

DET HÄR VILL LO

**Fackliga och politiska riktlinjer antagna av
Demokratikongressen 2000 2–6 september**

2000 – Landsorganisationen i Sverige

Textbearbetning

Mats Erikson, Landsorganisationen i Sverige

Grafisk form omslag

MacGunnar – Information & Media

Grafisk form inlaga

Reine Boström, Landsorganisationen i Sverige

Tryckeri

LO-Tryckeriet

Artikelnummer

566-1717-8

LO 00.09 1 000

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

Frihet tillsammans	5
En stark och samlad fackföreningsrörelse	11
Ekonomisk demokrati och internationellt samarbete	23
EMU	27
Internationella frågor	31
Ekonomisk politik	41
Närings- och arbetslivsutveckling	51
Utbildning och bildning	59
Utbildning i arbetslivet	63
Näringspolitik	67
Trygghet i förändring	77
Allas lika värde	87
Integration	91
Förutsättningar för fackligt arbete	95
Välfärdspolitik för trygghet, arbete och hälsa	97
Facklig utbildning och organisation	117
Rättvisa löner och arbetstider	123

Frihet tillsammans

Frihet är ett klassiskt begrepp i arbetarrörelsen. Det var ofriheten och längtan efter frihet som en gång formade fackföreningsrörelsen. Kampen för ökad frihet är fortfarande det viktigaste målet. Kravet om arbete åt alla grundar sig på att inget såsom arbetslösheten gör människor ofria. Målet om ett livslångt lärande är grundläggande eftersom kunskap frigör människor. En rättvis välfärd ger trygga människor som vågar förverkliga sina livsdrömmar.

Fackföreningsrörelsen är en frihetsrörelse. Frihet är för oss inte detsamma som att satsa på sig själv. Det skulle bara leda till frihet för några på andras bekostnad. Verklig frihet kan bara uppnås tillsammans med andra.

Folkligt förankrad makt erövrar genom demokratin. Genom att vara många, genom att organisera sig fackligt, genom sammanhållning, kan fackföreningsrörelsen vara en motkraft mot dem som har makt i kraft av kapital och ägande.

Frihet, jämlikhet och solidaritet är alltjämt ledstjärnor för fackföreningsrörelsen. Samtidigt finns en stark insikt om att vägen att förverkliga målen går genom en stark demokrati.

Trygga människor är fria människor. Friheten är därför trygghetens förutsättning och tryggheten är frihetens. Det är bara trygga människor som vågar ta språnget ut i det okända, som vågar anta de utmaningar som krävs för att förverkliga sina livsdrömmar. Det leder till ett Sverige som befolkas av trygga individer som skapar relationer till varandra, präglade av ömsesidig solidaritet. Människor som kan och vill avstå något av sin egen frihet för att vinna ökad frihet för alla – frihet tillsammans.

Demokrati som riktmärke

Utgångspunkten för LOs demokratisyn är produktionslivets och det ekonomiska livets ojämlika maktfördelning. Löntagarna är inte fria om villkoren för arbetslivet bestäms av grupper utanför deras demokratiska kontroll eller om värdet av deras arbete inte fördelas någorlunda jämlikt. Demokrati kan inte begränsas till att bara gälla samhällslivet utan måste också sätta sin prägel på arbetslivet.

LOs demokratisyn är global. Demokratin känner inga gränser. Fackföreningsrörelsen har alltid varit internationell. Runt om i världen organiserar sig över hundra miljoner arbetare efter samma idé. Alla löntagare påverkas av de tekniska och ekonomiska förändringar som nu sker. Allt fler viktiga beslut fattas utanför nationalstaternas och demokratin ram. De nationella demokratiska institutionerna, de fackliga rörelserna och organisationerna måste hämta ökad kraft i ett utvidgat internationellt samarbete.

LOs demokratisyn är också lokal. Alla människor fattar beslut. Beslutsfattare är inte en speciell sorts särskilt kompetenta personer. Här går en skarp skiljelinje med krafter som hävdar att experter eller eliter bäst fattar beslut. Demokrati, folkstyre, i dess verkliga mening är att folket ska styra.

Demokratin stärks genom facklig organisering och genom att utnyttja rösträtten. Genom att utnyttja rösträtten kan löntagarnas krav få tyngd i de lagstiftande församlingarna. Medlemmars behov och intressen kan inte säkerställas enbart genom fackliga avtal eller enbart genom lagstiftning. Både avtal och lagstiftning behövs. Därför är den facklig-politiska samverkan med socialdemokratin nödvändig för att nå målet om frihet och jämlikhet. Socialdemokraternas politik bör utformas efter gemensamma diskussioner mellan LO och SAP och föregås av en mycket bred förankring bland medlemmarna.

Det är nödvändigt att valdeltagandet ökar. Det starka klassmönster som framträder i valdeltagandet är främst ett uttryck för en uppgivenhet över och kritik mot politikens innehåll. Utformningen av politiken måste därför ta sin utgångspunkt i de mest utsatta situation. Vi måste se till att politiken har ett tillräckligt utrymme för att kunna föra en politik som svarar mot medborgarnas behov och önskemål.

Medborgarna har också möjlighet att utöva inflytande på en mängd andra områden. I föreningar, på arbetsmarknaden, som väljare och politiskt aktiva, som konsumenter, som pensionssparare i de offentliga pensionssystemen och som brukare av vård, skola och omsorg. I alla dessa roller kan fackliga medlemmars gemensamma intressen inom arbets- och samhällsliv kanaliseras.

Makten över tanken

Grundtanken i det svenska folkstyret är att kontrollen över samhället utövas av alla medborgare. Det sker genom de medborgerliga fri- och rättigheterna – informationsfrihet, yttrandefrihet, föreningsfrihet, demonstrationsfrihet, mötesfrihet och andra grundlagsfästa rättigheter. Dessa rättigheter möjliggör en fri och ständigt pågående granskning av vårt samhälle och ger ett skydd mot repressalier för den enskilde.

Fria medier intar en särställning i ett öppet och demokratiskt samhälle. De fungerar dels som granskare av all maktutövning och dels som den enskilt viktigaste informationsbäraren.

Ett grundläggande maktinstrument i en demokrati är möjligheten att formulera dagordningen. Det ger makt att avgränsa ämnena och därmed i hög grad en styrning av beslutsalternativen. Medvetenheten om att starka intressen försöker tillskansas sig inflytande över den samhälleliga dagordningen måste öka. Bilden av verkligheten formas i alltför stor utsträckning av kommersiella intressen.

Under 1990-talet har medieutbudet formligen exploderat. Teknikutvecklingen genom satellitutveckling och inte minst utvecklingen av internet har i grunden förändrat förutsättningarna för medier och information. Information som tidigare begränsades av geografi eller av statlig kontroll flyter idag fritt men starka kommersiella krafter likriktar utbudet och styr i hög grad teknikutvecklingen.

Sverige behöver medier utan lönsamhetskrav som främsta riktmärke. Icke-kommersiella medier som ger utrymme för kunskapsspridning, folkbildning och kulturpolitisk bredd stärker demokratin. Kring detta bildningsuppdrag är public service och fackförbundspressen viktiga aktörer. För fackföreningsrörelsen är den egna pressen viktig i såväl opinionsbildande syfte som för att spegla verkligheten för Sveriges löntagare.

Arbetarrörelsen är en produkt av industrialismen. På samma sätt som fackföreningsrörelsen växte fram för att på demokratisk väg påverka den industriella produktionsordningen och dess fördelning måste samma logik gälla för informationssamhällets påverkan. Industrisamhället är i stor utsträckning en materiell företeelse med stor yttre fysisk påverkan. Informationssamhället är däremot en mer immateriell förändring med stor inre påverkan på medborgarnas tankar och värderingar.

Aldrig tidigare har världens medborgare haft tillgång till eller varit så utsatta för en informationsmängd som den nya kommunikationstekniken är ett uttryck för. Aldrig tidigare har således behovet av kunskap för att orientera sig i och kunna tillägna sig denna information varit större.

Internet innebär oanade möjligheter och risker. Den nya tekniken kommer att förändra konsumtionsmönstren, anställningsförhållanden och utgöra en press på hierarkiska organisationer. LO måste vara en pådrivande kraft för att tekniken sprids och blir tillgänglig för alla samtidigt som vi motverkar de negativa följderna av förändringarna som tekniken annars leder till.

Den pågående samhällsförändringen har många namn. LO väljer att benämna det framväxande samhället "kunskapssamhälle". Detta är ett uttryck som pekar på de resurser den enskilde individen behöver för att fullt ut kunna delta i vår demokrati. Att garantera alla medborgare tillgänglighet till information och bildning är ytterst en fråga om människosyn. Makten över tanken handlar ytterst om det är samhällseliterna eller hela folket som ska styra samhällsutvecklingen.

LOs riktlinjer för att stärka demokratin

Framtiden är inte ödesbestämd. Framtiden är påverkbar och avgörs av hur väl rustad varje människa är för att kunna utöva makt. Det avgörs också av om varje människa är beredd att engagera sig. Och det avgörs av hur människor väljer att organisera sig.

- LOs första utmaning är att stärka individen. För att kunna delta i samhällsbygget krävs kunskap. LO vill därför arbeta för att uppmärksamma språkets betydelse och maktanvändning. Målsättningen är att fler ska få verktyg och mod att beskriva verkligheten med sina egna ord. Människor med läs/skrivsvårigheter bör få ökat stöd. Tillgången till litteratur bör säkerställas genom att folkbiblioteken värnas.

Ett livslångt lärande är en andra förutsättning för individen. Det är bara med kunskap som det är möjligt att orientera sig i ett allt snabbare informationsbrus. Den sammanhållna grundskolan riskeras av den omvandling till friskolor som nu sker. LO vill slå vakt om en skola där elever med olika bakgrunder och erfarenheter möts. Den sociala snedrekryteringen till högre studier måste brytas. De möjligheter till vuxenstudier som kunskapslyftet och komvux ger måste ges fortsatt hög prioritet. Likaså är den fackliga utbildningen en grundbult i den demokratiska utbildningen för våra medlemmar och den bör ges ökade möjligheter i framtiden.

Mediernas roll i demokratin måste uppmärksammas tydligare. Den maktkoncentration av medierna som äger rum måste motverkas. LO behöver arbeta fram en samlad mediepolitik. Alla måste få tillgång till den nya tekniken oberoende av inkomstnivå och geografi.

- LOs andra utmaning handlar om att stärka vår egen organisation. Genom att stärka medlemsrekryteringen och den fackliga utbildningen stärks demokratin. Representativiteten i LOs alla beslutande församlingar måste bättre svara mot medlemssammansättningen. Jämställdheten måste fortsätta att förbättras. Erfarenheterna från medlemmar med utländsk bakgrund måste tillvaratas bättre.

All diskriminering måste motverkas. Diskrimineringslagarna är ett värdefullt stöd för fackföreningsrörelsens krav på likabehandling. Alla former av främlingsfientlighet och rasism ska med kraft motverkas. Polis och åklagare måste ges tillräckliga resurser och själva prioritera kriminell verksamhet med extremistiska förtecken.

- LOs tredje utmaning är att stärka politikens möjligheter. Det politiska handlingsutrymmet måste öka. Vågen av avregleringar och privatiseringar måste beaktas av demokratiskäl. Helt avgörande för de politiska partiernas legitimitet är att de prioriterar medlemsrekrytering. Därför behövs det ett nytt partibidragssystem som stimulerar partierna till detta.

Valdeltagandet måste öka. LO menar att det är politikens innehåll som är den främsta förklaringen till ett sjunkande valdeltagande. Politiken måste ta sin utgångspunkt i människors vardag för att vinna respekt och engagemang i de allmänna valen.

Offentligheten och öppenheten kring partiernas och personvalskandidaternas ekonomiska förhållanden bör öka. Väljarna har rätt till denna kunskap. De politiska partierna bör bättre kanalisera medborgarnas krav och önskemål i den representativa demokratin. Statliga utredningar bör i alla utredningsdirektiv få i uppdrag att göra demokratianalyser av sina förslag för att stimulera till ökad debatt om hur den svenska demokratin utvecklas.

LO ser positivt på ett ökat brukarinflytande i de kommunala verksamheterna som ett sätt att förbättra samarbete mellan brukare och personal. Möjligheten att involvera medborgare i det kommunala beslutsfattandet bör öka genom införandet av medborgarberedningar i vilka medborgarna kan delta i arbetet att ta fram beslutsunderlag till kommunpolitikerna.

