

Handlingar och program

# **TCO:s kongress/ förbundskonferens**

## **14–15 maj 2019**

Plats: Clarion hotell sign, Norra bantorget



## **Innehållsförteckning**

Dagordning med beslutsförslag .....	4
Program för dagarna.....	7
Motioner och styrelsens svar .....	9
TCOs inriktning för kongressperioden .....	15
Framtidsgruppens rapport.....	22
Föreslagna stadgeändringar .....	33
Styrelsens stöduttalande Dawit Isak.....	34



## Förslag till dagordning

Sammanträde	TCOs kongress
Datum och tid	14–15 maj 2019
Plats	Clarion hotel sign, Stockholm

## Ärenden

1. Kongressens öppnande
2. Upprop av ombuden  
Förslag till beslut  
**att** låta registreringen ersätta uppropet
3. Prövning av att kongressen kallats i behörig ordning  
Förslag till beslut  
**att** anse kongressen behörigen kallad
4. Tillsättande av valutskott  
Förslag till beslut  
**att** tillsätta ett valutskott som bereder eftermiddagens val
5. Val mötesfunktionärer
- 5.1 mötesordförande  
Förslag till beslut  
**att** välja mötesordförande
- 5.2 mötessekreterare  
Förslag till beslut  
**att** välja två till mötessekreterare
- 5.3 protokolljusterare tillika röstkontrollanter  
Förslag till beslut  
**att** välja två personer till protokolljusterare tillika röstkontrollanter
6. Arbetsordning samt dagordning för kongressen
  - Förslag till beslut  
**att** arbeta i enlighet med dagordningen
  - Ombud begär ordet genom att räkka upp handen under den punkt som man vill tala på. Det finns ingen talarlista.
  - Man talar från talarstolen
  - Vi röstar med acklamation, men har också fått röstkort om sådana skulle behövas.
  - Propositionsordning: Ställer förslag mot motförslag, eller enbart förslaget, om inget motförslag finns.

- |      |                                                               |                                                                                                             |
|------|---------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 7.   | Verksamhetsberättelsen 2018 samt förvaltningsberättelsen 2018 | Förslag till beslut<br><b>att</b> lägga verksamhets- och förvaltningsberättelse för 2018 till handlingarna. |
| 8.   | Revisorernas berättelse för 2018                              | Förslag till beslut<br><b>att</b> lägga revisorernas berättelse för 2018 till handlingarna.                 |
| 9.   | Beslut om ansvarsfrihet                                       | Förslag till beslut<br>I enlighet med revisorernas yrkande                                                  |
| 10.  | Motioner:                                                     |                                                                                                             |
| 10.1 | Motion 1 om jämställda löner                                  | Förslag till beslut<br><b>att</b> anse motionen besvarad                                                    |
| 10.2 | Motion 2 om arbetsmiljö som kärnområde för TCO                | Förslag till beslut<br><b>att</b> anse motionen besvarad                                                    |
| 10.3 | Motion 3 om TCOs partipolitiska oberoende                     | Förslag till beslut<br><b>att</b> anse motionen besvarad                                                    |
| 10.4 | Motion 4 om en strategi för trygga anställningsförhållanden   | Förslag till beslut<br><b>att</b> anse motionen besvarad                                                    |
| 10.5 | Motion 5 om kultur- och mediepolitiskt program                | Förslag till beslut<br><b>att</b> anse motionen besvarad                                                    |
| 10.6 | Motion 6 om arbetet för att få Dawit Isak fri                 | Förslag till beslut<br><b>att</b> anse motionen besvarad                                                    |

## Valärenden

- |      |                                                      |                                                             |
|------|------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|
| 11.  | Val av ordförande                                    | Förslag till beslut<br>I enlighet med valutskottets förslag |
| 12.  | Beslut om antal ledamöter i TCOs styrelse            | Förslag till beslut<br>I enlighet med valutskottets förslag |
| 12.1 | Val av x ordinarie styrelseledamöter i TCOs styrelse | Förslag till beslut<br>I enlighet med valutskottets förslag |

- |      |                                                                                                                                                               |                                                                                                                |
|------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 12.2 | Val av x ersättare i TCOs styrelse                                                                                                                            | Förslag till beslut<br>I enlighet med valutskottets förslag                                                    |
| 12.3 | Val av två vice ordförande bland de ordinarie ledamöterna samt beslut om i vilken ordning de två vice ordförandena ska inträda som ersättare för ordföranden. | Förslag till beslut<br>I enlighet med valutskottets förslag                                                    |
| 13.  | Val av:                                                                                                                                                       |                                                                                                                |
| 13.1 | Två ordinarie revisorer                                                                                                                                       | Förslag till beslut<br>I enlighet med valutskottets förslag                                                    |
| 13.2 | Två revisorssuppleanter                                                                                                                                       | Förslag till beslut<br>I enlighet med valutskottets förslag                                                    |
| 13.3 | Auktoriserad revisor                                                                                                                                          | Förslag till beslut<br><b>att</b> välja EY                                                                     |
| 14.  | Beslut om årsavgift                                                                                                                                           | Förslag till beslut: I enlighet med kongressgruppens förslag: att behålla avgiften oförändrad                  |
| 15.  | Styrelsens förslag angående inriktning och ekonomi 2019–23                                                                                                    | Förslag till beslut<br><b>att</b> anta förslaget till inriktning och ekonomi för den kommande kongressperioden |
| 16.  | Ändringar i TCO:s stadgar                                                                                                                                     | Förslag till beslut<br><b>att</b> anta förslaget till reviderade stadgar för TCO                               |
| 17.  | Framtidsgruppens rapport                                                                                                                                      | Förslag till beslut<br><b>att</b> notera rapporten och lägga den till handlingarna                             |
| 18.  | Kongressens avslutande                                                                                                                                        |                                                                                                                |

# Program och seminarier på TCOs kongress och förbundskonferens den 14–15 maj 2019

Ramprogram för de två dagarna av kongress/förbundskonferens som hålls på Clarion sign i Stockholm.

## 14 maj

- 10.00 Fika och registrering
- 11.00–12.00 Öppning (tal av ordförande/statsministern). Ajournering kl 12.00
- 12.00–13.00 Lunch
- 13.00–16.00 5 parallella seminarier (2\*1.15+30 min fika)
- 16.00 Kongressförhandlingar (slut 17.30). Kongressen avslutas.
- 19.30 Fördrink
- 20.00 Middag

## 15 maj

- 08.30–11.15 Scenarioworkshop
- 11.30–12.00 Avslutande samtal – hur går vi vidare?
- 12.00–13.00 Lunch
- Konstituerande styrelse: FÖRSLAG kl 12.00–12.15*
- 13.00–14.30 Seminarium inför EU-valet
- 14.30–15.00 Avslutande fika

## Förbundskonferens

Under dag 1 på kongressen/förbundskonferensen genomförs 5 seminarier parallellt i två pass à 1h15min (dvs samma seminarium genomförs två gånger, och man har som deltagare möjlighet att gå på 2/5). Framtidsgruppens rapport ligger till grund för seminarierna, och är det tillfälle vi har att gemensamt diskutera gruppens förslag.

Vidare behandlas rapportens frågeställningar under onsdagens scenarioworkshop.

### **Partsmodell**

#### 1. "Trade unions in transformation" (engelska)

På detta seminarium diskuteras facklig förändring/förnyelse i en europeisk kontext (med tonvikt på fallande organisationsgrad, även utmaningar iom digitaliseringen). I samarbete med Unions 21 från Storbritannien.

### **Framtidens arbetsliv:**

#### 2. Hur hanterar vi den digitala transformationen?

Hur ser förbundens roll ut i den digitala transformationen och vilka samarbetsmöjligheter finns?

#### 3. Trade unions and sustainable societies: (engelska)

Hur ska facken agera i den gröna omställningen? Hur gör vi avvägningen mellan jobb som försvinner/förändras och politiska krav på bättre miljöpolitik?

### **Politiska landskapet**

#### 4. Värdegrund i praktiken

Hur bedrivs värdegrundsarbete i praktiken? Lever vi de formuleringar som finns i våra stadgar i vårt dagliga arbete?

#### 5. Utarmad journalistik, avsändare okänd?

Hur möter vi det nya medielandskap och där faktaresistens och filterbubblor i sociala medier gör att vi ibland inte är överens ens om de mest basala fakta. Vad är fackens roll?



# TCO-styrelsens yttranden över inkomna motioner till kongressen

## Inledning

TCO är en centralorganisation med idag 14 medlemmar, i form av fackliga tjänstemannaförbund. Samtliga 14 medlemsförbund är representerade i TCOs styrelse. Det betyder att TCO-förbunden träffas i beslutforum i princip 1 gång i månaden för beslut i gemensamma frågor och där initiativ och nya frågor kan lyftas vid varje tillfälle. Sådant behöver inte vänta i fyra år.

TCO avhåller varje år ett representantskap för att hantera formaliafrågor – exempelvis ansvarsfrihet för det gångna året och val av auktoriserade revisorer. Härutöver avhålls vart fjärde år en kongress, som har att utöver representantskapets befogenheter, att bland annat välja ordförande och besluta om avgiften.

Allt detta är resultatet av den stadgeöversyn som en parlamentariskt sammansatt förbundsgrupp presenterade inför TCOs kongress 2011.

