



Vi har bättre förslag.

Svenska modellen 2.0

3 Svenska modellen – vi vill
utveckla inte avveckla

 **SEKO**
Kongress 2009
15–17 september

Svenska modellen 2.0

– vi vill utveckla inte avveckla

Inledning

I Sverige har vi rätten att gå samman och organisera oss fackligt. Det ger oss möjlighet att förändra och påverka, att skapa bra jobb och kollektivavtal som ger oss rättvisa villkor och löner. Detta är bra för Sverige. Men det finns både hot och möjligheter.

Den svenska modellen har visat sig vara ett framgångsrikt koncept på att social rättvisa och ekonomisk effektivitet går att förena. Det är en modell som skapat både ökad jämlikhet och social utveckling.

Den svenska modellen vilar på två ben. Den svenska välfärdsmodellen garanterar offentligt finansierad utbildning, vård och omsorg. Socialförsäkringarna ger oss en ekonomisk trygghet när vi behöver stöd från det gemensamma. Genom den generella välfärden sker en omfördelning som ökar jämlikheten mellan olika grupper i samhället. Samtidigt som individerna ges utrymme.

Det andra benet i den svenska modellen är den svenska arbetsmarknadsmodellen. Den bygger på att parterna på arbetsmarknaden gemensamt tar ett ansvar och genom kollektivavtal reglerar löner och arbetsvillkor. Den aktiva arbetsmarknadspolitiken har gjort det möjligt för människor att snabbt komma i arbete när företag och verksamheter konkurreras ut. Full sysselsättning har varit ett övergripande mål.

Dessa två byggstenar i den svenska modellen hänger samman. Våra välfärdsambitioner förutsätter hög sysselsättning och en kontinuerlig strukturomvandling och en hög produktivitet. Välfärdens trygghetssystem gör det ekonomiskt möjligt att överbrygga en period av arbetslöshet utan att det leder till ekonomisk katastrof för den enskilde. Detta är skälet till att Sverige har lyckats att både öka välståndet och fördela de ökade inkomsterna någorlunda rättvist.

De svenska välfärdsambitionererna har alltid varit höga. Under många år minskade löneskillnaderna. Klyftan mellan hög och låg i samhället var inte oöverstiglig. Den sociala rörligheten blev större. Ökad jämlikhet var en viktig målsättning.

Men vi lever i en föränderlig värld. Politiska beslut kan snabbt förändra förutsättningarna för såväl den generella välfärden och de system som är knutna till den, men kan också påverka, direkt eller indirekt, kollektivavtalen och möjligheterna för fackföreningsrörelsen.

Detta ställer högre krav på oss som fackförbund. Vi måste bli betydligt bättre i vårt fackliga arbete, i vår kommunikation med våra uppdragsgivare och i att nå resultat. Vi kan inte längre hänvisa till våra historiska segrar och vår jämförelsevis sett höga organisationsgrad. Vi måste blicka framåt, hitta nya lösningar på framtidens problem, våga förändra och vara flexibla. Samtidigt måste vi behålla vår själ, vår idé och vår vision. Vi måste tydligare ägna oss åt de frågor som våra uppdragsgivare vill att vi ska jobba med, vårt kärnuppdrag. Att förhandla, teckna och upprätthålla kollektivavtal, att aktivt arbeta med att förbättra arbetsmiljön, är vårt grunduppdrag. Samtidigt måste vi arbeta med näringspolitiken, eftersom våra branscher i så hög utsträckning påverkas av politiska beslut, detta ställer våra uppdragsgivare som krav på oss. I en medlemsorganisation måste vi självfallet också arbeta för att vi ska bli fler och därmed kunna påverka ännu mer. För att kunna uppnå de fackliga mål som vi sätter upp krävs också att vi bildar opinion och utbildar våra medlemmar och förtroendevalda. Och i den globaliserade värld vi lever i krävs också ett fackligt arbete över nationsgränserna.