Expertstyret av myndigheter bör motverkas. Medborgare bör även fortsättningsvis genom sina demokratiskt valda representanter i olika typer av organisationer påverka myndighetsutövningen. Lobbying får inte ersätta den medborgerliga dialogen.

- LOs fjärde utmaning handlar om att stärka demokratin i arbetslivet. I det uppdraget ingår att ständigt motverka försämringar i arbetsrätt och anställningsskydd. Att inte acceptera förändringar som stärker arbetsgivarens makt på bekostnad av löntagarna.

Nu måste också de fackliga rättigheterna inom EU stärkas. För att stärka demokratin bör balansen mellan arbetstagare och arbetsgivare förbättras och rätten till sympatiåtgärder inom EU bör säkerställas.

De individuella fri- och rättigheterna på arbetsplatsen måste stärkas och på sikt närma sig den grad av frihet som gäller i samhället i övrigt. Det inbegriper bland annat ett förstärkt åsiktsskydd, yttrandefrihetsskydd och integritetsskydd på Sveriges arbetsplatser. Alla löntagare ska ha rätt till inflytande och ett dagligt lärande i arbetet.

- LOs femte utmaning handlar om att fördela ekonomisk makt mer jämlikt. Löntagarna ska ha del av och inflytande över den förmögenhetsuppbyggnad som nu sker i pensionssystemen. Det behövs en ny ägarstrategi för aktieinnehavet inom LO och dess förbund. Ett nytt placeringsreglemente ska arbetas fram och ett genomförande av sysselsättningsfonder enligt kanadensisk modell som kan öka sysselsättning och tillväxt bör utredas.

EU är en viktig arena för fackföreningsrörelsen. Allt mer av lagstiftning sker nu inom ramen för europasamarbetet. Offentligheten inom EUs institutioner bör öka. Europaparlamentet bör ges större inflytande över målen och kontrollen över den europeiska centralbanken.

Landsorganisationen anser därför

att utformningen av det statliga partistödet bör förändras och beräknas också efter partiernas medlemsantal,

att öppenheten och offentligheten kring partiernas ekonomiska stöd bör öka,

att offentligheten bör öka kring personvalskandidaternas ekonomiska stöd i kommande val till kommun, landsting och riksdag,

att statliga utredningsförslag bör analyseras utifrån deras påverkan på människors delaktighet och den svenska demokratin och

att möjligheten att tillsätta kommunala medborgarberedningar bör prövas.

En stark och samlad fackföreningsrörelse

Landsorganisationens uppgift är enligt § 1 i LOs stadgar att

”utöva den centrala ledningen av fackföreningsrörelsens strävanden att tillvarata arbetstagarnas intressen på arbetsmarknaden och inom näringslivet och ska därvid och i övrigt verka för en samhällsutveckling på grundval av politisk, social- och ekonomisk demokrati.”

Grunden för LOs verksamhet är en klassmässig gemenskap mellan LO-förbundens medlemmar. Utgångspunkten är att dessa har en tydlig intressegemenskap som grundar sig på att de är vanliga löntagare. LO ska i sin verksamhet koncentrera sig på denna intressegemenskap.

För att kunna fullfölja sina uppgifter ska LO verka för att medlemsförbunden organiserar arbetstagare i enlighet med LOs organisationsplan, se till att förbundens verksamhet bedrivs enligt enhetliga riktlinjer, verka för att arbetstagarnas intressen tillvaratas i rättsliga och samhällspolitiska frågor, bidra till att skapa jämställdhet mellan kvinnor och män, hävda fackliga intressen internationellt och upprätthålla internationella fackliga kontakter. LO ska vidare verka för att förbunden samverkar lokalt och regionalt i LO-facken i kommunerna och länen.

Trots att dessa grundläggande uppgifter inte har förändrats har LOs roll genomgått en stark förändring under de senaste årtiondena både i förhållande till medlemsförbunden och i förhållande till omvärlden.

Under 1960-, 70- och 80-talen kan man något tillspetsat säga att LO inte samordnade utan försökte styra förbunden. Det som i första hand gav LO den maktställningen var de centralt samordnade LO-Saf-förhandlingarna och det faktum att i stort sett alla kontakter mellan fackföreningsrörelsen och regeringen gick via LO.

Nu har Saf dragit sig undan från de centrala löneförhandlingarna mellan LO och Saf. Även om frågor om försäkringar och pensioner fortfarande handläggs på LO-Saf-nivå är situationen därför likartad den som gällde före 1956. Men det finns stora skillnader mellan då och nu.

Medlemsförbunden var på den tiden många fler, som var för sig omfattade en mindre del av arbetsmarknaden. Det fanns därför, i högre grad än idag, medlemmar i flera olika förbund som hade likartade arbetsvillkor och arbetsförhållanden.

Förändrad medlemssammansättning

Fram till mitten av 1970-talet bestod LO-förbunden i huvudsak av män anställda i privata företag som ägnade sig åt olika former av varuproduktion. Numera arbetar allt fler av medlemmarna i tjänsteproducerande företag och andelen offentligt anställda är mycket högre nu än tidigare. Kvinnorna inom LO har ökat kraftigt och är numera cirka hälften av medlemmarna. Kommunal är det största medlemsförbundet med en klar majoritet av kvinnliga medlemmar anställda i offentlig sektor.

Utbildningsnivån bland LO-medlemmarna har genomgått en dramatisk förändring. Numera har i stort sett alla ungdomar som blir medlemmar i förbunden genomgått gymnasieutbildning. Inom en inte alltför avlägsen framtid kommer ganska många av förbundens nytillkommande medlemmar att ha genomgått någon form av högskoleutbildning.

Trots förändringen i utbildningsnivån har den ofta omtalade förskjutningen från LO-yrken till TCO-yrken inte alls varit lika kraftig som förändringarna inom LO. Mellan åren 1973–1994 ökade LO med 422 000 medlemmar och TCO med 418 000 medlemmar. Eftersom LO-andelen av de nya medlemmarna var mindre än tidigare blev LOs andel av samtliga medlemmar något mindre och sjönk från 67 till 63 procent.

Inom en del företag har arbetsorganisationen förändrats så att gränsen mellan arbetare och tjänstemän blivit mer diffus eller nästan helt suddats ut. För andra grupper har mycket lite förändrats. LO-förbundens medlemmar har enligt olika undersökningar inte i särskilt hög grad förändrat sin syn på sig själva som arbetarklass. 1998 ansåg sig 63 procent av LO-förbundens medlemmar tillhöra arbetarklassen mot 66 procent 1988. Inom grupperna medelålders kvinnor och yngre män har dessutom andelen som anser sig tillhöra arbetarklassen ökat under de tio senaste åren. Även inom tjänstemannagrupperna finns det en ganska stor del som upplever sig tillhöra arbetarklassen och som har samma ställning i produktionen som huvuddelen av LO-förbundens medlemmar.

Internationaliseringen

Sverige har under många årtionden varit mycket beroende av internationell handel och den internationella utvecklingen. En mycket stor andel av de svenska företagen är – oberoende av storlek – mycket exportberoende. De 10–20 största företagen har under många årtionden i praktiken haft ett mycket stort inflytande på Sveriges ekonomi.

Denna bild har inte förändrats. Men numera har många av de stora företagen släppt sin tidigare starka anknytning till Sverige på ett sådant sätt att de inte längre kan anses vara svenska. Den delen av storföretagen har en klar majoritet av sina anställda i andra länder, de gör 70–80 procent av sina investeringar utomlands och säljer 80–90 procent av sina produkter i andra länder. Den svenska marknaden är för dem nästan försumbar.

De ser inte sina svenska anställda som viktiga konsumenter av företagets produkter utan enbart som arbetskraft som används så länge de kan producera på ett lönsammare sätt än företagets anställda i andra länder. Vi har således fått ett antal "överstatliga" företag.

Dessa företagsledningars intresse för hur det går för Sverige som land har minskat dramatiskt. De skiljer sig helt från mindre och medelstora exportföretag som av olika skäl inte kan tänka sig att flytta sin verksamhet från Sverige liksom från multinationella företag som finns i Sverige för att sälja på den svenska marknaden. De båda sistnämnda typerna av företag är direkt beroende av att svenska arbetstagare kan efterfråga deras produkter. De har därmed ett starkt eget intresse av en positiv ekonomisk utveckling i Sverige. Även förutsättningarna för dessa företag har emellertid förändrats främst på grund av att finanskapitalet genom avregleringar och utvecklad datateknik internationaliserats på ett sådant sätt att det numera i praktiken rör sig helt fritt mellan länderna.

Den grundläggande uppgiften för fackliga organisationer är att motverka underbudskonkurrens, det vill säga att motverka att löntagarna bjuder under varandra för att få arbete. Detta gäller främst inom samma bransch men även mellan branscher på samma arbetsmarknad. Det sistnämnda har haft och har betydelse för sammanhållningen inom LO.

För anställda i "överstatliga" företag är det viktigt att samarbeta med arbetstagarna vid företagets produktionsanläggningar i andra länder. Det kanske till och med är minst lika viktigt som att samarbeta med andra fackförbund inom den svenska LO-familjen. Att åstadkomma ett sådant internationellt samarbete är dock en mycket lång och svår process. Därför slår många stora och betydelsefulla fackklubbar i stället vakt om den egna produktionsenhetens konkurrenskraft i förhållande till företagets anläggningar i andra länder. För dem har det blivit minst lika viktigt att samarbeta med tjänstemannaorganisationerna i samma företag som med andra LO-förbund.

Denna utveckling har ökat spänningen mellan olika grupper inom LO-kollektivet. Trots att många LO-förbund har medlemmar i både svenska och "överstatliga" företag har utvecklingen försvårat samarbetet inom LO-familjen. Branschsammanhållningen konkurrerar med klassammanhållningen. Det leder till att förbund ibland prioriterar samarbetet med tjänstemannaförbund inom samma sektor framför samarbete med andra LO-förbund. Något som i sin tur tvingar fram ett likartat handlande från andra förbunds sida.

Det är under den kommande kongressperioden en viktig uppgift för LOs styrelse att bevara sammanhållningen inom LO-kollektivet trots dessa påfrestningar.

Starkt stöd för LO och medlemsförbunden

Det finns – trots att det ofta påstås motsatsen – ett starkt stöd bland arbetstagare inom olika LO-yrken för fackföreningsrörelsen. Organisationsgraden inom LO-förbunden har ökat under 1990-talet från 81 procent 1990 till 84,2 procent 1998. Bland LO-kvinnorna är numera 85,4 procent fackligt organiserade och bland LO-männen 83,2 procent. Bland heltidsanställda har organisationsgraden under motsvarande period ökat med 3,5 procentenheter till 86,9 procent. Bland fast anställda arbetare är numera 89,3 procent av kvinnorna och 85,7 procent av männen organiserade.

Alltsedan 1980- och början av 1990-talen har dock de breda, klassbaserade intressena haft svårare att hävda sig än tidigare. Den utvecklingen har inte gynnat LO-medlemmarna. Arbetsgivarna och kapitalägarna har under denna period stärkt sin position, klyftorna i samhället har ökat och den gemensamma tryggheten och välfärden har skadats.

Allt tyder på att behovet av klassammanhållning har ökat och inte minskat.

De undersökningar som vi gjort under senare år om allmänhetens och LO-medlemmarnas syn på LO visar också att förbundens medlemmar vill ha mer sammanhållning inom fackföreningsrörelsen – inte mindre. Fler än tidigare är i olika avseenden positivt inställda till LO. Fler än tidigare vill ha en ökad facklig-politisk samverkan. De grundläggande värderingar som LO står för har mycket stark förankring bland LO-medlemmarna och allmänheten.

Trots borgerlighetens frammarsch på slutet av 1980-talet och trots massarbetslösheten och de ekonomiska problemen under 1990-talet har förbunden inom LO lyckats att hålla samman och försvara LO-medlemmarnas rättigheter. Avtalsrörelserna har skett som samordnade förbundsförhandlingar och LO har satt normen för hela arbetsmarknaden.

Medvetenheten är stor hos förbunden om att många frågor inte kan hanteras av varje förbund för sig utan kräver sammanhållning inom LO.

Det gäller särskilt frågor som handlar om

- att LO belyser sambanden mellan ekonomisk tillväxt, sysselsättning och lönebildning, rättvis fördelning och generell välfärd,
- att LO stärker och samordnar det internationella arbetet,
- att LO stärker samverkan med TCO och Saco samt medverkar till nya samverkansformer inom hela det fackliga området och
- att LO bildar opinion för grundläggande fackliga värden.