Utgångspunkten för det arbetet var att bättre låta vår konstitution reflektera den organisation TCO faktiskt då blivit. Det betydde bland annat att kongressens sammansättning förändrades till att bli just ett uttryck för medlemmarna i form av förbunden som deltagare. Det skulle fortfarande finnas ett visst genomslag för förbundsstorlek självfallet, men kongressen gick från att vara flera hundra ombud till att istället vara 2,, eller några flera förbundsstyrelsepreseteranter, från varje förbund.

En viktig ambition var här också att istället satsa resurser på en ny form av samverkan och utbyte, i form av förbundskonferenser mellan alla förbundsstyrelser oavsett förbundsstorlek med viss regelbundenhet. För ett förbund med 10 000-tals, eller 100-tusentals medlemmar måste sådant hanteras annorlunda men för en organisation med 14 medlemmar var tron att utbytet mellan förbundsstyrelserna förväntades öka. Det har också skett.

Stadgutredningen var i det ljuset också inne på att någon motionsrätt till TCOs kongress inte längre behövdes. Motionsrätten tillföll ju respektive förbund – ingen annan – och då alla förutsattes vara runt TCO-styrelsens bord försvann det behovet.

Precis inför TCOs kongress 2011 meddelade SYMF att man såg positivt på stadgeförändringarna – vilket också alla andra gjorde. Dock ville man resa initiala tveksamheter till om man hade resurser att fullt ut deltaga i TCO-styrelsearbetet.

Med denna information vid handen valde TCOs kongressen att bifalla alla stadgeändringsförslag, men att behålla motionsrätten. Detta för att i den händelse något förbund inte haft möjlighet att delta i styrelsearbetet skulle ändå en motionsrätt till kongressen föreligga. Sedan dess har SYMF deltagit och bidragit i styrelsearbetet, så problemet uppstod aldrig i realiteten.

Samtidigt är TCO-förbunden överens om att så länge alla medlemmar har säte och deltar i TCO-styrelsens sammanträde så är själva styrelsemötet det huvudsakliga forum där idéer eller förslag lyfts, snarare än genom motioner till kongresser i ljuset av kongressens nya roll sedan 2011. Formera för vårt gemensamma arbete fortsätter vi att diskutera och utveckla gemensamt.

Kortfattat yttrande över respektive motion:

## 1. Finansförbundet: Tiden går, löneskillnaderna består

Frågan om osakliga löneskillnader är alltså relevant. Kvinnor tjänar, när alla löner är uppräknade till heltid, endast 89 procent av det män tjänar på den svenska arbetsmarknaden. Det finns tyvärr mycket som talar för att löneskillnaderna kommer att bestå för en lång tid framöver, även om gapet minskar långsamt. En förklaring till löneskillnaderna är att kvinnor och män arbetar med olika yrken och/eller inom olika sektorer. Mansdominerade sektorer, yrken och arbetsuppgifter tenderar att ha högre löner än kvinnodominerade. Kvinnors arbete värderas och lönesätts lägre, detta kallas för värdediskriminering.

För att ta itu med värdediskrimineringen behöver kvinnodominerade sektorer/yrken/arbetsuppgifter tillåtas ett större löneökningstrymme än de manligt dominerade. Medlingsinstitutets uppdrag om en välfungerande lönebildning har praktiserats på ett sätt som försvårar en sådan strävan. En välfungerande lönebildning har kommit att innebära att den internationellt konkurrensutsatta sektorn (industrin) är norm. Industrins så kallade märke fungerar som ett tak som alla avtal som tecknas ska ta hänsyn till. En strejk med syfte att ge kvinnodominerade sektorer/yrken/arbetsuppgifter högre löneökningar än manligt dominerade skulle sannolikt motarbetas av Medlingsinstitutet om det innebär att löneökningarna skulle hamna över märket. Modellen bakbinder fackförbund och gör det i praktiken omöjligt att få till stånd relativlöneökningar om man inte är överens med arbetsgivaren om detta.

Att nuvarande ordning till viss del bevarar löneskillnaderna mellan manligt och kvinnligt dominerade sektorer/arbetsuppgifter råder det relativt stor enighet om. Men få kommer med några konkreta förslag om hur problemet ska tacklas och hur man ska kunna förena en industrimärkesnorm med visionen om lika lön för likvärdigt arbete. I detta avseende kan parterna sägas ha abdikerat från sitt ansvar.

## TCO kan göra skillnad

TCO bedriver inget löneförhandlingsarbete och så ska det förbli. Men TCO är en trovärdig och väl ansedd opinionsbildare och skulle kunna vara än mer tongivande i debatten om jämställda löner. TCO:s utredningar möts av stort intresse och respekt. Därför önskar Finansförbundet att TCO avsätter mer tid och resurser för att utredningsvägen finna svar på hur dödläget ska kunna brytas och hitta nya banbrytande lösningar som leder framåt mot en mer jämställd lönebildning.

*Finansförbundet yrkar därför på att TCO ska tillsätta en utredning med uppgift att ta fram förslag på åtgärder som kan förena en ansvarsfull och stabil lönebildning med en utveckling mot mer jämställda löner.*

### **Yttrande över motion 1**

Det faktum att det finns stora löneskillnader på grund av kön på den svenska arbetsmarknaden är en angelägen arbetsuppgift för oss alla i fackföreningsrörelsen. Motionen lyfter helt korrekt att TCO inte har några befogenheter vad gäller lönebildningen, även om jämställdhet är ett av TCOs kärnområden. Ingen förändring av detta är aktuellt. Däremot finns forum inom TCO-samarbetet där frågan lämpligen lyfts. Styrelsen är ett sådant, och Förhandlingskommittén ett annat. Frågan finns uppsatt på dagordningen till nästkommande styrelseinternat.

### **TCO-styrelsen föreslår kongressen besluta**

**att** anse motionen besvarad

## **2. Journalistförbundet om att arbetsmiljö bör vara ett av TCO:s kärnområden**

I TCO:s verksamhetsplattform finns sedan en tid tillbaka arbetsmiljö inte med som ett kärnområde. I stället är arbetsmiljö angivet som en fråga där TCO har ett särskilt bevakningsuppdrag – tillsammans med internationella frågor och kompetensutveckling.

Journalistförbundet menar att arbetsmiljöfrågorna har en sådan särställning för TCO:s medlemsförbunds medlemmar att det motiverar att de ska vara ett av organisationens kärnområden. De sociala och organisatoriska arbetsmiljöproblemen är i dag den största källan till arbetsrelaterad ohälsa i Sverige.

TCO har arbetat förtjänstfullt för att bevaka dessa frågor, men vår uppfattning är att organisationen ännu tydligare kan lyfta behovet av en god och hälsosam arbetsmiljö.

Journalistförbundet yrkar

**att** arbetsmiljö ska vara ett kärnområde för TCO under den kommande kongressperioden.

### **Yttrande över motion 2**

Med hänvisning till den rapport som presenteras till kongressen ang TCOs inriktning under kongressperioden föreslås TCOs kärnområden vara desamma som tidigare under kommande kongressperiod. Arbetsmiljöarbetet är självfallet viktigt för TCO och förbunden och det arbetet fortsätter inom ramen för TCOs bevakningsområde, men med möjlighet att skala upp om situationen så kräver (dvs om det händer mycket på området, vilket har varit fallet redan under den nu innevarande kongressperioden då exempelvis i samband med att OSA n togs fram).

### **TCO-styrelsen föreslår kongressen besluta**

**att** anse motionen besvarad

### 3. Journalistförbundet angående TCO:s partipolitiska oberoende

TCO:s stadgar anger att TCO ”står fritt från de politiska partierna”, samtidigt som det anges att det inte innebär att ”TCO saknar åsikter i politiska frågor”. TCO ska driva ”sakpolitiska frågor i syfte att främja medlemsförbundens och dess medlemmars intressen”.

Journalistförbundet tycker att denna skrivning är utmärkt. Vi vill emellertid understryka vikten av att TCO inte tar ställning för eller emot det ena eller det andra politiska partiet. För att TCO:s röst ska bibehålla sin höga trovärdighet krävs att TCO värnar sin partipolitiska obundenhet – utan att ge avkall på de sakpolitiska frågor som gynnar medlemsförbunden.

Journalistförbundet yrkar

**att** TCO i sin kommunikation tydligare markerar sitt partipolitiska oberoende.

#### Yttrande över motion 3

Precis som anges i motionen är TCO:s partipolitiska oberoende en bärande del i TCO:s stadgar. Det är en stor tillgång för oss.

Att stå fritt från politiska partier innebär inte att vi är värderingsfria. Tvärtom är det ytterst viktigt att vi idag är tydliga med de grundvärderingar som vårt fackliga arbete vilar på. Styrelsen vill också hänvisa till inriktningen för kongressperioden, då detta behandlats i den grupp som tagit fram dessa.

Diskussionen om hur detta förhållningssätt omsätts i praktisk handling behöver fortsätta föras i styrelsen.

#### TCO-styrelsen föreslår kongressen besluta

**att** anse motionen besvarad

### 4. Journalistförbundet om trygghet i anställningen

En arbetsmarknad i förändring ska inte vara en otrygg arbetsmarknad.