Inom SEKO vill vi utveckla framgångsmodellen inte avveckla. Vi kallar det för den svenska modellen 2.0.

Våra prioriterade frågor

Enligt stadgarna är förbundets uppgift att verka för att medlemmarnas ställning på arbetsplatserna och arbetsmarknaden stärks. SEKO ska tillvarata medlemmarnas fackliga intressen, genom att träffa och upprätthålla kollektivavtal och andra överenskommelser men även i övrigt gagna en samhällsutveckling med ökad jämlikhet på grundval av politisk, social, kulturell och ekonomisk demokrati. I SEKO ska vi leva efter devisen, ”Alla människors lika värde – alla människors lika rätt”. Vi ska arbeta aktivt för att motverka attityder och värderingar som främjar diskriminering, främlingsfientlighet och rasism. Utifrån stadgarna slår vi fast följande prioriterade verksamhetsområden för kongressperioden:

- Organisera och rekrytera medlemmar
- Träffa och upprätthålla kollektivavtal
- Näringspolitisk verksamhet och branschfrågor
- Arbetsmiljö

För att kunna bedriva en effektiv och bra verksamhet krävs det att hela organisationen kraftsamlar och strävar åt samma håll. SEKOs verksamhetsplan och kongressprogram är gemensamma för hela förbundet och våra styrdokument under kongressperioden. I övrigt styrs förbundets verksamhet och rollfördelning av stadgarna.

Organisera och rekrytera

SEKO ska kännetecknas av att vara en stark, tydlig och medlemsnära organisation, där medlemmen ska stå i centrum. Varje förtroendevald och anställd i SEKO har som främsta skyldighet att värva – och behålla medlemmar. SEKOs verksamhet ska växa fram ur samtal på arbetsplatsen och det är medlemmarnas behov och prioriteringar som ska bestämma inriktningen. SEKO är ett förbund som finns på arbetsplatserna och kännetecknas av att vara, medlemsnära, synligt, tillgängligt och serviceinriktat.

SEKOs medlemmar är grunden för vår fackliga verksamhet. Vår gemensamma styrka bygger på att vi har en hög organisationsgrad och på att kunskapen om vilka rättigheter och skyldigheter våra kollektivavtal ger, är väl spridd i organisationen. Därför är arbetet också att rekrytera och utbilda nya medlemmar några av de viktigaste fackliga uppgifterna och frågor som vi måste prioritera och arbeta målmedvetet med inom SEKO.

Arbetsmarknaden har förändrats och allt fler, framförallt unga, har i dag otrygga anställningar i form av tidsbegränsade anställningar eller deltid. Hittills har detta lett till att många valt bort facket och att vår organisationsgrad har sjunkit. Om den utvecklingen fortsätter riskerar våra kollektivavtal att förlora i legitimitet. Därför är det viktigt att vi nu alla kraftsamlar för att vända utvecklingen mot en högre organisationsgrad och till försvar för våra villkor och för våra fackliga rättigheter i arbetslivet.

För att upprätthålla en hög organisationsgrad ska vi arbeta för att alla som är vår målgrupp och som finns på arbetsplatser inom våra organisationsområden ska bli medlemmar i SEKO. Men samtidigt som vi har ett viktigt uppdrag att värva nya medlemmar får vi inte glömma dem som redan är medlemmar. Ett medlemsvårdande arbete är ett måste för att medlemmarna ska tycka att SEKO är så bra, att de vill stanna kvar som medlemmar. Det gäller inte minst de medlemmar som drabbats av arbetslöshet.

Kunskapen om fackföreningsrörelsen roll på arbetsplatserna och på arbetsmarknaden är svag, både bland medlemmar och bland oorganiserade och många tycker att vi är anonyma och osynliga på arbetsplatserna. Därför måste vi fundera på hur vi använder vår fackliga tid – vi måste prioritera arbetsplatserna. Vi måste också bli bättre på att berätta vad vi gör och förklara varför. Vi har många oorganiserade ute på våra arbetsplatser som är positiva till facket och som vill veta mer, men som aldrig har fått frågan om att bli medlem.