Det som gav LO och den samlade fackföreningsrörelsen ett starkt politiskt inflytande under 1960-, 70- och 80-talen var dock det faktum att LO levererade stabilitet på arbetsmarknaden samtidigt som LO-medlemmarna fick förbättrad ekonomisk standard. Vårt inflytande över samhällsutvecklingen påverkas också idag starkt av vår förmåga att tillsammans bidra till en sådan utveckling. Det är en viktig uppgift för LOs styrelse att se till att förbunden gemensamt kan bidra till en sådan stabilitet på arbetsmarknaden som leder till full sysselsättning och ökade reallöner.

Samarbete med andra huvudorganisationer

Den höga organisationsgraden bland LO-medlemmarna och den facklig-politiska samverkan har gjort arbetarrörelsen starkare än i de flesta andra länder. På motsvarande sätt har självständigheten och det politiska oberoendet varit grunden till den starka tjänstemannarörelsen i Sverige. LO och TCO har dessutom stärkt varandra genom ömsesidig respekt.

Vi står nu i den situationen att delar av LO-förbundens medlemmar och delar av tjänstemannaorganisationernas medlemmar har mer gemensamt än tidigare. Uppgiften för LOs ledning och styrelse liksom för medlemsförbundens ledningar är att finna nya former för samarbete med tjänstemannaorganisationerna som inte äventyrar de faktorer som hittills varit grunden för den svenska fackföreningsrörelsens unika framgång.

Förbunden har i olika utsträckning funnit former för ett sådant samarbete. Samarbetet kring det så kallade industriavtalet är en form för detta. Det medför visserligen med stor sannolikhet att andra grupper inom LO såsom byggförbunden, serviceförbunden och offentligtanställda på motsvarande sätt måste finna former för ett närmare samarbete inom den egna gruppen. Men så länge ett sådant samarbete låter sig förenas med den klassmässiga sammanhållningen inom LO-familjen uppstår inga grundläggande problem. Ska det bli möjligt måste emellertid ett sådant branschsamarbete i betydligt högre grad än vad som är fallet idag ske under aktiv medverkan från LO. Samarbete på förbundsplanet mellan förbund inom LO, TCO och Saco måste dessutom understödjas genom ett närmare samarbete mellan huvudorganisationerna.

Ekonomisk demokrati och internationellt samarbete

Varje människa har ett ansvar för vad hon/han gör av sitt liv. I den meningen är våra liv en privat sak.

Men det som en människa gör av sitt liv förutsätter och påverkar också många andra människor. I den meningen är våra liv därför alltid också en gemensam sak.

Vad jag äter till frukost är min privatsak. Men att jag överhuvudtaget har något att äta och dricka förutsätter att väldigt många andra människor har bidragit med sina arbetsinsatser. Några har sett till att jag har elström till spisen, andra att det finns vatten i kranen och åter några har bakat bröd, lagrat ost, pressat apelsinjuice och så vidare. Någon har till och med stigit upp mycket tidigt och burit ut en tidning till mig för att jag ska kunna inta färska nyheter till min frukost.

Ingen människa har någonsin klarat sig helt på egen hand från vaggan till ålderdomen. Men i vårt moderna samhälle är vi mer beroende än i någon tidigare kultur. I nästan varje litet skede av dagen är vi beroende av en mångfald andra människors arbetsinsatser. Ändå uppfattar vi människor i det högindustrialiserade västerlandet oss som mer oberoende, självständiga och individualistiska än sannolikt i någon tidigare kultur (där man faktiskt var mer oberoende).

Vår upplevelse av vår självständighet kanske beror på att i dag är våra liv mindre beroende av de små, nära och personliga kollektiven – familjen, släkten, byn, bruket, kvarteret. I dag är våra liv i desto större grad upphängda på de storskaliga och delvis anonyma kollektiven – kommunens barnomsorg, transportsystemet, pensionssystemet, internet, skattesystemet, aktiemarknaden och så vidare.

I dag skapas alltså många av de allra viktigaste förutsättningarna för våra privata och individualistiska liv genom beslut i de stora och mer anonyma kollektiven och arenorna. I de små och nära kollektiven formas ofta besluten i informella sociala processer, byggda på tradition och allmänmänskliga samlevnadsregler. I de stora krävs tydligare regelverk där ekonomiska resurser och våldsresurser ofta utgör grund för inflytande på besluten. I motsats till detta står demokratin där varken våld eller pengar står i centrum, utan idén om alla människors lika värde.

Den demokratiska idén präglar det politiska livet men på marknaden och i produktionen heter den huvudsakliga maktresursen pengar. Den starkaste demokratiska kraften utgörs här av de fackliga organisationerna. Dessa kan ses som ett logiskt sätt för människorna att hantera produktionens storskalighet och anonymisering.

Men många människor är idag starkt kritiska mot, och vänder sig därför bort från, facket och politiken. Må vara att kritiken, tyvärr, i många fall är befogad. Men beteendet är trots detta ologiskt. Det innebär ju bara att de överlåter många av de, för deras liv, viktigaste besluten till människor och företeelser som de föraktar. Till stor del bygger dessa reaktioner på föreställningen om den självständiga och oberoende nutidsmänniskan som är sin egen lyckas smed.

Från politikens och fackföreningsrörelsens sida måste vi försöka öka förståelsen för och insikten om vårt totala beroende av våra medmänniskor samtidigt som vi inte ska kväva det privata och individualistiska. Därför heter årets kongressrapport "Frihet tillsammans".

Men i fackföreningsrörelsen måste vi också finna nya vägar att låta demokratins idéer sätta starkare prägel på arbetsplatser och i det ekonomiska livet. Kongressrapporten pekar framför allt på följande områden.

I dag utgör kapitalinkomster en betydligt större del av de samlade nationalinkomsterna än för 20 eller 30 år sedan och aktievärdet utgör en ännu större del av nationalförmögenheten. I slutet av 70-talet svarade till exempel aktiernas värde för cirka 5 procent av nationens samlade förmögenhet. I dag utgör det samlade aktievärdet på den svenska börsen cirka 50 procent. Därför måste vår huvudstrategi vara att ge löntagarna en maximal andel i dessa inkomster och förmögenheter. Pensionskapitalet är särskilt viktigt. Den nya huvudsakliga strategin måste vara att dels fortsätta att bygga upp ett stabilt pensionskapital och helst ytterligare förbättra den fördelningsmässiga jämlikheten, dels se till att en större del av aktiemarknadens avkastning slussas till löntagarna via dessa kollektiva pensionstillgångar.

I Kanada har fackföreningsrörelsen tagit aktiv del i riskkapitalförsörjningen till näringslivet. Dess främsta syften har varit två; att skapa fler jobb i den region som respektive fond varit verksam i, och att öka arbetarnas pensionssparande. Som "bieffekt" har också arbetarnas inflytande och insyn i företagen ökat. Den här typen av långsiktigt sparande bör vi överväga även i Sverige. Mot denna bakgrund bör LO tillsätta en utredning med huvuduppgift att närmare utröna om sådana sysselsättningsfonder bör införas och hur de i så fall ska utformas.

För att stärka demokratin behöver makt och ekonomiska resurser fördelas mer jämlikt. Löntagarna ska ha sin rättmätiga del av den stora förmögenhetsuppbyggnad som nu sker i framför allt pensionssystemen. Det gäller både inkomster och det inflytande som kapitalet ger. Vi anser att det behövs en ny ägarstrategi för det aktieinnehav som idag finns i LO-förbunden och närstående organisationer. Ett nytt placeringsreglemente med en tydlig facklig inriktning, säkerställd genom ILOs och OECDs grundläggande rättigheter i arbetslivet, bör införas. Det behövs en facklig internationell samarbetsstruktur för utbyte, kontroll och uppföljning av företags agerande.

Landsorganisationen kommer därför

- att*** tillsätta en utredning med uppgift att prova om sysselsättningsfonder bör införas och hur de i så fall ska utformas,
- att*** utveckla en tydligare facklig ägarpolicy som ska ligga till grund för LOs och LO-förbundens egna aktieinnehav. Arbetet bör ske i nära samverkan med närstående organisationer som förvaltar större aktieportföljer,
- att*** anta ett nytt placeringsreglemente och
- att*** verka för upprättandet av en internationell facklig samarbetsstruktur för utbyte, kontroll och uppföljning av företagens agerande. Strukturen bör bli hemmahörande inom ILO och i första hand användas för att skapa gemensamt agerande med fackligt aktieäggande och/eller konsumtionsinflytande som grund.

EMU

Det ställningstagande vi som medborgare nu står inför är huruvida Sverige fullt ut ska gå med i EMU som det ser ut i dag, både med dess möjligheter och brister. Det är inte ett ställningstagande för EMU-projektet som sådant. Mycket av kostnaderna för EMU har Sverige och andra länder redan tagit på sig genom genomförandet av de så kallade två första etapperna. Framför allt gäller det konvergenskriterierna som framtvingade en kraftig nedpressning av inflationen och en reduktion av de offentliga underskotten. Länder inom EU tvingades att vid en konjunkturpolitiskt olycklig tidpunkt föra en mycket restriktiv finanspolitik. Det har utan tvekan bidragit till att den svåra situationen i Europa, med massarbetslöshet och ökad marginalisering, inte förbättrats under 90-talet. De ekonomiska och sociala kostnaderna för de länder som ingår i EMU-projektet har varit mycket höga. Att utifrån ett löntagarperspektiv ta ställning för att EMU-anpassningen aldrig borde ha tillkommit, åtminstone inte på det sätt det gjorde, är ett relativt lätt val. Även den statliga EMU-utredningen, den så kallade Calmforsutredningen, antyder att det är svårt att se vinsterna med projektet som sådant.

Nu är det dock inte det valet Sverige står inför. Sveriges deltagande i EMU måste betraktas utifrån att dessa anpassningskostnader redan betalats och att frågan nu är om Sverige givet detta också ska ansluta sig till den gemensamma valutan. Calmforsutredningen pekade på tre aspekter utifrån vilket detta val kunde göras:

- **Effektivitetsaspekten:** En gemensam valuta kan öka konkurrensen, förenklar handel, minskar transaktionskostnader, med mera. EMU kan därmed leda till ett marginellt bättre resursutnyttjande och till en något högre årlig tillväxt i euroområdet. Vid ett utanförskap skulle detta ta sig uttryck i en marginellt högre real ränta i Sverige jämfört med euroländerna. Det innebär antingen en något lägre sysselsättning eller ett lite lägre löneläge i Sverige. Det är därmed troligt att effektivitetsaspekten talar för ett medlemskap – även om skillnaden är liten.
- **Den politiska aspekten:** Vad skulle ett utanförskap innebära för Sverige i form av politiska kostnader? Det handlar främst om Sveriges inflytande på EUs ekonomiska politik. Calmforsutredningen gör här bedömningen att dessa kostnader finns i form av mindre inflytande vid ett utanförskap. Det skulle dock inte, som vissa debattörer gör gällande, innebära att Sverige till och med uteslöts ur EU. Kostnaderna finns, men är inte större än att det fortfarande är fullt möjligt att stanna utanför. Det kvarstår dock som ett argument för deltagande.

- **Den stabiliseringspolitiska aspekten:** Här pekar utredningen på att det utifrån ett stabiliseringspolitiskt perspektiv förmodligen är bättre att ha en nationellt självständig penning- och valutapolitik än en gemensam europeisk. En nationell penning- och valutapolitik kan helt enkelt hantera störningar i ekonomin bättre än en europeisk. Detta gäller inte minst vid en kostnadskris där växelkursen utgör ett effektivt instrument för att minska sysselsättningskonsekvenserna. Detta skulle alltså tala emot ett deltagande.

Det innebär att stabiliseringspolitiken är nyckeln till ett ställningstagande om Sverige ska övergå till eurovalutan. Med tanke på att den nationella växelkursen förloras till förmån för en europeisk och att den europeiska centralbanken måste sätta en ränta anpassad för hela euroområdet och inte bara Sverige måste åtgärder vidtas för att minska de negativa stabiliseringspolitiska konsekvenserna av ett EMU-deltagande. Vi tror att det är möjligt att vidta en rad sådana åtgärder. Med tanke på att det vi föreslår kräver en viss tid att genomföra och utvärdera innebär det också att ett faktiskt inträde först kan bli aktuellt om ett antal år.