TCO ska fortsätta att stå upp för tjänstemännens rätt till anställningsförhållanden som är trygga och rättssäkra. I tider då anställningsskyddet hotas ska TCO såväl fackligt som politiskt verka för strategier som motverkar allt otryggare anställningar.

TCO måste också fortsätta att uppmärksamma villkoren för visstidsanställda, liksom för egenföretagare och kombinatorer som helt eller delvis står utanför den svenska modellen med kollektivavtalade villkor och försäkringar.

Journalistförbundet yrkar

**att** TCO utarbetar en strategi för trygga anställningsförhållanden

#### Yttrande över motion 4

Såväl arbetet för att värna anställningsskyddet som att ofta och samlat uppmärksamma villkoren för atypiskt anlitade, exempelvis när det gäller trygghetssystemens

utformning, är av stor vikt för TCO. Det har uppmärksammats i båda kongressgruppernas rapporter som avgörande framtidsfrågor.

Även om antalet visstidsanställda inte ökar totalt sett är det tydligt att det finns problem inom vissa branscher. Att ha hög kunskap om dessa branscher och villkoren där i all vår kommunikation är viktigt för TCO och kommer vara det även framgent.

#### **TCO-styrelsen föreslår kongressen besluta**

**att** anse motionen besvarad

## **5. Journalistförbundet, Teaterförbundet för scen och film och Symf angående ett kultur- och mediepolitiskt program**

TCO:s styrelse har i samband med arbetet med TCO:s långsiktiga inriktning uttalat följande:

*För det första ska TCO stå upp för alla människors lika rätt och värde samt bekämpa att människor eller grupper ställs emot varandra. TCO får ett uppdrag att tillsammans med förbunden utveckla ett arbete som har utgångspunkten i våra grundläggande värderingar och som aktivt i samhällsdebatten och i folkbildning lyfter värden som är viktiga för den fackliga rörelsen och för demokratin. Försvaret av alla människors lika värde samt åsikts- och yttrandefrihet ska ligga som ett raster över alla TCO:s områden och kan betyda att även kultur- och mediapolitik kan behöva uppmärksammas och användas.*

Vi som undertecknat denna motion vill understryka behovet av att TCO arbetar vidare på det kultur- och mediepolitiska området. Vi ser runtom i Europa och övriga världen hur journalisters och kulturutövares frihet och oberoende hotas eller direkt kringkärs av politiska beslut.

Journalistförbundet, Teaterförbundet för scen och film och Symf driver de kultur- och mediepolitiska frågorna var för sig och tillsammans, bland annat inom ramen för Klys. Vi är övertygade om att även TCO som centralorganisation har en viktig roll för att uppmärksamma de kultur- och mediepolitiska frågorna och deras betydelse för att stärka TCO: grundläggande värderingar – och att betydelsen av detta bara kommer att öka med tiden.

Journalistförbundet, Teaterförbundet för scen och film och Symf yrkar

**att** TCO under kongressperioden tar fram ett kultur- och mediepolitiskt program.

#### **Yttrande över motion 5**

TCO-styrelsen har presenterat kongressen den text som motionärerna citerar. Härvidlag verkar således en samsyn råda. Att uppmärksamma eller använda frågorna kan dock göras på också andra sätt än att ett program tas fram och detta behöver diskuteras ytterligare.

#### **TCO-styrelsen föreslår kongressen besluta**

**att** anse motionen besvarad

## 6. Journalistförbundet angående Dawit Isaak

Den svenske journalisten Dawit Isaak sitter inspärrad, utan vare sig rättegång eller dom, i Eritrea sedan i september 2001. I närmare 17 år.

Nästan lika länge har arbetet för att bilda opinion kring hans fall och för att få honom fri pågått. Många organisationer och institutioner deltar.

Arbetet för Dawit Isaaks frigivning är svårt och har hittills varit utan framgång, men måste icke desto mindre fortsätta. TCO kan bidra till att frågan ständigt hålls aktuell på regeringens dagordning och söka stöd hos andra organisationer och institutioner, på global och europeisk nivå.

Journalistförbundet yrkar

**att** TCO fortsätter att stödja och delta i arbetet för att få Dawit Isaak fri, och arbetat för att frågan ständigt ska finnas på regeringens dagordning.

### **Yttrande över motion 6**

#### **TCO-styrelsen föreslår kongressen besluta**

**att** i ljuset av att styrelsen antagit ett uttalande i linje med motionen som kommuniceras i anslutning till kongressen, anse motionen besvarad



## **TCO-förbundens medlemmar utvecklar vår gemensamma framtid!**

### **TCO:s verksamhet kongressperioden 2019–2023**

Det samlade medlemsantalet i TCO fortsätter att öka. När TCO samlas till kongress 2019 kan vi räkna nästan xx fler medlemmar i vårt gemensamma led än vid förra kongressen. Varje dag går fler medlemmar i TCO-förbunden till jobbet än från andra centralorganisationers förbund. Det ger oss i TCO ökad styrka och det ställer krav på ansvar och fackligt ledarskap.

TCO-förbundens medlemmar måste därför inta en central roll i debatten och i hur politiken formas i vårt land och i EU. Detta utgör grunden för den inriktning TCO ska ha inför den kommande kongressperioden.

### **Ett arbetsliv i förändring**

TCO-förbundens medlemmar står mitt i arbetsmarknadens och samhällets förändring.

Många av dem är drivande när forskning, utveckling och innovation skapar nya varor och tjänster, när vård, omsorg och skola utvecklas och när staten och kommunerna förbättrar sin service till medborgarna. Andra har en nyckelroll då de utmaningar som förändringen innebär, för samhället och individen, ska mötas. Det är också TCO-förbundens medlemmar som granskar, förklarar och gestaltar förändringen och är ofta grundstenar för rättsstaten och demokratin.

TCO-förbundens medlemmar tillhör de som påverkas mest av förändringen. Global konkurrens och förändrade varu- och tjänstemarknader gör att jobb försvinner och nya tillkommer. Digitaliseringen innebär att vissa yrken – också sådana som kräver utbildning och hög kompetens – ändras i grunden eller kommer att försvinna helt. Många av förbundens medlemmar upplever hur innehållet i deras arbete förändras. För en del innebär denna utveckling större inflytande och egen kontroll medan den för andra gör arbetet mer styrt och med mindre tid för utövandet av den egentliga professionen.

Tillsvidareanställningar är fortfarande normen på den svenska arbetsmarknaden som helhet men över tid ökar användandet av atypiska anlitandeformer, en ökning som är särskilt markant i vissa branscher. Strukturuomvandlingen kommer att fortsätta, driven av såväl globaliseringen som teknisk utveckling. Historiskt har Sverige visat god förmåga att dra nytta av teknisk och organisatorisk utveckling samtidigt som vi erbjudit trygghet, omställning och utveckling till de som förlorat jobben då företag och arbetstillfällen försvunnit. I detta har arbetsmarknadens parter spelat en avgörande roll, både genom att vara pådrivande för politiska beslut, i avtalsförhandling och ute på arbetsplatserna. Denna roll kommer att bli än viktigare i framtiden.

En växande andel av arbetskraften har eftergymnasial utbildning. TCO-förbunden organiserar och företräder breda grupper på arbetsmarknaden som är viktiga både på grund av de arbeten som de utför och den växande andel av arbetskraften som de utgör. En majoritet av alla sysselsatta i Sverige arbetar inom yrken som TCO-förbunden organiserar.

Den svenska partsmodellen står fortfarande stark. Nio av tio arbetstagare på den svenska arbetsmarknaden omfattas av ett kollektivavtal. Samtidigt sker det förändringar och det finns politiska signaler som hotar partsmodellen. Den fackliga anslutningsgraden är sedan några år högre bland tjänstemän än bland arbetare. Men vi kan se oroväckande tecken att på vissa delar av arbetsmarknaden är såväl kollektivavtalsäckningen som den fackliga anslutningsgraden oroväckande låg. Vi behöver därför både försvara, underhålla och vidareutveckla den svenska partsmodellen.

### **Förutsättningar för påverkan**

Även det landskap som TCO som påverkansorganisation har att verka i förändras. Sverige har under långa perioder styrts av minoritetsregeringar. Därför kommer TCO att fortsätta argumentera och verka för breda politiska överenskommelser som kan leda till viktiga reformer för Sverige och TCO-förbundens medlemmar. Som grund för våra ställningstaganden ligger TCO:s värdegrund.

För TCO:s del kan det nya politiska landskapet innebära både utmaningar och möjligheter. Utmaningarna kan ligga i att politiska låsningar förhindrar att angelägna reformer genomförs. Samtidigt som det då finns möjligheter i att vara den aktör som främjar politiskt samarbete och breda lösningar.

På nationell nivå finns det ett behov av att återkommande säkerställa att såväl politiska beslutsfattare som tjänstemän på departement och andra myndigheter, forskare och journalister har kunskap om och förstår den svenska partsmodellen. TCO arbetar också aktivt med att bemöta förslag som hotar att försvaga partsmodellen.