Alla oorganiserade och nyanställda ska få frågan om medlemskap i SEKO och de som vill tänka på saken ska få frågan igen. Alla medlemmar som lämnar SEKO ska kontaktas. Det ska också vara enkelt att bli medlem och ta del av information om vad det fackliga medlemskapet innebär. Det är därför av central betydelse att SEKO ligger i framkant när det gäller bland annat webbkommunikationen. Det ska exempelvis vara en enkel process att bli medlem i SEKO via förbundets hemsida.

Kollektivavtalen

Kollektivavtalet är det skrivna löftet om fred på arbetsmarknaden och grunden för all facklig verksamhet. Vårt uppdrag är att dagligen stoppa den osunda konkurrensen om jobben, i Sverige, inom Europa och i världen. Den svenska modellen där fackförening och arbetsgivare gör upp om villkoren är etablerad men ständigt ifrågasatt och hotad. Vi anser att den svenska modellen är den bästa lösningen på hur vi i samförstånd hanterar intressekonflikter mellan arbetsgivare och anställda.

SEKOs medlemmar ska ha en god reallöneökning och en rättvis lön. Kollektivavtalen är den fackliga organisationens verktyg för att reglera löner och arbetsvillkor. Men det är också av central betydelse att vi inte glömmer bort individen i de kollektiva lösningarna. SEKOs medlemmar ska kunna vara med och påverka sin lön.

Man kan ha olika modeller för vad som ska regleras i avtal på arbetsplatsen och vad som ska stå i de centrala överenskommelserna. Var tyngdpunkten läggs är helt beroende av de förhållanden som råder inom avtalsområdet. Vår erfarenhet av öppna centrala kollektivavtal med omfattande lokal reglering är på många områden nedslående, men det finns också exempel på motsatsen. Utan stupstockar och minimiregler ser vi uppenbara risker att de centrala avtalen urholkas och tappar i värde. Strategin för kongressperioden måste vara mer omfattande centrala riksavtal.

En viktig principiell fråga för SEKO att även fortsättningsvis driva är jämställda löner. Lika lön för likvärdigt arbete är den självskrivna grunden. Men fortfarande har män generellt sett högre löner än kvinnor. En strikt samordning i avtalsrörelserna inom LO med inslag av en stark låglöneprofil är ett sätt att åstadkomma verklig förändring. Vi måste vidare kräva att föräldralediga och sjukskrivna inte ska diskrimineras vid löneförhandlingar.

I spåren av finanskrisen ser vi också hur bemanningsbranschen växer i snabbare takt. Fast personal ersätts med inhyrd, antalet F-skattare ökar och de tillfälliga anställningarna blir fler och fler. Vi behöver ta fram en strategi för hur vi ska hantera dessa fenomen framöver i syfte att skapa trygga anställningar för våra medlemmar.

Kollektivavtalet är lika användbart på lokal, nationell som global nivå för att reglera åtminstone de mest basala rättigheterna för de anställda. Det finns nu ett 40-tal så kallade globala ramavtal mellan multinationella företag och globala fackliga federationer bland annat mellan Telia/Sonera och UNI.

Med ett globalt ramavtal läggs ett gemensamt golv för alla arbetsplatser och underleverantörer som är knutna till en internationell koncern. Innehållet i ramavtalen kan variera. Gemensamt är att de främst bygger på ILOs kärnkonventioner samt OECD:s riktlinjer för multinationella företag. Företagen har blivit allt tydligare medvetna om kraven på socialt ansvar från kunder och investerare. Ett globalt ramavtal innebär att man kan ge trovärdighet till uttalade ambitioner om socialt ansvarstagande.