Vid ett eurointräde utgörs de ekonomiska riskerna främst av större risk för, och följer av, kostnads- och strukturkriser. Inför ett EMU-medlemskap blir det därmed en viktig uppgift att minska de negativa stabiliseringspolitiska konsekvenser som ett inträde skulle innebära. För det krävs det att finanspolitiken och lönebildningen ytterligare förbättras. Växelkursförändringar är det starkaste instrumentet för att mildra effekterna av sådana kriser och stabilisera ekonomin i ett läge som bättre speglar konkurrenskraften. Vid ett inträde förlorar man detta instrument nationellt. Det innebär, om inte särskilda åtgärder vidtas, att kriserna kommer att slå ut i hög och ofta bestående arbetslöshet. Dessa risker kan kraftigt begränsas om både lönebildningen och finanspolitikens funktionssätt ytterligare förbättras samt om nya stabiliseringspolitiska instrument utvecklas som delvis ersätter växelkursmekanismen och som förhindrar överhettning. Idag förefaller riskerna för att lönebildningen och finanspolitiken inte skulle klara sin stabiliseringspolitiska roll som alltför stor.

Den försämrade inflationskontroll som uppstår när de nationella centralbankerna inte kan bromsa inflationstendenser via räntejustering är också en nackdel med gemensam valuta.

Detta senare har emellertid en positiv spegelbild. Finanspolitiken (budgetpolitiken) kommer att få större spelrum inom euroområdet just som följd av den överstatliga penningpolitiken. Därmed upphör risken för att nationell finans- respektive penningpolitik motverkar varandra, vilket i dag kan vara fallet. Man kan uttrycka det som att det demokratiska inflytandet över svensk ekonomisk politik i denna mening stärks vid ett eurointräde.

Stabiliseringspolitiska instrument

Regeringen bör ta initiativ till en utredning och tillsammans med arbetsmarknadens parter finna en lösning på hur ekonomiska störningar i framtiden ska hanteras utan att följderna med automatik blir massarbetslöshet. Här har arbetsgivarna ett stort ansvar för att visa att de är villiga att medverka till en konstruktiv lösning.

Utredningen bör bland annat utreda förutsättningarna för

svenska buffertfonder; resurser som ligger utanför statsbudgeten och som kontrolleras av arbetsmarknadens parter i samverkan med staten. Fonderna ska kunna användas som stötdämpare vid ekonomiska störningar,

spara inarbetad arbetstid; skapa ekonomiska incitament för arbetstagaren att spara arbetstid i linje med det system som nu tillämpas av industrin för tvåskiftsarbete,

ökade reservationsmöjligheter för företagen; öka incitamenten för företagen att spara i uppgång och spendera i svackor,

kompetenskonton; tillskapa kompetenskonton som har incitament för löntagarna att i större utsträckning lösa ut sina utbildningskonton vid samhällsekonomiskt lämplig tidpunkt, det vill säga i lågkonjunktur, och

strukturråd; alla de instrument utredningen finner lämpliga för att minska sysselsättningseffekten av en ekonomisk störning bör sedan samlas i ett strukturråd bestående av arbetsmarknadens parter och staten. Strukturrådet skulle dels fungera som en samtalsyta för att utarbeta en gemensam uppfattning om landets situation, men också ges beslutanderätten i vilka lägen de nya instrumenten ska användas.

Det finns klara fördelar för Sverige att delta i den gemensamma valutan. LO bedömer att den viktigaste är ett ökat inflytande över EUs ekonomiska politik. Den näst viktigaste är en något lägre ränte- och vinstnivå.

Ett medlemskap i EMUs tredje etapp skulle därför kunna innebära något högre reallöner och marginellt lägre arbetslöshet. Den ökade risken och kostnaden för en ekonomisk kris leder dock sannolikt till att beslutsfattarna kommer att finna det nödvändigt att hålla sig med större säkerhetsmarginaler till en sådan kris. Det betyder att den ekonomiska vinsten av ett euromedlemskap kan utebli. För att Sverige ska kunna dra ekonomisk fördel av ett eurointräde måste riskerna och kostnaderna för en ekonomisk kris minskas på det sätt vi angivit.

Mot denna bakgrund anser vi att Sverige bör vänta med den gemensamma valutan tills vi dels bättre kan bedöma stabiliteten i vår nya lönebildning, dels fått nödvändiga förstärkningar i vår stabiliseringspolitik.

När dessa villkor är uppfyllda bör Sveriges folk få säga sitt i en folkomröstning. Ger den ett jakande svar bör vi övergå till euron.

LO bör dock, såväl före som efter en eventuell övergång till gemensam avluta, verka för att det demokratiska inflytandet över den europeiska centralbanken stärks samt att sysselsättningen får en tyngre roll i penningpolitiken.

LO anser därför

att regeringen bör tillsätta en utredning med uppgift att presentera förslag till strukturråd, buffertfonder och andra lämpliga instrument för att bättre kunna hantera framtida ekonomiska kriser,

att svenska folket bör få avgöra Sveriges eventuella inträde i den gemensamma valutan i en folkomröstning, och

att LO under förutsättning att lönebildningen visat sig tillräckligt stabil samt att ett strukturråd med buffertfonder har tillskapats är positiv till att Sverige ansluter sig till EMUs tredje etapp den gemensamma valutan.

att LO inför en folkomröstning ska genomföra en bred informationsinsats bland medlemmarna för att ur facklig synpunkt belysa för- och nackdelar med anslutning till den gemensamma valutan, samt uppmana medlemmarna att rösta.

Internationella frågor

Globalt

Det internationella fackliga arbetet är till sin karaktär långsiktigt. Det sker sällan några stora snabba förändringar. I stället rör det sig om långa processer där förändringarna sker gradvis. Många av de beslut och riktlinjer som togs på 1996 års LO-kongress är därför fortfarande aktuella.

Internationaliseringen av ekonomin är en process som pågått under lång tid. På senare år har den nått en omfattning som i grunden har förändrat förutsättningarna för det fackliga arbetet. Idag arbetar övervägande delen av världens löntagare på en global arbetsmarknad där varor och kapital rör sig över nationsgränserna. Fördelen med en global ekonomi är att den skapar möjligheter till tillväxt och därmed skapar förutsättningar för minskad fattigdom i hela världen. Därmed bidrar den också till en fredligare värld.

Detta förutsätter emellertid att tillväxtens frukter får en rättvis fördelning. Det får till exempel inte bli så att sämre löner, arbetsvillkor och sociala villkor blir till konkurrensmedel mellan länder och företag. Då får vi en utveckling mot ökande klyftor där alla löntagare på sikt kommer att förlora på internationaliseringen.

Slutsatsen av detta blir att det för oss i den svenska fackföreningsrörelsen inte räcker med att kämpa för rimliga arbetsvillkor i vårt eget land eller ens i Europa. Kapitalets fria rörlighet och företagets strävan efter maximala vinster gör det nödvändigt för oss att medverka till att arbetstagarnas fackliga och sociala rättigheter kan säkerställas i hela vår omvärld.

Respekten för de grundläggande mänskliga rättigheterna i arbetslivet är av central betydelse. I vissa länder arbetar man medvetet med att undertrycka arbetstagarnas rättigheter för att på så sätt maximera vinster och locka till sig internationellt kapital. Detta riskerar, sett ur arbetstagens synpunkt, att bli en nedåtgående spiral på världsnivå om vi inte kan mobilisera motåtgärder.

Inte minst Asienkrisen och dess svåra sociala konsekvenser har gjort att några av de stora globala finansorganisationerna som till exempel Världsbanken och Internationella valutafonden sent omsider fått upp ögonen för problemet. Också dessa talar i dag om behovet av sociala reformer och en fungerande social dialog mellan parterna på arbetsmarknaden och regeringarna. Bakom denna utveckling ligger ett långt och konsekvent lobbyarbete från de internationella fackliga organisationerna.

LO anser att det internationella arbetet är en viktig del av vårt svenska fackliga vardagsarbete. Detta gäller såväl i samverkan mellan olika länders fackliga centralorganisationer och förbund som mellan arbetsplatsorganisationer inom multinationella företag och koncerner.

Vi ser i stora delar av utvecklingsländerna hur bristande fackliga rättigheter, stor arbetslöshet och fattigdom förhindrat utvecklingen av fackliga organisationer och därmed underlättat exploatering av arbetskraften. FFIs årliga rapport över kränkningar av fackliga rättigheter ger en skrämmande bild av ständigt återkommande allvarliga övergrepp på fackliga företrädare och deras familjer. Kampen för drägligare livs- och arbetsvillkor kräver ofta ett mycket högt pris. Fattigdom och avsaknad av fackliga rättigheter i någon del av världen är därför en viktig angelägenhet för de fackliga organisationerna i alla delar av världen.

LO anser att såväl solidariteten som vårt egenintresse kräver vår fortsatta medverkan i att genom fackligt bistånd bygga upp starka och självständiga fackliga organisationer i alla delar av världen. LO avser att i samverkan med FFI skapa bättre bevakning av brotten mot fackliga rättigheter och mot fackliga företrädare, samt skapa effektivare metoder för internationella protestaktioner och påverkan. Ett utvidgat fackligt samarbete med Amnesty både nationellt och internationellt är angeläget.

Det är samtidigt viktigt att vi försöker påverka utvecklingen i dessa länder inom ramen för det internationella biståndet. Biståndspolitikerna måste medverka till en utveckling i riktning mot en social och rättvis fördelning, ökad demokrati och respekt för grundläggande mänskliga- och fackliga fri- och rättigheter.

LO anser att den svenska biståndspolitikerna bör utformas så att den i högre utsträckning ställer krav på biståndsmottagarnas respekt för demokrati och grundläggande mänskliga rättigheter i arbetslivet. Svenskt bistånd bör också inriktas på dessa områden. Liknande krav måste ställas på Världsbankens och Valutafondens lånepolitik i samband med lån till nationella strukturanpassningsprogram.

Den internationella solidariteten kräver samtidigt aktiva insatser av den rika världen i arbetet med ekonomisk utveckling i de sämst ställda länderna. Det är viktigt att medverka till att bygga demokratier och skapa fungerande samhällen i utvecklingsländerna. Kamp mot fattigdom, bristande demokrati och mänskliga rättigheter är också ett medel att nå en fredligare och säkrare värld. Därför anser LO att Sverige snarast bör uppfylla 1-procentmålet i det internationella utvecklingsarbetet och biståndspolitikerna. LO avser samtidigt att inom ramen för FFI verka för liknande åtaganden från övriga länder.

Utvecklingen i de baltiska länderna samt central- och östeuropa kommer att ha stor inverkan på förhållanden i Sverige och övriga Europa. I den politiska och ekonomiska omvandling som pågår kan vi från vissa regeringar, och många av de nya privata företagen, se en hård antifacklig inställning och dålig respekt för de internationellt erkända fackliga rättigheterna. Detta ställer krav på politiska påtryckningar och fackliga stödinsatser från omvärlden. Förhandlingarna om medlemskap i den Europeiska unionen borde ge goda möjligheter att ställa sådana krav.

LO anser att särskild uppmärksamhet bör ges till detta område, det gäller inte minst vårt eget närområde det vill säga östersjöområdet, samtidigt som det fackliga samarbetet med dessa länder stärks. Vårt stöd till utveckling av deras fackliga organisationer samt främjandet av fackliga rättigheter och trepartssamverkan bör fortsätta och stärkas.

Den ökade internationaliseringen har också inneburit att avgörande inflytande och beslut över viktiga frågor för löntagarna – som sociala villkor, sysselsättning och fattigdomsbekämpning – har flyttats från nationella parlament till internationella organisationer och slutna styrelserum i multinationella företag. För att möta denna utveckling behövs starka fackliga internationella organisationer och ett samordnat agerande gentemot multinationella företag och internationella organisationer som FN, ILO, världshandelsorganisationen WTO, Världsbanken, Internationella valutafonden med flera. LO anser därför det angeläget att FFI och yrkesinternationalernas roll och organisation förstärks. För att öka den fackliga styrkan på global nivå är det också viktigt att bygga upp ett bättre samarbete mellan FFI och den kristna fackliga internationalen WCL och på sikt försöka få till stånd ett samgående.

Det är dock inte tillräckligt med ett internationellt fackligt samarbete för att lösa dessa frågor. Den för oss i Sverige naturliga facklig-politiska samverkan måste användas såväl på det globala som det europeiska planet. Därför är det viktigt att samverkan stärks mellan FFI och Socialistinternationalen och mellan EFS och det Europeiska socialdemokratiska partiet och EU-parlamentets interfackliga grupp.