EU-samarbetet påverkar i stort sett alla politikområden och har stor betydelse såväl för reglerna på arbetsmarknaden som för andra regelverk som berör TCO-förbundens medlemmars vardag och förutsättningarna för den svenska partsmodellen. EU:s institutioner försöker även skaffa sig ett större inflytande över medlemsländernas ekonomiska politik, inklusive arbetsmarknadspolitik och lönebildningen. Den politiska utvecklingen inom EU ställer TCO inför nya utmaningar när det gäller prioriteringar och arbetssätt.

Sedan Sveriges EU-medlemskap har vi kunnat notera en ökad juridifiering, där EU-rätten och andra internationella åtaganden sätter gränser för det nationella politiska handlingsutrymmet. För en påverkansorganisation som TCO är det då viktigt att utöver att ha förmågan att påverka EU-rätten när den tillkommer även självständigt kunna bedöma det rättsliga utrymmet och trovärdigt argumentera för varför olika förslag ligger innanför eller utanför de rättsliga ramarna.

Även på global nivå finns viktiga aktörer som TCO behöver påverka. Det ifrågasättande av strejkrätten och i förlängningen av partsmodellen som, från tid till annan, sker inom ILO är oroväckande. Medan andra organisationer såsom OECD, Världsbanken och IMF blivit mer positiva till ståndpunkter som TCO argu-

menterat för som exempelvis vikten av en väl fungerande partsmodell med starka fackföreningar samt fungerande omställningslösningar. Detta måste betyda ett fortsatt fokus och dialog med dessa organisationer. Det finns också privata aktörer, såväl stora företag som organisationer och tankesmedjor, med växande inflytande.

Förutsättningarna för påverkan avgörs även av förändringar i medielandskapet. Det finns idag fler kanaler än någonsin tidigare för att nå ut med budskap, men samtidigt har de aktörer som konkurrerar om utrymmet blivit fler och sändningen av budskap har kraftigt ökat. Det ställer ännu högre krav på exempelvis kreativitet, långsiktiga relationer med viktiga beslutsfattare och opinionsbildare och rätt val av kanal för att nå målgruppen i varje enskild fråga. Det konstanta flödet av nyheter ställer också stora krav på snabbhet och flexibilitet.

## **TCO:s inriktning under kongressperioden**

### **Handslaget mellan förbunden**

I juni 2013 antog TCO:s styrelse en verksamhetsplattform för TCO. I plattformen definieras TCO:s roll och uppdrag:

*TCO:s roll är att vara en påverkansorganisation för goda villkor i arbetslivet och en samlande kraft för förbundens gemensamma intressen. Ett starkt TCO bygger på handslag mellan förbunden, på ett tydligt uppdrag från förbunden i kärnområden och på att arbetsformerna är effektiva och ändamålsenliga.*

Den verksamhetsinriktning som nu presenteras utgör ett nytt handslag och anger den inriktning på TCO:s verksamhet som utgör grunden för arbetet under kongressperioden 2019–2023.

### **Påverkansorganisation**

I verksamhetsplattformen slås fast att TCO:s primära roll är att vara en påverkansorganisation. Enligt denna är TCO:s prioriterade målgrupper beslutsfattare nationellt och internationellt, opinionsbildare och organisationer, journalister samt TCO-förbundens ledningar. Plattformen anger också att kommunikation med förbundens medlemmar och förtroendevalda ska ske via förbunden. Här är det viktigt med en väl utbyggd dialog mellan TCO och förbunden för att uppnå en effektiv kommunikation.

TCO ska fortsatt beskriva förbundens medlemmar som välutbildade och professionella yrkesutövare.

### **TCO:s kärnområden**

Verksamhetsplattformen anger fem kärnområden för TCO:

- Partsmodellen
- EU-frågor
- Sociala trygghetssystem
- Jämställdhet och mångfald
- Arbetsmarknad, utbildning och ekonomi.

Inom varje kärnområde har TCO ett grunduppdrag som utgår från TCO:s roll som påverkansorganisation. Detta består i analys, idéproduktion och omvärldsbevakning, i påverkan på kort och lång sikt samt att företräda TCO-förbunden gentemot statsmakterna och andra beslutsfattare.

Angivandet av kärnområden innebär att medlemsförbunden har gjort en långsiktig prioritering av på vilka områden TCO ska koncentrera sin verksamhet. Erfarenheterna från de senaste kongressperioderna visar att långsiktigt arbete och förmågan att hålla i en fråga över tid är en viktig framgångsfaktor i TCO:s påverkansarbete. De fem kärnområdena ligger därför fast under kongressperioden 2019–2023.

Utan att ange nya kärnområden finns ett antal perspektiv som behöver förstärkas i den roll TCO spelar.

För det första ska TCO stå upp för alla människors lika rätt och värde samt bekämpa att människor eller grupper ställs emot varandra. TCO får ett uppdrag att tillsammans med förbunden utveckla ett arbete som har utgångspunkten i våra grundläggande värderingar och som aktivt i samhällsdebatten och i folkbildning lyfter värden som är viktiga för den fackliga rörelsen och för demokratin. Försvaret av alla människors lika värde samt åsikts- och yttrandefrihet ska ligga som ett raster över alla TCOs områden och kan betyda att även kultur- och mediapolitik kan behöva uppmärksammas och användas.

För det andra ska TCO kunna fungera som en arena i frågor där gränserna mellan rena politiska processer genom lagstiftning och förhandlingsrelaterade frågor blir mer sammanvävda eftersom fler parter blir involverade i dessa fall. Detta handlar inte om att TCO får nya mandat, utan om det forum TCO-förbunden tillsammans utgör.

För det tredje ska TCO ha ett hållbarhetsperspektiv i sina förslag till lösningar och i sitt eget arbete. Viktiga utvecklingsfrågor kring omställning, utbildning och samhällssystem för tillväxt och konkurrenskraft inbegriper hållbarhetsperspektiv såväl i arbetslivet som i samhället i övrigt. TCO behöver vara en aktör i arbetslivets omställning för ett mer klimatsmart samhälle. Agenda 2030 är en viktig plattform för det arbetet.

Utöver detta får TCO ett uppdrag när det gäller att företräda förbundens gemensamma intressen i frågor kopplade till arbetsmarknadens digitalisering och automatisering. Varje förbund hanterar detta inom sina förbunds områden, men TCO ska spela en aktivare roll i samordning och aktivitet.

## **TCO:s bevakningsuppdrag**

Utöver uppdraget inom kärnområdena har TCO också ett bevakningsuppdrag. I verksamhetsplattformen definieras detta som frågor utanför de centrala kärnområdena där TCO:s uppdrag utgår från en övergripande eller samverkande kontext.

I bevakningsuppdrag kan t.ex. ingå representation i olika samhällsorgan. Om en fråga skiftar karaktär, t.ex. en utredning tillsätts, har TCO kompetens att tillfälligt växla upp arbetet och prioritera det tydligare, efter beslut av TCO-styrelsen.

Plattformen angav tre områden där TCO har ett bevakningsuppdrag:

- Internationella frågor på global nivå
- Arbetsmiljö
- Kompetensutveckling

### **TCO som arena för samverkan**

TCO har också till uppgift att fungera som en arena för samverkan inom vars ram förbunden kan samverka i vissa frågor och verksamheter. Detta område har utvecklats mycket positivt de senaste åren.

Inom ramen för Verksam, ett samarbete för TCO-förbunden som har till syfte att få till billigare upphandlingar samt bättre administrativa system och lösningar, sker gemensamma upphandlingar som sparat många kronor för förbunden till annan användning. Verksams arbete ska utvecklas ytterligare.

Inom Fackliga akademien utvecklas utbildningar inom områden där förbunden ser värde av gemensamma insatser. Fokus sätts på EU-utbildningar, det regionala skyddsombudsarbetet med medel från arbetsmiljöverket, samt på organisations- och ledarutveckling. Utifrån de behov förbunden uttrycker kan nya områden bli aktuella.

I det gemensamma arbetet att utarbeta en branschpraxis rörande dataskyddsförordningen har TCO spelat en nyckelroll och utifrån servicen med dataskyddsombuden för förbunden ska denna verksamhet utvecklas och finna sin form.

TCO ska inom arena för samverkan bereda förbunden möjlighet till ett strukturerat utbyte inom fackligt utvecklingsarbete, organisering och förtroendevärdutveckling som både utmanar och inspirerar till steg som gör att vi inom TCO ständigt håller oss relevanta i en ny tid. Målet är att förbunden ska öka antalet medlemmar och öka i facklig styrka.

### **Trovärdigt, nyfiket och framtidsinriktat**

I kommunikationsplattformen fastslogs tre kärnvärden för TCO:s kommunikation:

- *Trovärdigt* – Trovärdigheten är avgörande för att TCO ska ha en stark påverkande roll i samhällsdebatten. Trovärdigt innebär att TCO är partipolitiskt fristående och agerar utifrån sakfrågor. TCO har hög trovärdighet genom en egen utredningskompetens, starkt engagemang och genom att ta fram egna väl underbyggda fakta.
- *Nyfiket* – TCO är en inspirerande och engagerad organisation. Nyfiket innebär att TCO lyssnar på andra aktörer, ständigt vill lära nytt och att vi söker nya lösningar.
- *Framtidsinriktat* – TCO visar vägen och agerar lots för att diskutera viktiga framtidsperspektiv i utvalda frågor.

Kärnvärdena ska vara styrande för TCO:s kommunikation och agerande under kongressperioden.