Hos SEKOs globala federationer är det framförallt UNI som har tecknat globala avtal, närmare bestämt tolv stycken. I SEKO:s internationella arbete är deltagande i att teckna globala avtal inom våra områden samt att bevaka att företagen verkligen följer sina åtaganden en viktig del. En annan viktig del i solidaritetsarbetet är det stöd för organisering och demokratiutveckling i olika länder som kanaliseras genom fackligt utvecklingsarbete.

Kollektivavtalen är idag utsatta för reella hot, främst från EG-domstolen som genom sina domar i Viking, Laval-, Ruffert och Luxemburg bidrar till att kollektivavtalen riskerar att urgröpas vid utstationering av arbetstagare. De fackliga rättigheterna måste ha samma status som unionens fyra friheter. ILOs deklarationer om fackliga rättigheter kan aldrig få stå under dessa friheter.

Kongressperiodens arbete ska inriktas på att:

- Kollektivavtalen inom samma bransch ska innehålla likvärdiga villkor
- Lägsta löneökningsutrymme ska fastställas i riksavtalen.
- Fortsätta satsningarna för att minska löneskillnaderna mellan kvinnor och män.
- Driva frågan om trygga anställningar
- Stödja och kräva att EFS krav på ett socialt protokoll genomförs.
- Fackliga rättigheter enligt ILO-konventionerna måste ges minst samma värde som de fyra friheterna
- Svenska avtal ska gälla på den svenska arbetsmarknaden.
- Motarbeta social dumping i Sverige och EU.

Arbetsmiljö

Vi eftersträvar en trygg och säker arbetsmiljö för våra medlemmar. Arbetsmiljöarbetets viktigaste arena är arbetsplatsen. Genom samverkan förväntas arbetsgivare och det lokala facket bedriva ett systematiskt och konstruktivt arbetsmiljöarbete. Det finns en rad områden där vi måste vara aktiva, bland annat när det gäller; uttaget av skyddstid, grund- och vidareutbildning, det förebyggande arbetsmiljöarbetet, företagshälsovården samt rehabiliteringsprocessen.

Fokus under kongressperioden är att öka antalet arbetsmiljöavtal. På detta sätt kan vi öka vårt inflytande över kvalitén och utformningen av företagshälsovård, öka vårt inflytande över det förebyggande arbetsmiljöarbetet på våra arbetsplatser samt påverka hur arbetet med rehabiliteringsprocessen bedrivs.

SEKO ska även bevaka och försöka påverka förändringar i lagstiftningen som har bäring på arbetsmiljöområdet. Ett exempel är att arbeta för en förbättring av arbetsskade- och sjukförsäkringens ersättningsnivåer, innehåll och tillämpning.

Säkerhetsfrågor, hot och våld är ständigt högaktuella i många av förbundets branscher, exempelvis inom kriminalvården, spårtrafiken och väg- och ban. Det är helt oacceptabelt att många av SEKOs medlemmar är rädda för att gå till sin arbetsplats på grund av hotbilden eller brister i säkerheten. Det är en prioriterad fråga att driva dessa frågor såväl opinionsmässigt som i förhandlingar gentemot företag och myndigheter.

Kongressperiodens arbete ska inriktas på att:

- Driva arbetsmiljöfrågor ur ett helhetsperspektiv där jämställdhet, inflytande, arbetsorganisatoriska förändringar, arbetstidsförläggning, utbildningsfrågor samt tillräcklig bemanning, betraktas som viktiga delar i en god arbetsmiljö.
- Alla medlemmar ska omfattas av arbetsmiljöavtal. Avtalet ska minst reglera arbetsmiljöutbildning, företagshälsovård och rehabilitering.
- Driva en utökning av lagskyddet för personal som utsätts för hot och våld i arbetet.
- Varje medlem som råkar ut för hot och våld ska få särskilt stöd, hjälp och ersättning.