Det internationella kapitalets möjlighet till obegränsad och snabb rörlighet över nationsgränser har skapat en spekulationsekonomi med en oerhörd makt för ett fåtal kapitalplaceringar och spekulanter. Dessa kan skapa djupgående konsekvenser för hela nationers ekonomier, för sysselsättning och många människors levnads- och arbetsvillkor – något som mycket tydligt demonstrerades i den så kallade Asienkrisen. De kan genom enkla beslut starkt begränsa nationella regeringars handlingsutrymme och genom en utpressningsliknande ställning diktera sina egna villkor. Detta är både ur demokratisk synpunkt och ur löntagarnas perspektiv helt oacceptabelt. En viktig uppgift för den internationella fackliga och politiska arbetarrörelsen är därför att snarast skapa en ökad stabilitet i det internationella finanssystemet och få ett politiskt inflytande över de internationella kapitalrörelserna.

De multinationella företagen har ökat kraftigt och kontrollerar en betydande andel av världens privata produktiva tillgångar. En stor del av deras investeringar i utvecklingsländer sker dessutom inom "ekonomiska frizoner". I vissa av dessa "zoner" tillåts bland annat inte fackliga organisationer eller fackliga rättigheter. I andra är det ändå i praktiken omöjligt att arbeta fackligt. Om denna utveckling får fortsätta ostört får det relativt snart allvarliga effekter på det fackliga arbetets förutsättningar i hela omvärlden och därmed i sin förlängning på alla arbetstagares ställning. Därför måste det skapas bindande regler genom ett multilateralt investeringsavtal för de multinationella företagen. LO avser att arbeta för detta genom FFI och TUAC.

Ett annat exempel på en fråga som kräver internationella regler är den snabba framväxten av kontraktarbete och andra osäkra anställningsformer både i i-länder och i tredje världen. LO anser därför att det är viktigt att utveckla effektiva internationella minimiregler på dessa områden. Varje lands rätt att hävda sina kollektivavtal måste bibehållas och stärkas.

Genom vårt fackliga inflytande och internationella agerande inom Internationella arbetsorganisationen, ILO, har arbetstagare runt om i världen kunnat uppnå rättigheter som inte skulle vara möjligt att uppnå på egen hand. ILO är därför ett viktigt instrument i det fackliga arbetet som vi måste slå vakt om.

Vi bör verka för grundläggande mänskliga rättigheter i arbetslivet i alla sammanhang där det är relevant. Dessa rättigheter baserade på grundläggande ILO-konventioner har bekräftats av FNs sociala toppmöte 1995 och i ILOs deklARATION om fundamentala principer och rättigheter i arbetslivet 1998. Här i genom kan vi skapa bindande minimivillkor för löntagare i hela världen.

EUs system för tullförmåner till utvecklingsländer, GSP, är också ett viktigt instrument. Det innehåller idag krav på förbud mot barn- och slavarbete samt respekt för fackliga rättigheter. Det behöver emellertid också kompletteras med ILO-konventionerna som berör diskriminering/lika lön samt med konventionen från 1999 om värsta former av barnarbete.

Åtgärder behövs för att stärka respekten för de globala spelreglerna och efterlevnaden av de grundläggande mänskliga rättigheterna i arbetslivet. LO anser att detta kan uppnås genom införandet av en socialklausul i den internationella världshandeln, WTO, baserat på grundläggande ILO-konventioner.

Detta skulle medverka till att göra det ekonomiskt olönsamt att exploatera människor och få en rättvisare internationell handel. Såväl WTO-förhandlingarna som förhandlingarna om ett nytt investeringsavtal inom OECD, MAI-avtalet, har brutit samman. Det är svårt att bedöma den fortsatta utvecklingen. Detta är att beklaga eftersom avtal på dessa områden sannolikt också hade inneburit att de nuvarande möjligheterna att försämra arbetstagarnas rättigheter i syfte att locka till sig utländska investeringar hade försvunnit. Styrelsen vill här särskilt peka på behovet av fortsatt agerande för att eliminera det omfattande barnarbetet och arbeten under slavliknande förhållanden.

Ett annat sätt att säkerställa respekten för grundläggande mänskliga rättigheter i arbetslivet är samverkan med konsumentorganisationer och företag som genom rättvisemärkning av produkter kan få konsumenterna att styra sina inköp. LO ska aktivt arbeta för att stärka medlemmarnas möjligheter att göra bra och billiga val bland det stora och växande antalet varor och tjänster på marknaden. LO ska samarbeta med kooperationen för att driva frågor som är angelägna för LO-medlemmar. Konsumentaktiviteter av detta slag har visat sig ha stor inverkan på företagets handlande. Det är också en av flera vägar att bekämpa barnarbete och annan exploatering av arbetskraft. Det långsiktiga målet bör vara att omöjliggöra försäljning av produkter som tillverkats under förhållanden som strider mot grundläggande mänskliga och fackliga rättigheter.

En ytterligare möjlighet för oss att påverka den fackliga utvecklingen i andra länder är att se till att våra egna svenska företag inte medverkar i exploatering av andra länders löntagare. Detta kan ske genom att svenska företag antar så kallade uppföranderegler, code of conducts, det vill säga aktivt verkar för att grundläggande mänskliga rättigheter i arbetslivet respekteras av de handelspartners man har i andra länder och vid produktion i dotterbolag. Att ställa krav på denna typ av uppföranderegler är en viktig uppgift för lokala fackklubbar.

LOs initiativ att genom en mer aktiv placeringsstrategi för löntagarnas pensionsmedel stärka respekten för mänskliga och fackliga rättigheter på det globala planet kommer sannolikt också att få betydelse i debatten åren framöver. LO ska verka för att ett internationellt fackligt samarbete beträffande placering av löntagarnas pensionskapital kommer till stånd.

LO har under kongressperioden gjort en kartläggning av LOs och förbundens internationella organisering. Inom FFI har påbörjats ett liknande arbete för att se över den internationella fackliga organisationsstrukturen för att finna en effektiv organisation som är anpassad till dagens uppgifter och problem. LO avser att aktivt medverka i detta arbete.

Europafackligt samarbete

På europainivå arbetar LO inom Europafacket, EFS, med liknande frågeställningar som på det globala planet. Här är "motparterna" i första hand EU, Europarådet och de europeiska arbetsgivarorganisationerna.

EUs inre marknad med fri rörlighet för kapital, varor, tjänster och personer innebär uppenbara risker för dumpning av arbetsvillkor, skatter och löner. Samtidigt erbjuder det europeiska samarbetet konkreta möjligheter att via lagstiftning och kollektivavtal garantera löntagarna vissa rättigheter. På så sätt kan vi också i viss mån reglera marknaden.

Ett viktigt exempel på detta är EU-direktivet om rätten till koncernfackligt samarbete inom större företag som verkar i flera europeiska länder. Ett annat direktiv som påverkar förutsättningarna för fackligt arbete är det så kallade utstationeringsdirektivet. Det bygger på principen att när ett företag utför ett arbete i ett annat land än hemlandet och utstationerar egna anställda där så är det de lagar och avtal som gäller i det land där arbetet utförs som ska gälla. Detta direktiv skyddar oss alltså mot låglönekonkurrens och social dumpning på de nationella arbetsmarknaderna i Europa.

Även på andra områden har vi haft fackliga framgångar. Den så kallade Montiförordningen innebär t ex att strejkrätten har fått en stark ställning i förhållande till reglerna om den inre marknaden och särskilt den fria rörligheten för varor.

I samband med pågående revidering av direktivet om europeiska koncernråd kommer LO att verka för att direktivet förbättras ur facklig synpunkt. Det bör till exempel framgå att det är ett fackligt uppdrag att sitta i ett sådant råd. Vidare bör det införas kännbara sanktioner för företag som bryter mot direktivet. LO ska dessutom verka för en förbättring av direktivets minimiregler.

För att på ett effektivt sätt klara bevakningen av utländska företag som avser att utföra arbete i Sverige med egna anställda kommer LO att ta initiativ till ett lokalt samarbete mellan förbunden i syfte att förbättra framförhållningen när det gäller planerad upphandling, entreprenader och annan verksamhet.

Utstationeringsdirektivet innehåller en särskild klausul som innebär att direktivet kan införas enbart med kollektivavtal som metod. LO ska verka för att liknande klausuler införs i andra direktiv på arbetslivets område.

Diskussionen och utvecklingen av europeisk arbetsrätt och arbetslivsregler sker främst inom ramen för den sociala dialogen. Där deltar EU-kommissionen, EFS och de europeiska arbetsgivarorganisationerna UNICE och CEEP. Även på branschnivå finns det en social dialog i vilken förbunden deltar via de europeiska branschfederationerna.

Sedan starten 1985 har den sociala dialogen utvecklats kraftigt. Den kan numera även leda till regelrätta förhandlingar mellan fack och arbetsgivare på europainivå. Hittills har tre kollektivavtal om arbets- och anställningsvillkor undertecknats. De reglerar rätten till föräldraledighet samt regler för deltidsarbete och visstidsanställningar. I december 1999 beslöt LOs styrelse att ge EFS mandat att inleda förhandlingar även om uthyrningsverksamhet. Det kan också bli aktuellt att förhandla om andra frågor, till exempel distansarbete och livslångt lärande.

Sådana avtal görs bindande för medlemsländerna genom direktiv, det vill säga EU-lagstiftning. Dessa kan i sin tur införlivas nationellt via lagstiftning eller, åtminstone i Sverige, kollektivavtal. Principen är att de är ramdirektiv med miniminivåer. Det innebär att det står medlemsländerna (och/eller parterna) fritt att lägga sig på högre nivåer än vad direktivet kräver.

LO anser att sådan förhandlad lagstiftning är en bra metod att påverka innehållet i de europeiska arbetslivsreglerna. Eftersom vi därigenom uppnår tre fackliga mål:

- Förbättrade villkor för LOs medlemmar på de områden där det krävs en europeisk reglering.
- Solidaritet med kamrater i länder som inte kommit så långt i utvecklingen.
- En nödvändig utjämning av arbetsvillkoren som på sikt minskar företagens intresse att söka sig till länder med de sämsta arbetsvillkoren.

Genom Amsterdamfördraget fick den sociala dialogen ökad betydelse när det gäller utformning och genomförande av den europeiska sysselsättningspolitiken. Enligt fördraget ska parterna på arbetsmarknaden såväl på europeisk som nationell nivå delta i detta arbete på alla stadier.

Mot denna bakgrund har LO för avsikt att även i fortsättningen stödja utvecklingen av den sociala dialogen och av europeiska partsrelationer.

LO ska aktivt verka för genomförandet av den senaste EFS-kongressens beslut om ett europeiskt ramverk för partsrelationer och att EFS ska ta initiativ till förhandlingar med arbetsgivarnas europaorganisationer om ett avtal om spelregler eller en europeisk förhandlingsordning.

Vid EFS kongress sommaren 1999 beslöts att inleda ett lönepolitiskt samarbete på europeisk nivå. Syftet är inte att inleda gemensamma löneförhandlingar, utan framför allt att förhindra lönedumpning. Detta ska ske genom förbättrad lönestatistik, mer information och utbyte av observatörer i olika nationella löneförhandlingar. Dessutom vill man utveckla en europeisk lönenorm som innebär ett ömsesidigt åtagande att i löneförhandlingar eftersträva att inte ta ut mindre i löneökningar (och i vissa andra avseenden) än vad denna norm tillåter. LO stöder denna strategi.

För att det europeiska fackliga samarbetet ska bli så bra som möjligt krävs en bra samordning mellan LO och förbunden liksom mellan de nationella och de europeiska organisationerna. Därför har LO bland annat tillsatt förbundskommittéerna "EU-rätt och svensk arbetsmarknad" samt "Europafackliga kommittén". LO kommer att överväga varje åtgärd som krävs för att ytterligare förstärka slagkraften i det europafackliga samarbetet. Utvecklingen av samarbetet med TCO och Saco är ett viktigt led i denna strävan.

Under den gångna kongressperioden har kampen mot arbetslösheten etablerats som ett av EUs viktigaste mål. I Amsterdamfördraget finns en särskild avdelning om sysselsättning som tillkommit på initiativ från den svenska regeringen. Denna behandlas närmare under dagordningspunkt 18.