## **Fortsatt utveckling**

Detta dokument beskriver huvudinriktningen för verksamheten och den ligger fast under hela kongressperioden. Styrelsen har i uppdrag att fortsätta att utveckla TCO:s politik och kansliets arbete med att finna än mer effektiva arbets- och påverkansformer.

Kongressen ger också styrelsen mandat att under kongressperioden göra extra satsningar om man finner det angeläget. Då finns möjlighet att ta av det egna kapitalet så länge det överstiger det angivna beloppet som nämns under rubriken ekonomi.

Utvecklingen på arbetsmarknaden, i samhället, i politiken och i partssystemet innebär såväl möjligheter som utmaningar för TCO och TCO-förbunden. Vi inom TCO tar vårt ansvar genom att använda styrkan i vårt samarbete och vara aktiva samhällsaktörer som bidrar med lösningar på både de möjligheter och utmaningar som Sverige står inför.





## TCO:s ekonomiska förutsättningar 2019–2023

TCO har en stabil ekonomi. Den positiva medlemsutvecklingen under den gångna kongressperioden har gjort att TCO fortsatt att förstärka det egna kapitalet. Kongressarbetsgruppen föreslår därför att kongressen beslutar om en oförändrad avgift till TCO.

### Mått på TCO:s ekonomi över tid

Kongressarbetsgruppen har gått igenom TCO:s ekonomi. Utifrån en bedömning av åtaganden och fasta kostnader anser gruppen att TCO över tid bör sträva efter en nivå på det egna kapitalet på omkring 90 miljoner kronor.

Mot bakgrund av innevarande års egna kapital anser kongressarbetsgruppen att det räkneexempel som gruppen presenterar kan gälla som ett rimligt ekonomiskt antagande inför den kommande kongressperioden. Det finns också utrymme för särskilda satsningar under den kommande kongressperioden om TCO-styrelsen finner sådana nödvändiga. Någon avgiftshöjning är därför inte motiverad. Däremot ställs krav på ett fortsatt produktivitet utvecklingsarbete och jakt på ökade övriga intäkter samt kostnadseffektivisering.

### Kommentarer och antaganden

Kongressarbetsgruppen har räknat med en medlemsökning av antalet aktiva medlemmar i förbunden på 5 000 medlemmar per år. Det är en lägre medlemsökningstakt än den som gjordes vid förra kongressen, men är byggd på båda rimliga prognoser och försiktighetsprincipen.

Vidare har antagits en generell kostnadsökning om 3 % per år. Hänsyn har här tagits till de specifika kostnadslag TCO har. Vad gäller personalkostnaderna har ett oförändrat antal anställda förutsatts.

Slutligen har antaganden gjorts vad gäller finansnettot rörande utdelning från Bergendal, men också denna gång gällande HB Berget (TCO:s fastighet). Finansnettot har under den föregående kongressperioden varit mycket starkt. Att förutsätta ett fortsatt starkt finansnetto kan vara riskabelt då till exempel Bergendals verksamhet är mycket konjunkturkänslig. HB Bergets resultat är emellertid mycket mer stabilt över tid.



## Räkneexempel kongressperioden

Medlemsavgiftens storlek i kr per medlem	97 kr	97 kr	97 kr	97 kr	97 kr	97 kr
	Fastställd budget 2018	Prognos budget 2019	Kongress budget 2020	Kongress budget 2021	Kongress budget 2022	Kongress budget 2023
Medlemsintäkter	105 555	105 784	106 269	106 754	107 239	107 724
Övriga intäkter exkl annonser	2 000	2 000	1 000	1 000	1 000	1 000
<b>Summa intäkter</b>	<b>107 555</b>	<b>107 784</b>	<b>107 269</b>	<b>107 754</b>	<b>108 239</b>	<b>108 724</b>
Personalkostnader	-56 000	-57 678	-59 408	-61 190	-63 026	-64 917
Övriga kostnader	-57 000	-58 710	-60 471	-62 285	-64 154	-66 079
<b>Verksamhetens kostnader</b>	<b>-113 000</b>	<b>-116 388</b>	<b>-119 879</b>	<b>-123 476</b>	<b>-127 180</b>	<b>-130 995</b>
<b>Verksamhetsresultat</b>	<b>-5 445</b>	<b>-8 603</b>	<b>-12 610</b>	<b>-15 721</b>	<b>-18 941</b>	<b>-22 271</b>
Finansnetto	5 000	4 000	8 000	8 000	8 000	8 000
<b>Redovisat resultat</b>	<b>-445</b>	<b>-4 603</b>	<b>-4 610</b>	<b>-7 721</b>	<b>-10 941</b>	<b>-14 271</b>
<b>Antal medlemmar</b>	<b>1 088 201</b>	<b>1 090 559</b>	<b>1 095 559</b>	<b>1 100 559</b>	<b>1 105 559</b>	<b>1 110 559</b>



# Digitalisering, förnyelse och värdegrund: tre nycklar för en tjänstemannarörelse i tiden

## Framtidsgruppens rapport

### Uppdraget

TCO firar kongress 2019 som en stark och växande centralorganisation, som inom något eller några år kan vara Sveriges största. Vi i Framtidsgruppen fick av TCO-styrelsen i uppdrag för nästan ett år sedan att blicka ut mot framtiden och se till hot och möjligheter, styrkor och risker för våra organisationer, för fackligt arbete och för den partsmodell som vi är del av på olika sätt.

Vår grundidé som fackföreningsrörelse är att vi är starkare tillsammans. Det är en tidlös idé som vi kan basera vår verksamhet länge än på. Men vi i Framtidsgruppen vill lyfta några områden där vi ser att luckor behöver fyllas för att vår rörelse ska kunna fortsätta utvecklas och vara relevant på sikt. De är: en sammanhållen värderingspolitik, vår hantering av den digitala transformationen, och är en gemensam kunskapsbas kring facklig förändring.

Vi som har utgjort gruppen har olika roller på våra förbund och har utifrån dessa perspektiv lagt dessa förslag. Det är vi som grupp som står bakom rapporten, inte TCO eller TCO-styrelsen. Rapporten kommer att kunna fungera som ett underlag att använda under kongressperioden.

Detta har varit ett mycket spännande och givande arbete. Att blicka in i framtiden är alltid svårt och utmanande och det vi försökt göra är att på ett övergripande plan identifiera utmaningar, och sedan, med olika nivåer av konkretion, försökt ge förslag på saker vi kan göra i förbunden eller gemensamt inom TCO.

I ljuset av de utmaningar vi ser, har Framtidsgruppen lyft värdet av det fackliga samarbetet och av att vi gör saker tillsammans, då vi ser ett värde av den diversitet som finns i TCO med små och stora förbund verksamma på olika delar av arbetsmarknaden.

Gruppen har haft 5 träffar under hösten och två under våren och lyssnat till föreläsare från TCO, Futurion och Unionen. Några av oss hade också förmånen att tillsammans resa till London i januari och besöka Unions 21, en tankesmedja knuten till ett antal förbund inom TUC. Vi har också läst ett antal gemensamma underlag som gruppens medlemmar skickat in. Vi har tillsammans diskuterat att de områden vi fått i gruppens direktiv blir en naturlig begränsning för att inte ta upp "allt". Vi har också valt att diskutera främst digitalisering under de utmaningar som framtidens arbetsmarknad står inför, men kommer också ha ett kort avsnitt om klimatutmaningarna.

Framtidsgruppen hade inte till uppdrag att titta särskilt på Europanivån, och har inte heller gjort så. Vi kan bara konstatera att Europasamarbetets vikt är fortsatt stor, och att vi kan samarbeta kring de frågorna är ytterst viktigt, då påverkan är stor på många för oss centrala områden, såväl politiska, som för själva förutsättningarna för partsmodellen. Vårt tidsperspektiv har varit efter den kongressperiod

vi nu går in i, dvs 5–10 års sikt. Inför den kommande kongressperioden slår den grupp som arbetat med inriktningen inför denna fast att handslaget mellan förbunden om TCOs inriktning, från 2013, ligger kvar. De föreslår dock att detta kompletteras på några sätt, när det gäller arbetet med våra grundvärderingar, klimat/hållbarhet, gränslandet parter/stat och även ytterligare samordning kring digitaliseringsfrågan. De nämner också den Arena för Samverkan som redan finns och fungerar som en möjlighet för förbunden att samverka i de frågor de vill. Vi föreslår också en del saker som skulle kunna ligga där (tex utvecklandet av digitala tjänster/inköp av system gemensamt), men väljer i övrigt att inte vara fullt så konkreta kring exakt hur ett eventuellt samarbete kan ske kring de förslag vi presenterar.

Förslagen har olika konkretionsnivå och vi har valt att behålla det så, för att inspirera till vidareutveckling av idéerna. Vi har inte heller haft möjlighet att i alltför stor utsträckning definiera begrepp eller gå in alltför mycket på djupet i diskussioner kring hållbarhet eller digitaliseringens effekter.

Vi överlämnar nu den här rapporten för behandling på TCOs kongress och förbunds-konferens och till styrelsen att ta våra förslag och se till att det blir verkstad av dem. Rätt hanterade så innebär dessa utmaningar stora möjligheter för våra organisationer.