Näringspolitik

SEKOs medlemmar arbetar i vitt skilda branscher, vilket innebär att kraven på att följa och tidigt förstå strukturella förändringar är stora. Tekniska förändringar ändrar efterfrågan på traditionella tjänster inom flera områden som exempelvis post och telekommunikation. Konkurrensförhållanden och marknadsförutsättningar varierar genom liberaliseringar och ekonomisk utveckling. Kompetenskraven på de anställda förändras. Vi behöver hela tiden ligga före i kunskapsnivån för att ha beredskap att hantera nya frågor som berör våra medlemmar.

Basen för alla branschfrågor och det näringspolitiska arbetet är arbetsplatsen. Det är där kunskapen finns om yrkesfrågor och det egna företaget. Klubben har en avgörande roll för framgång i dessa frågor. I centrala branschkonferenser kan vi samla den kunskap och de krav som finns ute på arbetsplatserna för att gemensamt driva viktiga frågor. Tiden är nu mogen för att ge branscharbetet tydliga roller och uppgifter i våra stadgar.

Vi behöver också ha bra kännedom om inriktningen på de politiska besluten i såväl Sverige som på EUs inre marknad. Ett speciellt kännetecken för SEKOs branscher är just hur tydligt politiska beslut påverkar de anställda och deras arbeten. Det kan vara beslut om liberaliseringar av marknader eller beslut om statliga anslag. Det kan vara beslut om särskilda satsningar som tidigare- eller senareläggning av stora investeringar.

Att följa och påverka politikens inriktning i Sverige är en viktig facklig-politisk uppgift. Att delta i det fackliga arbetet i våra europafederationer – UNI Europa, ETF, EPSU och EBTF/EFBWW – är avgörande för att driva viktiga fackliga frågor tillsammans med våra systerorganisationer i Europa.

Detta utgör sedan grunden för de frågor som facken driver i den sociala dialogen. Den sociala dialogen på sektorsnivån är ett unikt verktyg inom EU där arbetsmarknadens parter i avtal kan delta i regleringen av den europeiska arbetsmarknaden. Inom de företag som har verksamhet i flera länder är de europeiska företagsråden, EWC, en förlängning av fackligt arbete på den lokala nivån. För att SEKOs representanter i det europafackliga arbetet på såväl bransch som företagsnivån ska vara effektivt måste ansvaret vara tydligt i organisationen hur samordning och kompetensutveckling sker.

Kongressperiodens arbete ska inriktas på att:

- Samhället måste ta ansvar för infrastruktur och samhällsservice.
- Staten ska äga viktiga nyckelföretag som bedriver samhällsservice och genom dessa utöva en tydlig ägarstyrning, som innebär att behovet av samhällsnyttig verksamhet överordnas avkastningskraven.
- Privatiserad samhällsservice som trots aktiva statliga åtgärder inte fungerar måste återföras till samhället.
- ILO-konvention 94 ratificeras av Sverige samt att krav på sociala klausuler införs vid upphandlingar.
- Stärka vårt inflytande i den sociala sektorsdialogen.
- Skapa ett politiskt inflytande på EU-nivå i våra branschfrågor.

Förkortningar

- UNI Europa** UNI står för Union Network International som är bland annat post- och telekombranschens globala federation. UNI-Europa är den regionala federationen för de europeiska ländernas fackliga organisationer.
- ETF** European Transport Federation, där förbunden som organiserar transportarbetare ingår.
- EPSU** European Public Service Union, federationen inom Europa för anställda inom offentlig sektor.
- EBTF/EFBWW** Europeiska bygg- och träarbetarunionen eller European Federation of Building and Woodworkers – den europeiska byggunionen.
- EWC** European Workers Councils eller europeiska företagsråd.
- ILO** International Labour Organisation, FN-organ för trepartssamarbete mellan arbetsgivare, fack och stat.

Klimat och energi – ödesfrågor för framtiden

SEKOs intresse för klimatfrågorna är flerfaldigt. För det första handlar det om långsiktig överlevnad här på jorden. För det andra berörs flera av våra medlemsgrupper av klimatpolitiska åtgärder – åtminstone på lite sikt. Förändringar i energianvändning och energiproduktion, förändringar inom transportsektorn är några exempel. Därför är det viktigt med fackligt engagemang och fackligt inflytande i klimatfrågorna.