Med utvecklingen efter EUs toppmöte i juni 1999 har det skapats ett forum där inte minst vi inom den europeiska fackföreningsrörelsen kan driva kravet på en mer koordinerad efterfrågeinriktad ekonomisk politik i EU. På detta sätt ges också en möjlighet att komma till tals med den europeiska centralbanken. LO anser att LO med all kraft och genom alla tillgängliga kanaler bör arbeta för att sysselsättningsfrågorna även i fortsättningen kommer att finnas bland de högst prioriterade på EUs dagordning.

I början av innevarande år inledde EU sin nya regeringskonferens. Den ska komma med förslag till förändringar i EUs institutioner som är nödvändiga med tanke på utvidgningen. I första hand gäller det kommissionens storlek och sammansättning, viktningen av rösterna i rådet, det vill säga hur många röster varje medlemsland ska ha och frågan om utökad användning av omröstningar med kvalificerad majoritet i rådet.

Inom EU har man också inlett arbetet på att ta fram en stadga med medborgerliga rättigheter. Det innebär att vi får möjlighet att aktualisera det gamla kravet om rätten till gränsöverskridande sympatiåtgärder i EU. Detta krav kan beskrivas som "den femte friheten" tillsammans med de fyra övriga; fri rörlighet för varor, kapital, tjänster och personer, och är en logisk konsekvens av EU som en fri inre marknad. LO, TCO och Saco har utarbetat ett gemensamt förslag som bland annat innebär följande:

EUs medlemsstater och EUs institutioner ska vara skyldiga att följa Europarådets europeiska konvention om de mänskliga rättigheterna och de grundläggande ILO-konventionerna. Det ska vara ett absolut krav för medlemskap i unionen att man ratificerar och lever upp till dessa konventioner. Tolkningen av konventionerna ska även i fortsättningen göras av ILO respektive Europadomstolen. Arbetstagarna i Europa ska ha rätten att vidta gränsöverskridande fackliga sympatiåtgärder.

Samtidigt vill vi inte att EU-domstolen ska få större makt över den nationella lagstiftningen. LO anser att arbetstagarrättigheterna ska skrivas in i fördraget under förutsättning att två metoder tillämpas:

- EUs institutioner som kommissionen, rådet och domstolen ska vara skyldiga att respektera de grundläggande arbetstagarrättigheterna. Övervakningen att så sker ska ligga hos medlemsländerna och slutligen hos EU-domstolen. När domstolen till exempel tolkar olika delar av EU-rätten ska den utgå från skyddet av de grundläggande arbetstagarrättigheterna.
- EUs medlemsländer ska däremot inte kunna dras inför EU-domstolen för brott mot fördraget vad gäller arbetstagares rättigheter. I stället ska de efter beslut i rådet kunna utsättas för tryck och ytterst för sanktioner om de inte respekterar det som sägs om detta i fördraget.

LO ska arbeta för att den svenska regeringen tar upp detta krav i regeringsförhandlingarna och driva frågan via EFS och andra kanaler.

I det förslag som EU-kommissionen har lagt till regeringskonferensen finns också förslag som berör Ekonomiska och sociala kommittén. Om de genomfördes skulle det bland annat innebära att kommissionens inflytande över utnämningen av ledamöter avsevärt skulle förstärkas på medlemstaternas bekostnad och att tvånget för kommissionen att rådfråga ESK skulle tas bort.

I sin nuvarande utformning är ESK ett erkännande av de stora intresseorganisationernas betydelse i det europeiska samarbetet. Framför allt gäller detta löntagare och arbetsgivare som genom ESK har möjligheter att komma med synpunkter på EUs lagstiftning. Detta bidrar till att ge Europasamarbetet en djupare demokratisk och folklig förankring. LO anser att dessa grundläggande värden hotas om kommissionens förslag skulle bli verklighet.

Inför 1996 års regeringskonferens utarbetade LO dokumentet "Fackföreningsrörelsen och EUs utveckling". Det utmynnade i en rad konkreta krav. Flera av dessa krav har helt eller delvis tillgodosetts. Det gäller t ex kravet på majoritetsbeslut i frågor som rör minimiregler för miljö och arbetslivsfrågor, ökad demokratisk öppenhet och insyn, ett särskilt sysselsättningsavsnitt i fördraget, att den sociala stadgan och det sociala avtalet ska omfatta alla 15 medlemsstaterna.

Däremot har vi inte fått gehör för kraven att kollektivavtal ska jämföras med lagstiftning, att rätten till stridsåtgärder med internationell räckvidd garanteras samt att en socialklausul som bygger på ILOs grundläggande konventioner införs i EUs handelsavtal.

Dessa krav är fortfarande aktuella och LO kommer att driva dem även i den nu pågående regeringskonferensen.

Ekonomisk politik

Den ekonomiska tillväxten är för närvarande god i den svenska ekonomin. Sysselsättningen ökar nu med 60 000 personer per år och den öppna arbetslösheten börjar närma sig 4 procent. Totalt är dock fortfarande 300 000 personer arbetslösa, vilket innebär att 7 procent av dem som vill ha ett arbete är utan. Det finns emellertid goda möjligheter för fortsatt ökad tillväxt, högre sysselsättning och lägre arbetslöshet.

Tillväxten i Sverige var god fram till 1990. Då producerade vi ungefär lika mycket som övriga europeiska industriländer (BNP per befolkning 15–65 år). 1990-talet har ända fram till 1998 varit dåliga tillväxtår. Detta hade främst sin förklaring i förändringar som skedde i det internationella ekonomiska systemet. Avregleringen av kapitalmarknaden och särskilt valutamarknaden hade släppt loss de krafter som ligger i ett avreglerat finansiellt system. Dessa krafter framtvängde låg och likartad inflation i industriländerna.

Övergången från hög- till låginflationsekonomi krävde åtstramning av inhemsk efterfrågan. Först genom höga räntor för att få ned inflationen, sedan genom stora statliga budgetbesparingar för att få ordning på statsbudgeten. Sveriges position i den så kallade tillväxtligan föll kraftigt i början av 1990-talet. Sverige hamnade lägre än länderna i Europa-11 samt Japan. (Europa-11 består av Belgien, Danmark, Finland, Frankrike, Holland, Italien, Norge, Schweiz, Storbritannien, Tyskland och Österrike).

Inflationen i Sverige är nu den lägsta bland EU-länderna och den statliga budgeten visar störst överskott. Åtstramningens tider är förbi och tillväxten började ta fart år 1998. BNP väntas i år och nästa år växa med 3–4 procent vilket är snabbare än i övriga Europa och betydligt bättre än den stagnerande japanska ekonomin. I år beräknas Sverige därför komma ifatt Japan, och väsentligt närma sig Europa-11.

USAs produktionsnivå per arbetsför befolkning har under hela perioden legat betydligt högre än i övriga länder. Detta beror främst på att deras årsarbetstid är betydligt längre. De tar bara två veckors semester och arbetar ofta 6 dagar i veckan.

Skatteuttagets storlek brukar i många sammanhang framföras som hinder för tillväxt i svensk ekonomi. Det påstås att detta skulle ha orsakat att den svenska ekonomin skulle ha släpat efter andra länder under de senaste 30 åren. De historiska erfarenheterna ger dock inte stöd för att Sverige under lång tid skulle ha släpat efter och därför haft strukturella hinder för tillväxt. Tvärtom har svensk ekonomi hävdat sig bra ända fram till 1990. Därefter inleddes en eftersläpningsperiod som varade under första hälften av 1990-talet. Dessa tillväxtproblem uppstod när svensk ekonomi ställde om sig från höginflations- till låginflationsekonomi. Nu när omställningen är genomförd tar tillväxten åter fart.

Utmaningar

Svensk ekonomi står inför stora utmaningar framöver. Avregleringen av ekonomin har medfört att marknadskrafterna mer än någonsin ställer krav på rationell produktion. Tempot i arbetslivet drivs upp och takten i strukturomvandlingen ökar. Kraven på utbildning och flexibilitet stiger. Utslagningen från arbetslivet börjar nu jämfört med tidigare oftare bero på utbrändhet och en känsla av otillräcklighet och mindre på utslitna ryggar och knän.

Strukturomvandling är ett begrepp som beskriver den omvandling i ekonomin som handlar om att mindre effektiv produktion ersätts med mer effektiv produktion. Strukturomvandlingen består av två delar; nyetablering och nedläggning av ekonomisk verksamhet. Om inte takten i strukturomvandlingen anpassas till ekonomins förutsättningar uppstår problem. En för hög takt innebär att nyetableringen är mindre än nedläggningen och arbetslöshet uppstår. En för låg takt uppstår då nedläggningstakten är för låg. Det innebär att vi inte i tillräcklig takt överför produktionsresurser (arbete och kapital) till verksamheter som vill expandera och därför inte utnyttjar de vinster som en högre nyetableringen skulle ge.

I takt med att länderna på andra sidan Östersjön börjar få ordning på sina ekonomier kommer konkurrensen därifrån att öka. Dessa länders kostnadsläge är betydligt lägre än vårt och de har också förutsättningar att utnyttja delar av vår produktionsteknik. En del av vår produktion kommer därmed att konkurreras ut.

Det är viktigt att se detta i ett sammanhang av internationell strukturomvandling. När öststatsländernas produktion på detta sätt ökar, så ökar även deras efterfrågan. Detta skapar en ny marknad för vår konkurrenskraftiga produktion. Denna potentiella marknad är oerhört stor eftersom dessa länder har framför sig en lång uppbyggnadsperiod innan de når vår levnadsstandard. Det som bland annat kännetecknar länder under en uppbyggnadsperiod är att de investerar mer än de kan spara till. Resultatet blir att deras import ökar mer än deras export, vilket visar att svensk ekonomi har allt att vinna på att öststatsländerna får igång sin produktion. Den industri som slås ut i Sverige kommer att mer än väl kompenseras av att marknaden för vår konkurrenskraftiga industri ökar på andra sidan Östersjön.

För att uppnå de väntade vinsterna av östersjöutvidgningen måste vi i Sverige orka med den strukturomvandling som krävs. Ekonomin måste vara tillräckligt flexibel så att inte denna utveckling bromsas genom att handelshinder byggs upp.

Avregleringen av marknaderna, östersjöutvidgningen och ett eventuellt euromedlemskap kommer tillsammans att driva upp förändringstempot i den svenska ekonomin. Detta av två skäl: det ena handlar om att producera liknande varor mer effektivt och det andra handlar om en ökad strukturomvandlingstakt i den svenska ekonomin. Under den kommande kongressperioden har vi inga andra rimliga möjligheter än att i stort anpassa oss till ett högre tempo och en högre strukturomvandlingstakt i svensk ekonomi. Lyckas vi med detta väntar stora vinster i form av högre reallöner. Misslyckas vi blir resultatet högre arbetslöshet och lägre inkomster.

Utmaningen inför kommande kongressperiod är därför att göra en högre omvandling i den svenska ekonomin möjlig. Den fackliga uppgiften blir att finna alternativ till en fullständig anpassning till marknadernas krav. Får marknadens krav styra, kommer strukturomvandlingstakten att bli för hög och leda till ökad utslagning i arbetslivet. Kostnaderna för utslagningen får ytterst också betalas av dem som fortfarande har jobb. En högre inkomstskatt krävs för att överföra ekonomiska medel till de utslagna.

De fackliga alternativen handlar också om att finna åtgärder som skapar en mer uthållig arbetsmiljö för arbetstagarna. I flertalet fall går bättre arbetsförhållanden och effektivare produktion hand i hand. En effektivare produktion – eller högre produktivitet som ekonomerna uttrycker det – är också den enda långsiktigt trygga grunden för högre reallöner.

Men ibland står produktiviteten och arbetsförhållandena i konflikt med varandra. Då måste man välja. Antingen högre produktivitet med åtföljande högre reallön men med sämre arbetsförhållanden – eller tvärtom. Man bör naturligtvis välja det alternativ som ger högst välfärd för löntagarna.

Om marknaden får välja, då väljer den alltid högre produktivitet. Men ger det alltid bäst välfärd?

Under 90-talet drevs kraven och arbetstempot upp på nästan alla arbetsplatser i Sverige. Det har förvisso skapat utrymme för högre reala timförtjänster. Men också mycket stress, psykisk belastning och utbrändhet. Högre sjukfrånvaro och utslagning från arbetsmarknaden har dessutom reducerat det totala antalet arbetade timmar.

Om människorna fick välja skulle troligen flertalet välja en något bättre bemanning och därmed en mindre pressad arbetssituation – även om priset skulle vara lite lägre reallöneförbättringar. Men löntagarna har, en och en, inget val. Endast tillsammans i facket – kan man göra ett sådant val möjligt.