Lena Nitz, Polisförbundet

Ulrika Hyllert, Journalistförbundet

Olea Huuska, Unionen

Jimmy Johnsson, Forena

Peter Lennartsson, Fackförbundet ST

Viviana Lundberg, Vårdförbundet

Karin Ottosson, Vision

Niklas Simson, Polisförbundet

Ida Strutt, Lärarförbundet

Hanna Finmo och Andreas Beckert från TCO har fungerat som gruppens sekreterare

## **Inledning**

Tio år går fort. För dryga tio år sedan valdes Barack Obama till USAs president, på ett budskap om hopp och förändring. För drygt tjugo år sedan proklamerade vissa statsvetare ”historiens slut” och den liberala demokratins slutgiltiga seger. Idag har vi ett världsläge med ökande nationalism, protektionism, nyckfulla världsledare, ett EU som har svårt att komma överens och där Storbritannien ska lämna, samtidigt som stora utmaningar lurar alltför nära inpå knuten, inte minst klimatförändringarna. Allt är inte nattsvart, men få skulle idag säga att konflikterna tagit slut. Var kommer världen befinna sig om tio år till?

Vi ser flera stora trender som utmanar som förändrar våra samhällen: klimatutmaning, globalisering, robotisering, digitalisering. Vi ser rädslor inför de här rörelserna, som en av de bakomliggande orsakerna till den ökande populismen. Men i allt detta

finns också stora möjligheter, om vi förmår hantera dem rätt. Automatiseringen och digitaliseringen, liksom klimatomställningen, ger möjligheter till förändrade och nya jobb. Det finns etablerade former för problemlösning även om de ibland utmanas av politiker.

Samarbete är dock något som vi i Sverige är närmast världsledande i! Vi har inte minst en framgångsrik modell på arbetsmarknaden, som våra organisationer är del av. Visst utmanas partsmodellen, men den har samtidigt goda möjligheter att kunna fortsatt utvecklas. Därmed har vi också med oss en viktig erfarenhet: vi har klarat av stora förändringar förr!

För oss i gruppen har en viktig ingång varit värdet av samarbetet inom TCO och de saker vi kan göra gemensamt. Både för att det berikar att få andra perspektiv, men också för att det inom TCO-samarbetet ryms en bredd av små och stora förbund, horisontella och vertikala, samt från såväl privat som offentlig sektor, vilket är en styrka. Vi har diskuterat flera förslag där vi varit medvetna om frågornas laddning i våra olika organisationer. Vi vill dock betona att det trots detta är nödvändigt att ett utvecklingsarbete sker, att någon vänder på de svåra stenarna, och att det arbetet fortsätter i någon form.

I Framtidsgruppens direktiv definierades särskilt tre områden som vi hade att jobba med. Vi kommer nu beskriva dessa kort och slutligen de konkreta förslag vi jobbat med. Vi lyfter också i texten ett flertal behov och utmaningar som vi ser, men där vi inte lägger något gemensamt konkret förslag, men där möjlighet också finns att gå vidare under kongressperioden.

### **Arbetsmarknadens förändring:**

Vi ser att arbetsmarknadens förändring de närmaste 10–15 åren kommer att drivas av flera olika faktorer, som på olika sätt förändrar förutsättningarna för fackligt arbete. Teknisk utveckling och vetenskapliga framsteg är en, globaliseringen en annan, och nya sätt att organisera företag och arbete en tredje. Flera trender har redan under lång tid drivit på mot en utveckling med fler mindre arbetsplatser, istället för få stora, som under industrialiseringen, liksom att företag kan ha verksamhet i flera länder. Allt detta påverkar möjligheterna för fackförbunden att organisera människor och bedriva ett bra arbete. Arbetsmarknaden kommer också att påverkas av klimatomställningen – både vad gäller ny teknik och nya hållbara konsumtions- och arbetsmönster. Dessa förändringar samspekar också med varandra.

Att teknisk utveckling och vetenskapliga framsteg driver arbetsmarknadens utveckling är inget nytt. Det handlar dels om att den tekniska utvecklingen driver strukturomvandling genom att den ger upphov såväl till nya varor och tjänster som nya sätt att producera dessa, dels om att den möjliggör nya sätt att organisera arbete. För tjänstemannarörelsens del handlar det också om att det idag är i större utsträckning än tidigare är automatisering av våra medlemsgruppers arbete, eller vissa delar av det, som sker.

Sättet på vilket arbete organiseras styrs av flera saker. Ny teknik gör att det idag är lättare än tidigare att samordna arbete utfört innanför och utanför företagets eller organisationens fysiska och juridiska gränser. De integrerade globala värdekedjor vi ser idag hade inte varit möjliga utan IT- och kommunikationsteknik. Samtidigt



drivs de ofta av en önskan att minska kostnader och dra nytta av skillnader i regelverk mellan olika länder. Det här behöver regleras på olika sätt, och så kommer sannolikt att ske. Nya fenomen som plattformsföretag kanske inte kommer att bli ett dominerande inslag på svensk arbetsmarknad, men samtidigt kan vissa företeelser inom den här sortens ekonomi att växa. Samtidigt måste de som arbetar i denna bransch organiseras och vi ska bevaka deras villkor, även om "gig-ekonomin" inte skulle växa så mycket som vissa förutspått.

Det är viktigt för oss i fackförbunden att följa utvecklingen på arbetsmarknaden och se till att de här nya företagen integreras i det som brukar kallas den svenska partsmodellen. Med en början i att gå tillbaka till där våra organisationer en gång startade – genom att vi som arbetar organiserar oss tillsammans för att bli starkare. Vår modell har klarat av förändringar förut.

## **Förändringarnas effekter på våra organisationer**

Digitalisering handlar om att tänka om de processer vi har idag utifrån perspektivet att det går att göra dem även digitalt. De förändringar som sker på arbetsmarknaden påverkar både våra förutsättningar, men ger också nya sätt att jobba för oss. Vi möter bäst de förändringarna gemensamt.

Nästan helt oavsett hur arbetsmarknaden utvecklas, ser vi att återkommande utbildning i framtiden kommer att bli än viktigare för individerna. Att kunna ta till sig ny kunskap och byta yrke eller bransch kommer att vara en avgörande styrka. Men det måste också finnas trygghetssystem som är anpassade för att kunna hantera att människor arbetar på delvis nya sätt.

Klimatomställningen kommer också att påverka arbetsmarknaden, och det här perspektivet kommer att vara viktigt för fackföreningsrörelsen under de kommande åren. Som sagt tidigare är partsmodellen väl rustad för att hantera förändring, men vi behöver ha en beredskap på att denna förändring på vissa sätt kan vara annorlunda från omställning som vi är "vana" vid, särskilt i Sverige, där det tidigare främst har handlat om strukturomvandling som lett till fler högkvalificerade jobb. Om det nu skulle vara "gröna" låglönejobb som växer fram i oorganiserade branscher (kanske främst på arbetarsidan) är det inte konstigt att de som drabbas ser negativt på förändringen. Att arbetsmarknadens parter är delaktiga i den här processen är av yttersta vikt, med perspektivet att nya branscher ska organiseras, att det ska finnas bra trygghetssystem och att hela landet ska kunna leva, det vill säga att vissa regioner kan behöva särskilda stöd i övergången.

Vi som fack har en stor möjlighet att vara en tydlig röst som både tar ansvar för klimatet och de anställda. Med organisering och med goda idéer vara de som kan vara med och påverka för ett samhälle i omställning.

Gruppen har identifierat att det är nödvändigt att TCO och förbunden fortsätter att bevaka och utveckla vår politik tex vg trygghetssystemens utformning för att följa med i och driva utvecklingen, när människor i större utsträckning är atypiskt anlitade eller växlar mellan företagande och anställning, kanske också tillfälliga jobb eller kortare uppdrag. Att stärka och utveckla systemen, så att de svarar upp mot våra medlemmars behov och behoven hos alla de som arbetar ska vara vår prioritet.

TCO och förbunden ska också fortsätta att utveckla vår politik vg högskolan (Folkhögskola/YH), återkommande utbildning hela livet, och i hela landet. I det är det viktigt att ha med att ansvarsfördelningen mellan stat/parter och individ har förändrats och att vi är tydliga om hur vi tycker att den ansvarsfördelningen ska se ut. Vi ska utveckla nya förslag på det här området, som vi ser som avgörande för individers förmåga att möta utmaningarna på framtidens arbetsmarknad. Ett exempel kan vara att utreda vad som är arbetsgivares skyldighet i kompetensutveckling och vad vi som parter vill komplettera. Fackförbunden ska bejaka och driva på för att passa in i partssystemet när staten skapar utbildningsmöjligheter till bristyrken, samtidigt som arbetsgivarna inte på detta sätt ska kunna komma undan sitt ansvar att utbilda den personal de har.

Vi anser att TCO på ett övergripande plan bör titta på vad som behövs i omställningen till en koldioxidsnål ekonomi (och även annat som kan relateras till de förändringar som kommer ske av miljöskäl), och förbunden borde se vad som kan finnas i avtal. Att organisera nya branscher, säkra omställningsförmåga och att se till att trygghetssystem finns på plats är viktiga ingångar även här, så att även nya jobb blir trygga jobb, och de som utför dem blir väl integrerade i trygghetssystemen.

