbete med seniorplaner i arbetslivet.

Yttrande från SKTF avd 700s styrelse

Styrelsen bifaller motionen

Motion C 24

Motionär: Allmänna klubben avd 600, Region Sydost

Miljöpolicy för resor

Vid resande i förbundets regi bör stor miljöhänsyn tas. I första hand ska det mest miljövänliga alternativet prioriteras. Om det visar sig att flyg är att föredra framför miljövänligare alternativ bör SKTF miljökompensera dessa resor genom köp av utsläppsrätter eller liknande.

Förslag

- att SKTF tar fram ett policydokument som styr de förtroendevaldas och personalens resor där miljöhänsyn tas.

Motion D 1

Motionär: Avd 400 Luleå, Kenneth Karlsson

SKTFs värdegrund

På förbundsmötet år 2005 antogs SKTFs värdegrund enhälligt.

I värdegrunden utlovas många goda punkter som berör SKTFs medlemmar både individuellt och kollektivt. Värdegrundens inriktning har väckt medlemmarnas förhoppningar att alla ska behandlas lika.

Som det ser ut nu verkar en del punkter vara tomma ord.

Jag föreslår

- att SKTF's förbundsstyrelse lever upp till sin egen värdegrund särskilt det stycket som lyder ("SKTF har likabehandling och respekt för den enskilde som ledstjärna. Alla former av diskriminering och godtycke måste motverkas.") " En positiv människosyn som innebär respekt för alla medlemmars individuella förutsättningar och behov och en ambition att eliminera alla former av diskriminering " ska gälla samtliga medlemmar inom SKTF.

Föreslår jag

- att stycket stryks ur vår värdegrund

Motion D 2

Motionär: Ragnhild Wörn, SKTFs seniorer Motala-Vadstena

Facket förändras.nu

TCO förbundens stora satsning vars uppdrag är att göra medlemsförbunden och TCO mera attraktiva, primärt för nya medlemmar, på väg ut i arbetslivet men också för befintliga medlemmar.

Vilka utmaningar kommer nu SKTF som förbund att ta. Vilken väg som kommer att väljas har stor betydelse för framtiden. Hur skall förtroendet för facket förändras?

Vilken roll kommer SKTF att ha för att göra livet så bra som möjligt för alla sina medlemmar? Här har vi alla medlemmar också en viktig roll, som ambassadörer, föra fram vikten av att tillhöra en facklig organisation.

I det pågående förändringsarbetet är tydligheten viktig. Vilka medlemmar är viktigast? Självklart de som finns på arbetsplatsen idag som behöver allt stöd som Facket kan ge. Men övriga medlemmar som under hela sin aktiva roll i arbetslivet tillhör SKTF som i dag är pensionärer.

Idag har SKTF över 30 000 Seniormedlemmar som fortfarande tillhör SKTF som under sin aktiva roll i arbetslivet varit lojala mot sitt fack och fortfarande vill känna tillhörighet med SKTF.

SKTFs VISION IDAG vänder sig bara till medlemmar som finns i arbetslivet, för att bli trovärdig behöver den ändras.

Den övergripande VISIONEN för alla TCO-förbund i det pågående förändringsarbetet är:

”Vi ska göra livet bättre för våra medlemmar”

Det är en VISION som vi alla kan ställa oss bakom. Då känner vi alla medlemmar att vi har ett fack som bryr sig om alla medlemmar.

Med hänvisning till ovanstående föreslår jag SKTFs förbundsmöte

att ändra SKTFs vison till den övergripande gemensamma visionen inom TCO-förbunden. ”Vi ska göra livet bättre för alla våra medlemmar”

Yttrande från SKTF avd 700s styrelse

Styrelsen i SKTF avd 700 tillstyrker motionen.