Den individuella marknaden är ekonomiskt trångsynt – den ser bara till pengar. Men ekonomi handlar egentligen om att maximera välfärden. Och arbetets välfärd handlar om mer än pengar. Det handlar om full sysselsättning, om goda arbetsförhållanden, om möjlighet till personlig utveckling samt – självklart också – om reallön. Det är en av fackets viktigaste uppgifter att göra rimliga och riktiga avvägningar mellan dessa mål.

Ofta strävar de åt samma håll och då är det förhållandevis enkelt. Ibland står kort sikt emot det långsiktigt bästa och då blir det genast besvärligare. Men mest besvärligt blir det när man måste offra en bit av det ena för att komma framåt på det andra.

Sverige måste åter bli ett föregångsland för en utveckling i sann ekonomisk anda – en utveckling där välfärden, i bred och mångfacetterad mening, står i centrum.

Marknadsekonomin

Fortsatt hög tillväxt kräver omvandling i ekonomin. Ju större omvandling desto högre tillväxt och högre inkomster. Politikens uppgift är att göra en hög omvandling möjlig. Förutsättning för omvandling är att människorna känner trygghet i omvandlingen, vilket ställer stora krav på försäkringslösningar och arbetsrätt. Dessutom måste de vara förberedda för omvandling, vilket ställer stora krav på en politik för utbildning och kompetensutveckling.

Stabila spelregler (medborgerliga rättigheter, lagar, avtal och dylikt) i ekonomin är en förutsättning för god ekonomisk utveckling. Dessa minskar osäkerheten och de risker som är förknippade med ekonomiskt engagemang. Höga risker håller tillbaka ekonomisk aktivitet och hämmar tillväxten. Stabila spelregler minskar därför riskerna för produktionsstörningar.

I huvudsak tror vi på marknadsekonomin möjligheter att genom marknadsprissättning styra ekonomins produktionsresurser till effektiv produktion. Detta leder till att våra inkomster ökar och vår konsumtion blir billigare. Men marknadsekonomin lösningar måste i en del fall korrigeras.

- I många fall krävs kollektiva beslut för att nå de bästa lösningarna. Därför behövs starka demokratiska strukturer i den politiska demokratin och i facket.
- Inkomstskillnaderna blir för stora. Därför krävs bland annat kollektivavtal på arbetsmarknaden och en offentlig fördelningspolitik.
- Ekonomins resurser leds dit där behovet endast kan uttryckas i pengar. Vissa grupper har inte råd att efterfråga vissa grundläggande behov. Därför krävs en generell offentlig sektor på vissa områden.
- Omvandlingstakten blir för hög. Därför krävs en arbetsrätt som ser till att omvandlingen sker under någorlunda ordnade former. Ekonomin kan inte bli mer flexibel än dess invånare är. Försöker man med regeländringar göra ekonomin mer flexibel än vad folk accepterar blir resultatet endast starka protester och lägre tillväxt.
- Konjunktursvängningarna blir för stora. Därför krävs en aktiv ekonomisk politik som ser till att resursutnyttjandet i ekonomin inte blir för högt eller för lågt.
- Marknadsekonomin klarar inte av att producera så kallade kollektiva varor, som till exempel vägar, flygplatser, järnvägar, utbildning.
- Regional balans måste skapas genom att satsa på regionala utbildningscentra och styra över efterfrågan från storstadsområdena till övriga landet.

- Miljökostnader ingår inte i marknadspriset och måste på något sätt internaliseras i produktionskostnaderna.

Produktionsresultatets fördelning och regional balans

Marknadsmekanismerna kan under stabila spelregler styra produktionsresurserna så att produktion, inkomster och konsumtion maximeras. Alla behövs i produktionen. Därför är marknadslösningens svaghet att produktionsresultatet ofta fördelas på ett oönskat sätt. Inkomstskillnaderna i samhället blir för stora – både mellan individer, kön och regioner. Därför måste marknadslösningen korrigeras. Mellan individer sker detta främst på två sätt:

- Lönepolitiken försöker skapa en mer sammanpressad lönestruktur genom låglönesatsningar.
- Med höga skatter finansieras en offentlig sektor (verksamhet och transfereringar) som minskar skillnaderna i ekonomisk standard.

En sammanpressad lönestruktur med låglönesatsningar riskerar att vid låg arbetslöshet leda till inflationsdrivande kompensationskrav i lönebildningen. Dessa krav måste därför hanteras i lönebildningen för att skapa förutsättningar för lägre arbetslöshet.

Det påstås i bland att höga skatter leder till negativa ekonomiska incitament. Det är dock svårt att finna entydiga samband mellan höga skatter och låg ekonomisk tillväxt. I de fall där det finns ett samband är det svagt.

Starka samband finns i stället mellan höga skatter och små skillnader i ekonomisk standard hos befolkningen. Detta beror inte så mycket på skatterna i sig utan främst på att skatter finansierar en offentlig sektor som minskar skillnaderna.

Skatteuttaget bör ske i enlighet med principen om likformig beskattning. Därigenom sker ingen snedvridning av de relativa priserna och marknadens prissignaler kan utnyttjas för en effektiv styrning av produktionsresurserna i ekonomin.

Ju fler som deltar i produktionen, desto mindre behov av inkomstomfördelning. Den bästa fördelningspolitiken är att så många som möjligt har ett jobb och får lön. Det betyder dock inte att fördelning genom skatter och offentlig sektor då har spelat ut sin roll, utan att det ställer mindre krav på offentlig inblandning.

Mellan regioner sker en korrigerande av marknadslösningen genom den kommunala skatteutjämnningen. Genom att nästan hela centraladministrationen har förlagts till Stockholm och därmed 10 000-tals jobb har stora ekonomiska resurser samlats i stockholmsregionen. Därför behövs någon form av återföring till de övriga regionerna. Detta sker genom det nuvarande statsbidrags- och utjämnningssystemet för landsting och kommuner. Detta system försöker skapa liknande förutsättningar för kommunal verksamhet i hela landet.

För att bidra till regional balans bör möjligheterna till utlokalisering av statliga verk utnyttjas. Satsningar på att ge likvärdig infrastruktur i stora delar av landet skapar likvärdiga förutsättningar för ekonomisk verksamhet. Det gäller allt från vägar och flygplatser till utbyggnad av bredband i informationsöverföring. Verksamhet som bygger på informationsteknik är helt oberoende av avstånd och lämpar sig särskilt väl att förlägga till glesbygden.

Utbildningspolitiken är grunden för tillväxt. Ju högre utbildningsnivå bland befolkningen desto högre produktionsvärden och inkomster. Ju jämnare utbildningen är fördelad bland befolkningen och regioner desto bättre förutsättningar för små inkomstskillnader i samhället.

Ett stabilt samhälle är en grundförutsättning för god tillväxt. Små inkomstskillnader skapar goda förutsättningar för stabilitet.

Stabiliseringspolitiken

Den ekonomiska konjunkturen behöver alltid stabiliseras med hjälp av en ekonomisk politik som reglerar efterfrågan. Den ekonomiska politiken ska se till att efterfrågeläget är så högt som möjligt utifrån rådande restriktioner. Då utnyttjas ekonomins produktionsförmåga bäst och starka incitament skapas för att ta ekonomiska initiativ.

Den ekonomiska politiken ska också se till att inte efterfrågan blir för hög. Detta för att förhindra att en kostnadskris uppstår. I nuvarande ordning i Sverige med flytande växelkurs och ett inflationsmål, är det riksbanken som har huvudansvaret för att konjunktursvängningarna stabiliseras. Riksbankens stabiliseringspolitiska medel är reglering av räntan, den korta räntan.

Finanspolitiken har för närvarande inte någon större stabiliseringspolitiskt uppgift, eftersom finanspolitiken nästan blir verkningslös under den regim som nu råder. Finanspolitikens huvuduppgift är för närvarande att uppnå uppsatta budgetmål. Målet om full sysselsättning ska alltid vara överordnat satta mål för statens budget. Sett över en konjunkturcykel bör hela den offentliga budgeten visa överskott. Det innebär att den offentliga skulden amorteras i takt med överskottets storlek. Denna amorteringsplan får dock inte bli ett hinder för att öka sysselsättningen.

För närvarande sjunker arbetslösheten. Vid lägre arbetslöshet ökar risken att löneinflationen drar iväg. Det finns då framförallt två sätt att hålla nere löneinflationen. Det ena handlar om fullständigt decentraliserad lönebildning där löneökningarna helt förhandlas fram på det lokala planet. Det andra handlar om en långt gången samordning av löneförhandlingarna över hela arbetsmarknaden.

Båda sätten håller tillbaka inflationstrycket från lönebildningen, men de får helt olika resultat på lönespridningen. Enbart lokala förhandlingar kommer att ge stora skillnader i löner, medan samordning är ett sätt att se till att lönespridningen inte blir för stor.

För LO bör den självklara vägen vara att söka sig fram till en lämplig form av samordning av lönerörelsen. En samordning av lönerörelsen är ett effektivt medel för att uppnå en rättvis fördelning av produktionsresultatet.

Den rådande inflationsrestriktionen kräver att arbetsmarknadens inflationsbenägenhet sänks för att väsentligt få ned arbetslösheten. För detta krävs en lönebildning som håller tillbaka kompensationskrav, en arbetsmarknadspolitik som minskar flaskhalsar och en konkurrenspolitik som förhindrar övervinster i företagen.

Avregleringen i den svenska ekonomin har medfört att det inte längre går att avvika från omvärldens krav på höga vinster och låg inflation. Den mest avgörande avregleringen var borttagandet av valutaregleringen. Genom att övriga industriländer tog bort denna reglering kunde inte Sverige ensamt ha den kvar. Resultatet har blivit att kapitalet numera flödar fritt över gränsen och söker sig direkt till de valutor där den får högst avkastning. En högre inflation ökar osäkerheten om den framtida växelkursen och ställer därför krav på högre förväntad avkastning på en investering i Sverige. Detta innebär högre realränta och lägre löner.

Skatter – avgifter

Det svenska skattesystemet bör ses i ett helhetsperspektiv. Vi har ett förhållandevis högt uttag av skatter därför att vi vill använda dem till de åtaganden vi har på det offentliga området. Det är vår övertygelse att skatter inte är störande om de tas ut likformigt och rättvist.

För att ett skattesystem ska bli rättvist krävs att det inte finns stora möjligheter att undkomma inbetalning av skatt. Således är det mest effektiva att alla områden beskattas ungefär lika. Vid allt för stora skillnader i beskattning mellan inkomster så kommer man att försöka styra sina uttag till de områden som genererar lägre skatt. Detta skapar snedvridningar i ekonomin. Vidare ser andra att vissa har möjlighet att undkomma stora summor skatt och det undergräver förtroendet för systemet och viljan att betala skatt.

Sänkta skatter behöver inte innebära mer frihet. Om skatterna sänks och löntagarna själva ska finansiera den service eller trygghet de nu får genom offentlig sektor innebär det att plånbokens storlek styr valfriheten och tryggheten. Det är mycket viktigt att människor ser vad de skatter de betalar in genererar i retur i form av bidrag och offentlig verksamhet. Det svenska systemet bygger på en generell fördelning, principen är att det inte endast är de fattigaste som behöver ekonomiskt stöd utan att även medel- och höginkomsttagare har perioder med relativt sämre ekonomi. Alla är med och betalar och alla får del av statens utgifter.

Skattesystemet ska vara enkelt och genomskinligt. Avsteg från systemet får bara ske när det övertygande kan visas att det leder till påtagliga samhällsekonomiska vinster som ökad sysselsättning, mindre problem med skattekilor eller att skattefusket kan antas minska. Skatterna måste utformas så att de ger så lite störningar som möjligt, till exempel i form av svart arbete. LO ska driva frågan om bekämpning av ekobrott som en politik gentemot ansvariga politiska instanser och organ. LO anser bland annat att ett förstärkt beställaransvar bör införas och att skattemyndigheten får rätt att besluta att en arbetsgivare ska redovisa för vilka arbetstagare innehållen preliminärskatt och arbetsgivaravgifter betalats.

Det måste löna sig att arbeta. Detta blir speciellt viktigt i en period som denna då sysselsättningen ökar. Människor måste vara villiga att gå in på arbetsmarknaden eller att öka sina inkomster genom att gå upp i arbetstid. Ett hinder för detta kan vara margineffekter i form av stora förändringar i skatt och bidrag kopplade till inkomsterna. Systemet måste utformas så att en inkomstökning inte innebär att en stor del försvinner i ökad skatt eller lägre bidrag.