Sammantaget har vi som parter absolut möjlighet att påverka när dessa förändringar sker, men det är inte frågor vi äger själva. Vi äger dock hur vi själva möter de här förändringarna. Vi vill som övergripande punkt lyfta att partsmodellen är en styrka, då den på ett flexibelt sätt låter parterna på arbetsmarknaden lösa de problem som uppstår tillsammans. Den modellen måste värnas, och att den klarar av att leverera, är en nödvändighet för att förhindra att politikerna frestas att lagstifta i alltför stor utsträckning. Samtidigt som vi är gamla och anrika organisationer, behöver vi förändras för att hitta en plats i en föränderlig framtid. Vi måste vinna vår plats även i den framtiden och förtjäna förtroendet från människor som vill gå med i facket.

Organisering är förbundens uppgift, men möjligheter till samarbeten finns inom TCO när det gäller till exempel att skapa bättre förutsättningar för fackligt arbete, att utbyta metoder om hur man bäst lockar till engagemang och får förtroendevalda att stanna. Förbunden har olika förutsättningar (vertikal eller yrkesförbund) men möter delvis samma utmaningar även om dessa kanske ser olika ut i offentlig respektive privat sektor. Exempel att titta på gemensamt kan vara nya sätt att engagera sig på, eller att gemensamt ta fram system för digital medlemspåverkan/dialog, men också att utveckla lösningar för de alltmer digitaliserade medlemmarna som är vana vid snabb och smidig servicenivå.

## **Utmaningar för partsmodellen**

De förändringar som sker på arbetsmarknaden kan vi som fackliga organisationer naturligtvis vara med och påverka. Men det som sker inom partsmodellen och fackförbunden är frågor som vi helt äger och kan påverka utgången i. Idag sker flera stora förändringar samtidigt som partsmodellen är satt under press, då organisationsgraden faller på flera områden. Medvetenheten om de här riskerna är det viktigt att vi har med oss i allt arbete vi gör och gör också att vi inte kan luta oss tillbaka.

Den svenska partsmodellen är framgångsrik, och lyfts också ofta fram som gott exempel av flera internationella organisationer. Tiden är förbi då ekonomiska teorier som förespråkade avreglering var allennarådande. Men om modellen ska fortsätta att vara en förebild så måste den upprätthållas och utvecklas. Flera års sjunkande organisationsgrad har stannat av på tjänstemannasidan, där flera förbund växer, men tappet fortsätter på LO-sidan, och är särskilt akut i vissa branscher. Trots numerär medlemsökning i TCO-förbunden är det inte säkert att vi håller organisationsgraden överallt, och det är särskilt vissa förbund som står för ökningen. Kollektivavtalstäckningen är visserligen stabil, men upprätthålls då till stor del av välorganiserade arbetsgivare.

Vi ser också risker med politiker som vill lagstifta om allt från lägstalöner till förändrad LAS, och de risker som detta medför för omställningsförmågan. Parallellt med detta uppstår nya branscher som verkar ha som affärsidé att undvika både lagstiftning och kollektivavtal där det går. Svaret på allt detta är naturligtvis som alltid organisering, men det är en uppgift som kan bli svårare om arbetskraften är lösare knuten till arbetsgivaren eller till en fysisk plats, utan finns utspridd med en app som enda paraply. Att organisera på mindre arbetsplatser är svårare, och ännu svårare när arbetsgivare försöker smita undan att deras medarbetare ens är att betrakta som anställda.

Vår modell måste också hålla för utsatta branscher. Vi bör utreda på vilket sätt det är möjligt att arbeta fackligt på arbetsplatser där det inte finns kollektivavtal, för att se om vi senare vill driva förslag på det området.

Att upprätthålla organisationsgraden är det enskilt viktigaste för att upprätthålla modellen. Med det sagt bör vi vara lyhörda för andra kvalitativa mått på facklig styrka. Att bredda mätverktygen skapar sannolikt också bättre möjligheter för oss i arbetet med att upprätthålla och utveckla modellen. Redan idag är snittmedlemmen på svensk arbetsmarknad en medlem i ett tjänstemanna- eller akademikerförbund, och inom några år är sannolikt TCO den centralorganisation som samlar flest medlemmar.

Vi ser ett fortsatt behov av att öka kunskaperna om partsmodellen och om hur arbetsmarknaden fungerar, hos flera grupper, såväl hos beslutsfattare idag som hos morgondagens. Vi ser också ett behov för oss i TCO och förbunden av att veta mer om kommande generationers värderingar/villighet att organisera sig, individualisering, som vi kan hämta in kunskap om på olika sätt.

TCO kan bidra genom att bredda eller komplettera den bild av ”facket” som finns idag. Redan idag är snittmedlemmen en medlem i ett tjänstemanna- eller akademikerförbund, och inom några år kan TCO vara den centralorganisation som samlar flest medlemmar. Med den rollen kommer ett annat ansvar, även om TCO har ett snävare uppdrag än LO. Med vår storlek följer också en möjlighet att ta större plats i samhällsdebatten, men också ett tydligare ansvar för hela samhället när vi gör så.

Vi behöver i den här situationen också hantera konkurrenssituationen med andra fackförbund/centralorganisationer och se till att denna inte försvagar den fackliga rörelsen utan istället samlar vår styrka, samtidigt som vi behöver balansera detta mot att vi behöver bevaka att vår syn på fackligt arbete och arbetsvillkor och medlemsantalet i våra förbund stärks.

## Politiska landskapet

Det politiska landskapet har förändrats de senaste tio åren, på ett sätt som få förutsåg.

Det politiska landskapet i omvärlden påverkar oss, och de trender vi ser i Sverige är desamma som i många andra länder, med auktoritär nationalism och också ifrågasättande av forskning och fakta, inte minst kring klimatförändringarna. Dessutom en populistisk kontext av folket mot eliten, där vi riskerar att hamna i "elit"-kategorin. I den här kontexten ifrågasätts också för oss centrala världen som mänskliga rättigheter och föreningsrätt/förhandlingsfrihet, liksom yttrandefrihet och även universitetens självständighet. Den här rörelsen är idag närvarande i många delar av världen, och tar stöd och hjälp av falsk nyhetsproduktion och av spridning av desinformation på Internet.

Det är samtidigt viktigt att påpeka att rasismen i samhället inte har ökat. Snarare har utvecklingen där på ett par decenniers sikt varit mycket positiv. Det är istället hur de här rörelserna får genomslag som har förändrats.

I Sverige har vi samtidigt haft en ganska låst situation med minoritetsregeringar och blockpolitik. Kanske har det ändrats i och med Januariavtalet, men det är i skrivande stund svårt att veta. Svårigheten att få till majoritetsregeringar kan ibland innebära öppningar för parterna att ta ansvar, men risken är också fortsatt stor att politikerna, då de har möjlighet, tar till lagstiftningsvägen. Detta måste vi gemensamt förhindra. TCOs och förbundens partipolitiska obundenhet är en styrka i ett landskap där det behövs brobyggare.

Grogrunden för främlingsfientlighet är ojämlikhet och rädsla, osäkerhet inför förändring, eller känslan av att "hamna efter". I den här kontexten måste fackföreningsrörelsens svar vara att betona våra värderingar. Fackliga organisationer kan ha en viktig roll att spela i ett motverka den rädslan och ge människor verktyg för att förändra samhället. TCO och TCO-förbunden utgör en motpol till alla former av grupperingar eller uttryck som använder nationell enighet som metod för att utesluta andra. Vi arbetar för att alla ska ha samma rätt och möjligheter till att vara sig själv på sin arbetsplats. Våra stadgar förbinder oss att inte bara säkra vår oavhängighet gentemot övriga nationalistiska och extremistiska rörelser men också aktivt arbeta för ett demokratiskt samhälle. Vi måste böttna i vad formuleringarna i våra stadgar om alla människors lika värde betyder i vårt dagliga arbete.

Samtidigt möter vi idag både de högerextrema organisationerna på olika arenor, liksom att vi stöter på deras "folkstormar" i sociala medier med jämna mellanrum, när vi tar upp vissa frågor. Vi måste stötta våra förtroendevalda, i detta tuffa klimat, inte minst för att behålla en bredd av dessa.

Vi måste också verka för att säkra tilliten till trygghetssystemen. När i framtiden omställning kommer att behöva ske kontinuerligt under yrkeslivet, är det också en viktig aspekt att ha med att det behöver ske på ett sätt som inte utmanar tilliten hos människor. TCO har ett mycket viktigt uppdrag i att värna att det finns fungerande trygghetssystem och att människor känner tillit till dessa, som en minskad grogrund för populism och rädsla.

Den populistiska våg vi ser i dag riskerar att bli ett hot mot demokratin. TCO och förbunden behöver ta ansvar för vad de fackliga organisationerna kan spela för roll

i en värld där fakta och forskning ifrågasätts. Hur kan vi motverka den bristande tilliten och också säkra motståndskraft mot rena påverkansoperationer? Vi behöver både ha beredskap för att själva inte bli del i spridning av till exempel falska nyheter, men måste också vara en kraft för att motverka faktaresistens och misstro i samhället.