Klimatkrisen är ett tydligt exempel på att det behövs politik och offentliga insatser för att inte verkningarna ska bli förödande. Vi anser att klimatomställningen kräver en offentlig sektor som går före med tvingande regler och effektiva stödssystem för att övergå till ett klimatneutralare liv. Det kommer att behövas omfattande investeringar för klimatsmartare energi- och transportsystem, där behövs statliga insatser tillsammans med näringslivets egna. Vi är dessutom övertygade om att ett statligt ägt och vettigt styrt energibolag med tydliga ägardirektiv samt offentlig kontroll över infrastrukturen ger bra förutsättningar för klimatomställningen.

Stödverksamheter

Till de kärnverksamheter som SEKO beslutat att arbeta med finns också ett antal stödverksamheter som ska ses som medel för att nå de fackliga målen. Vi väljer i detta program att lyfta upp två centrala områden; kommunikation/opinionsbildning och studier.

Opinionsbildning och kommunikation blir ett mer och mer avgörande verktyg för att nå de fackliga målen. Den som inte syns den finns inte, brukar det heta. Utan en effektiv och bra kommunikation, såväl intern som extern, så blir det svårt att till exempel vinna en konfliktfylld avtalsrörelse. Utan bra kampanjer och mediaverksamhet blir det svårt att påverka beslutsfattare i frågor som är viktiga för SEKOs medlemmar. Utan en väl fungerande intern kommunikation så blir det svårare för medlemmarna att bli uppdaterade och känna sig som en del i organisationen. SEKO ska vara en tydlig och samhällskritisk röst. SEKO ska också ligga i framkant när det gäller att hitta kommunikativa lösningar som ökar medlemmarnas tillgänglighet till organisationen och möjlighet att påverka förbundets opinionsbildning.

Studieverksamheten tryggar återväxten. Lärande och kompetensutveckling ska ses som en naturlig del i strategi, verksamhets- och aktivitetsplaneringen. Kompetensutvecklingsinsatser behöver formas utefter verksamhetsplanen och inventerade behov hos både medlemmar och förtroendevalda. Frågor vi måste ställa oss är, vilka prioriterade frågor ska vi jobba med? Vilken kompetens har vi och behöver vi? Och på vilket sätt ska vi tillskansa oss den kompetensen? Kurser och utbildning kommer alltid att vara basen för vår kompetensutveckling av förtroendevalda, men är bara en liten del av det totala lärandet. För att säkerhetsställa ett ständigt utvecklande och använda våra pengar på bäst sätt måste vi i högre utsträckning använda konferenser, styrelsemöten, representantskapmöten, nätverk, webbutbildning, mentorskap och praktik som våra kompetensutvecklingsarenor.

Styrkan och kraften i vår organisation ska utgöras av många, kunniga och delaktiga medlemmar, förtroendevalda och anställda. SEKO ska vara en folkrörelse med folkbildning som metod, där varje medlem och förtroendevald ska ses som en resurs som har viljan att utvecklas, påverka och ta ansvar. Under kongressperioden lägger vi fokus på SEKOs introduktionsutbildning samt Grundläggande förtroendevaldautbildning (GFU). Genom att så många som möjligt på arbetsplatserna erbjuds och genomgår introduktionsutbildning medvetandegör vi meningen med föreningen. Vi ökar även kunskapen om kollektivavtalets värde och vilka villkor som gäller för arbetsplatsen. Genom Grundläggande förtroendevaldautbildning säkerställer vi att vi har kunniga och engagerade förtroendevalda på arbetsplatserna.



Facket för Service och Kommunikation

Box 1105, 111 81 Stockholm Besöksadress Barnhusgatan 6

Telefon 08-791 41 00 Fax 08-21 89 53

www.seko.se seko@seko.se