Vi ser också en fortsatt trend mot ökad individualisering, mot avtagande korporativism och statligt ansvar. Tillsammans med en frammarsch av voluntarism/filantropi istället för folkrörelsernas gemensamma organisering, är det är förändring i hur samhällskontraktet ser ut. Vi behöver ha en diskussion om vår roll – vad vi erbjuder medlemmarna och vad det ger för långsiktiga effekter och om vår roll i det demokratiska samhället. Fackförbunden har en roll i samhällskontraktet där vårt agerande påverkar bredare än de medlemmar vi har, samtidigt som vi som civilsamhällesaktörer också har en roll att spela i att skapa system som är till nytta för våra medlemmar.

## Konkreta förslag

Vi har lyft ett stort antal utmaningar och behov som vi ser. Flera av dem kan lyftas i någon form för diskussion eller vidare arbete. Vi har också tre konkreta förslag, som svarar på flera av de utmaningar vi definierat under varje område.

1. Vårt övergripande förslag är att vi bör samarbeta kring digital utveckling. Vi ser stora vinster i att göra det gemensamt, både ekonomiskt, poola kompetens, och för medlemmarna och för att skapa synergieffekter. Det finns många utmaningar och möjligheter genom digitaliseringen och de utvecklas bäst genom att vi testar tillsammans. En sådan struktur måste inte vara permanent i sin sammansättning, måste inte innehålla alla förbund, och kan också få uppdrag som varierar.

Ett sådant uppdrag kan vara att titta på vad som kan få fler att vilja organisera sig och engagera sig fackligt. Vi bör också titta på om vi kan göra saker gemensamt för att förenkla när man går med i facket, eller byter förbund vid ett jobbyte. Ett annat kan vara system för att skapa medlemsdialog/medlemsinflytande, eller för hantering av medlemsdata eller utveckling av digitala tjänster. Den digitaliserade medborgaren/kunden har höga förväntningar på service som vi kan möta gemensamt. Ett tredje kan vara att tänka nytt kring hur vi kan nå nya grupper. Vågar vi organisera även icke-medlemmar, med engagemang kring en sakfråga som enda bottenplatta i relationen? Kan och vill vi skapa engagemangsplattformar likt exempelvis CoWorker? Ytterligare ett kan vara att vi tar gemensamma initiativ kring nya digitala arbetssätt, inkludera datadrivna arbetssätt. Vi bör också titta på vad vi kan digitalisera i våra egna organisationer och det vi redan gör. En möjlighet är att gemensamt digitalisera delar av vår utbildningsverksamhet. Korta onlinekurser ("snabbspår" i vad en förtroendevald behöver kunna), både riktat till allmänhet och förtroendevalda.

2. Vi ser också ett behov av ett europeiskt "utvecklingslab" eller samarbete/erfarenhetsutbyte för facklig förnyelse/förändring. TCO bör kunna ta initiativ till ett sådant inom ramen för något av våra internationella samarbeten, både för att kunskapen ska samlas någonstans, och ett brett erfarenhetsutbyte kan ske.

3. Vi måste rannsaka oss själva när det gäller strukturell rasism och fördomar. Det är ytterst viktigt att vi blir mer representativa som organisationer, inte minst för att förmå att rekrytera, men också för att stå för våra grundläggande värderingar och vara relevanta i alla avseenden. Av TCO:s stadgar följer bland annat att grundläggande principer i de mänskliga rättigheterna, som alla människors lika värde och icke-diskriminering ska genomsyra TCO:s verksamhet – och att TCO ska värna demokratin och det demokratiska samhället. Stadgarna förbinder oss att inte bara säkra vår oavhängighet gentemot nationalistiska rörelser utan även aktivt arbeta för ett demokratiskt samhälle. Nationalistiska rörelser får därför aldrig legitimeras av de strukturer de får fotfäste i varför det ligger i TCO:s intresse att motarbeta deras inflytande och etablering.

TCO-förbunden har ett behov av en varaktig gemensam plattform för värderingsdiskussioner och hur dessa omsätts i praktiken nu och i framtiden. Den kan också vara ett forum för erfarenhetsutbyte angående hur man får dessa frågor att genomsyra hela organisationen. Dessa bör handla både om hur vi blir mer inkluderande organisationer, men också om våra organisationers roll i ett demokratiskt samhälle. Vi föreslås att ett sådant arbete startas.

Tydligt värderingsdrivna organisationer har en stor potential att fånga engagemang och öka attraktiviteten för förtroendeuppdrag. TCO bör arbeta med jämställdhets- och mångfaldsfrågor på ett sätt som både klargör vår värdegrund men också långsiktigt motarbetar den politiska utveckling vi har idag med auktoritära strömningar. Vi bör också leta samarbetspartners i den här frågan, som kan komplettera oss eller gå före.

## Förslag till stadgeändringar:

### § 4 Kongressen – TCOs högsta beslutande organ

#### Ersättare för kongressombud: Stycke 2

Dagens lydelse

Ombud utses för tiden från ordinarie kongress fram till nästa ordinarie kongress.

Förslag ny lydelse

Ombud och ersättare för dessa utses för tiden från ordinarie kongress fram till nästa ordinarie kongress. För styrelseledamöterna fungerar deras valda ersättare.

*Idag står inget alls om ersättare.*

#### Antalet ombud: stycke 1

Dagens lydelse

Varje förbund får ett kongressombud för varje påbörjat 50 000tal aktiva medlemmar upp till 200 000. Därutöver erhåller förbund ytterligare ett ombud per 100 000 medlemmar.

Förslag ny lydelse

Varje förbund får ett kongressombud för varje påbörjat 50 000tal aktiva medlemmar upp till 200 000. Därutöver erhåller förbund ytterligare ett ombud per avslutat antal 100 000 medlemmar.

*Förtydligande av beräkningsgrunden.*

#### Val av Ordförande, styrelse och revisorer

Dagens lydelse

Ordförande väljs vid ordinarie kongress till nästa ordinarie kongress. Om ordförande avgår under mandatperioden inträder vice ordförande tills dess att ny ordförande valts. Övriga ledamöter i styrelse, ersättare samt förtroendevalda revisorer väljs vid ordinarie kongress till nästa ordinarie kongress.

Förslag ny lydelse:

Ordförande väljs vid ordinarie kongress till nästa ordinarie kongress. Om ordförande avgår under mandatperioden inträder vice ordförande tills dess att ny ordförande valts. Övriga ledamöter i styrelse, ersättare samt revisorer väljs vid ordinarie kongress till nästa ordinarie kongress. Representantskapet kan dock göra fyllnadsval av nya styrelseledamöter samt revisorer.

### § 6 Representantskapet

Stycke 2, dagens lydelse:

Representantskapet består av TCOs ordförande, ordinarie ledamöter i styrelsen samt ordförande eller ett ombud från varje medlemsförbund.



Förslag ny lydelse:

Representantskapet består av TCOs ordförande, ordinarie ledamöter i styrelsen samt ett ombud från varje medlemsförbund.

*Förenkling. Oftast är det ju ordföranden som sitter i styrelsen.*

Stycke 4, dagens lydelse:

Kallelse till representantskapet skickas ut senast sex månader före representantskapet. Motioner ska vara styrelsen tillhanda senast tre månader före ordinarie representantskapet. Handlingar ska skickas till medlemsförbunden senast en månad före representantskapet.

Förslag ny lydelse:

Kallelse till representantskapet skickas ut senast tre månader före representantskapet. Motioner ska vara styrelsen tillhanda senast två månader före ordinarie representantskapet. Handlingar ska skickas till medlemsförbunden senast två veckor före representantskapet.

## **Uttalande till stöd för Dawit Isak**

Dawit Isaak har suttit fängslad utan rättegång i Eritrea sedan den 23 september 2001. Under sina snart 18 år som frihetsberövad har han inte fått träffa sin familj. Vi i TCO engagerar oss i Dawit Isaaks sak eftersom det handlar om en uppenbar kränkning av mänskliga rättigheter och av yttrande- och pressfriheten. Yttrandefriheten hotas av stater som försöker tysta journalister och andra som arbetar med det fria ordet. Vi är allvarligt bekymrade för Dawit Isaaks hälsa och uppmanar den eritreanska regeringen att låta honom återvända till Sverige för att återförenas med sin familj och få nödvändig medicinsk behandling. TCO:s styrelse uppmanar EU och den svenska regeringen att göra sitt yttersta för att Dawit Isaak och andra samvetsfångar släpps fria.

## Om TCO

TCO är en partipolitiskt fristående centralorganisation som samlar 14 fackförbund med nästan 1,4 miljoner medlemmar. Vår uppgift är att påverka politiken och samhällsutvecklingen för goda villkor i arbetslivet. TCO-förbundens medlemmar är både välutbildade och professionella yrkesutövare. De jobbar i landets privata tjänste- och industriföretag, kommuner, landsting, kyrka, statliga myndigheter och i den ideella sektorn. Bland yrkesgrupperna finns allt från ingenjörer, journalister och lärare till poliser, ekonomer och sjuksköterskor. Över 60 procent av medlemmarna är kvinnor.

Vill du veta mer? Gå in på [www.tco.se](http://www.tco.se)



Tjänstemännens centralorganisation  
Linnégatan 14, 114 94 Stockholm  
Tel 08-782 91 00, tco.se



Polisförbundet