Det svenska skattesystemet har således tre grundläggande principer: Det ska vara likformigt, det ska vara rättvist och det ska vara enkelt att förstå. Sverige har utformat egna principer för hur vi anser att ett samhälle bör se ut och vilka åtaganden staten har gentemot sina medborgare för att skapa förutsättningar för ett sådant samhälle. Vi lever dock inte isolerade från vår omvärld. Ekonomierna i världen har blivit allt mer integrerade och Sverige är en del i detta. På de områden som tangerar andra länders ekonomiska system blir vi påverkade av vår omvärld. På skatternas område gäller det exempelvis beskattningen av företag, där konkurrensen är internationell i vissa branscher och företagen dessutom kan välja att etablera sig i andra länder. Beskattningen av kapital är ett annat sådant område, där det lättflyktiga kapitalet kan försvinna utanför landets gränser. Miljön är ett tredje område, beskattningen av koldioxidutsläpp kan exempelvis inte utformas helt fristående i ett land eftersom utsläppen inte håller sig inom landets gränser.

Dessa områden är till sin natur sådana att andra länders beteende påverkar oss. Vi måste vara beredda att i viss mån anpassa oss till internationella förhållanden för att bibehålla ett effektivt system.

Detta innebär inte att vi bara passivt sätter skatten efter omkringliggande marknader. Inom det europeiska samarbetet måste vi diskutera utformningen av beskattningen på dessa områden. Detta för att varje land ska få mesta möjliga självbestämmande över sina inhemska skatter. En konkurrens på detta område, med skattedumping för att exempelvis gynna inflyttning av företag, gagnar inte någon i det långa loppet. Tillsammans med andra fack inom EFS påverkar vi EU för att i första hand få till stånd en enhetlig kapitalbeskattning, som bland annat ska försvåra ekonomisk brottslighet.

1990–1991 genomfördes en stor reform av det svenska skattesystemet. Denna reform grundades på de tre principerna rättvisa, likformighet och enkelhet. Huvuddragen i reformen lever fortfarande även om ett förhållandevis stort antal ändringar gjorts under de tio år som gått.

De största förändringarna gjordes under åren 1994–1998 då regeringen hade som sitt mest prioriterade mål att minska underskottet i den offentliga budgeten. För att dra in medel till statskassan höjde man bland annat egenavgifterna till pensioner och sjukförsäkringen kraftigt. Detta har medfört stora skattehöjningar för samtliga löntagare. Egenavgifterna slår inte lika för alla utan fungerar regressivt, det vill säga högre inkomster ger lägre avgifter som andel av inkomsten. Detta har sin grund i att avgifterna är avdragsgilla mot marginals-katten och att det dessutom finns ett tak för på vilka inkomster avgifterna beräknas.

LO anser att när vi nu har sanerat budgeten och lite till är det på sin plats att alla de som har varit med och betalat under 90-talet får tillbaka en del av detta. Med tanke på att skattehöjningarna totalt sett har drabbat alla inkomstlägen ungefär lika hårt bör nu alla få del av skattesänkningarna. En sänkning av egenavgifterna bör utformas så att var och en får en sänkning som står i proportion till vad man har varit med och betalat. Tyngdpunkten i skattesänkningen hamnar då på låg- och medelinkomsttagarna.

De marginaleffekter som existerar idag finns framförallt utanför skattesystemet. Vid varje förändring som införs så bör man dock beakta att det inte skapas nya marginaleffekter. Detta är framförallt viktigt vid lägre inkomstlägen.

Det är mycket viktigt att grundstrukturen på vårt system såsom det utformades i reformen bibehålls. De tre grundläggande principerna är de ben som hela systemet vilar på. Medel att bibehålla styrkan i dessa ben är att så långt det går försöka förhindra fusk i systemet. Det är även mycket viktigt att de pengar som skatterna genererar används på ett sätt som främjar fördelningspolitisk rättvisa och den generella välfärden i landet. En lägre skattekvot kan aldrig vara ett rimligt mål i en ekonomi, det viktiga är att beakta vad pengarna används till.

Landsorganisationen anser därför

att full sysselsättning har högsta prioritet,

att god produktivitet utveckling är nödvändig för att nå bra reallönetillväxt. Kompetensutveckling, ny teknik och arbetsorganisation samt strukturomvandling är härvid av störst betydelse. Snål bemanning, stress och arbetstempo har dock i många fall drivits längre än vad som är optimalt ur välfärdssynpunkt,

att små inkomstskillnader och regional balans är viktiga mål – även i makropolitiken,

att EUs restriktioner beträffande bl a inflation och statsbudget måste accepteras och respekteras, så länge de inte ändras genom politiska beslut,

att en stark offentlig ekonomi är av stort värde för löntagarna. Ett ambitiöst mål för budgetöverskottet är därför bra. Det måste dock få vika om det kommer i konflikt med målet om full sysselsättning,

att skatterna ska vara likformiga och rättvisa samt tillräckliga för att bära upp en bra offentlig välfärd och

att framtida utrymme för skattesänkningar i första hand ska användas för att kompensera löntagarna för egenavgifterna samt medge skattereduktion för fackföreningsavgift.

Närings- och arbetslivsutveckling

Ett arbetsliv i förändring

Sverige genomgår för närvarande en mycket snabb strukturomvandling. Arbetsintensiva branscher och företag slås ut eller genomgår kraftiga rationaliseringar genom utnyttjande av ny teknik, fokusering på kärnverksamhet och sammanslagningar såväl inom som över landets gränser. Fram växer ett alltmer högteknologiskt och kunskapsintensivt arbetsliv. Strukturomvandlingen omfattar exportmarknad och hemmamarknad och dess konsekvenser berör såväl näringslivet som den offentliga sektorn. 1990-talets hårda besparingsprogram har fått långtgående följder för kvaliteten och arbetsförhållandena inom skola, vård och omsorg.

Strukturomvandlingen har blivit mer global. IT-tekniken, de avreglerade kapitalmarknaderna, skapandet av EUs inre marknad och förbättrade kommunikationer har givit företagen tillgång till allt större marknader såväl när det gäller tillgång till råvaror och arbetskraft som investeringar och försäljning av varor och tjänster.

Omställningen mot ett ekologiskt hållbart samhälle ställer krav på produktion och arbetsliv. För fackföreningsrörelsen är det viktigt att utveckla en helhetssyn på den hållbara produktionen där ekologi, ekonomi och sociala krav förenas. Avancerad miljö- och energiteknik samt cirkulerande resursflöden behöver utvecklas i former som säkerställer sysselsättning och utvecklar arbetets innehåll. En sådan inriktning av den hållbara produktionen kan ge svenskt näringsliv försteg på marknader där kraven på ekologiskt, etiskt och socialt ansvar är växande utmaningar.

Globaliseringen innebär en ökad arbetsdelning mellan länder. Ett lands komparativa fördelar blir alltmer avgörande för vilken produktion som läggs i landet. Arbetsintensiv produktion förläggs i länder med lägre arbetskraftskostnader. Kunskapsintensiv produktion förläggs i länder där arbetskraft visserligen kostar mer, men där produktiviteten är hög och där arbetskraftens kompetens är hög. I längden gynnas alla länder av arbetsdelningen. Förutsatt att det råder ett fritt handelsutbyte skapar den förutsättningar för ökad köpkraft och växande levnadsstandard för alla länder som deltar. Men det är viktigt att det är en konkurrens på lika villkor mellan länder och mellan företag som förhindrar social dumpning.

Den svenska fackföreningsrörelsen har – till skillnad från fackföreningsrörelsen i många andra länder – alltid bejakat strukturomvandlingen. Den har givit möjligheter att lyfta fram medlemmarnas positioner från arbetsintensiv verksamhet i låglönepositioner till mer kunskapsintensiv verksamhet där möjligheterna till ökade reallöner är större. Den förpassar de tunga lyften och de smutsigaste jobben från arbetsmarknaden och möjliggör jobb som låter medlemmarna ta ökat ansvar och att utvecklas i arbetet. Samtidigt måste vi vara på vår vakt mot farliga arbetsmiljöer och anorektiska organisationer som skapas i företagens strävan efter "lean production" och "downsizing". Både arbetsgivare och arbetstagare vinner på att inte fler utsätts för stress och psykisk utslagning och att arbetsinnehållet i stället vidgas.

Strukturomvandling innebär omställning. När branscher försvinner och företag rationaliseras kommer en del av de anställda att bli utan jobb. Det fackliga målet är att se till att så många som möjligt ska klara strukturomvandlingen genom ett tidigt förändringsarbete i företagen och med förebyggande kompetensutveckling i stället för arbetslöshet. En sådan förebyggande arbetsmarknadspolitik blir ett komplement både till det reguljära utbildningssystemet och till den traditionella arbetsmarknadspolitikens roll att förmedla och att utbilda.

Det ser nu ut att gå bra för Sverige. Efter 1990-talets ekonomiska kris med minskad produktion, hög arbetslöshet och gigantiska budgetunderskott ökar tillväxt och sysselsättning samtidigt som arbetslösheten sakta går ner. Efter en period av bakslag för det fackliga arbetet börjar hoppet återvända om att det ska vara möjligt att nå både full sysselsättning och ökade reallöner, både stabila trygghetssystem och ett utvecklande arbete.

Men vägen dit är lång. Sverige är i obalans. De nya jobben skapas främst i storstäderna och i centralorter kring högskolorna. I regioner med glesare bebyggelse eller med en näringsstruktur som är på tillbakagång har människorna ännu inte mött tillväxtvägen. Stora grupper med låg utbildning har fortfarande svårt att få jobb, även i de expansiva regionerna. Vi måste utnyttja den moderna tekniken för att skapa förutsättningar för hela Sverige att delta i kunskapsamhället.

I en global konkurrens mellan länder som strävar efter att uppnå full sysselsättning och välfärd måste vi ständigt se om vår egen förmåga att hävda oss. Om Sverige vill fortsätta att vara en ledande kunskapsnation måste vi ständigt utveckla våra utbildningssystem i skolor och företag. Om Sverige vill fortsätta att vara en av världens ledande IT-nationer, som förmår ge de små och medelstora företagen vidgade marknader genom elektronisk handel måste vi förse hela Sverige med bredband, öka alla anställdas IT-kunskaper samt utveckla de spelregler som är nödvändiga för en fortsatt expansion. Om Sverige vill att våra företag ska kunna fortsätta att vara konkurrenskraftiga på en alltmer global marknad måste vi utveckla en forsknings- och innovationspolitik, som skapar förutsättningar för utveckling av nya varor och tjänster. För detta krävs också en satsning på design, främst industridesign. En produkts form färg och design kan vara avgörande för om den lyckas på marknaden och därmed främja en ökad sysselsättning.

Sverige måste ständigt förbättra det klimat som gör det möjligt för både företag och anställda att växa. Det går inte att slå sig till ro bara för att det ser ut att gå bra just nu. När nästa lågkonjunktur kommer måste Sverige vara beredd att möta de utmaningar som strukturomvandlingen medför. Den här uppgiften kräver i större utsträckning en samverkan mellan näringsliv, fackföreningar och samhälle såväl nationellt som regionalt och i företagen. Sverige har genom åren fött många internationellt framgångsrika företag. Flera av dem är numera så stora, att de har fler anställda utomlands än i Sverige. De har för länge sedan lärt sig att se hela världen och inte en enskild nation som sin hemvist. För att Sverige också i fortsättningen ska kunna få dessa och andra företag att se Sverige som ett viktigt land att investera i, placera huvudkontor och regionkontor i, lokalisera forskningscentra och andra strategiska funktioner i krävs att vi ständigt analyserar och förbättrar det svenska näringsklimatet.

Ekonomisk tillväxt är grunden för den fulla sysselsättningen. Utan full sysselsättning ökar klyftorna i Sverige. I ett land där alla arbetar kan vi också lättare finansiera skolor, sjukvård, äldreomsorg och pensioner för en befolkning, som både behöver studera längre och som blir allt äldre.

En utvecklande och flexibel arbetsorganisation

I det gamla tayloristiskt styrda samhället var arbetaren utbytbar. Blev någon sjuk eller skadad i arbetet kunde arbetsgivaren alltid låta någon annan träda in i stället. Arbetsgivaren kunde byta ut anställda som han ansåg vara kritiska. Den som kom in i stället kunde ofta lära sig vad som behövdes på en dag. De arbetande behövde inte tänka själva, eftersom arbetet styrdes av maskinerna och den planering som gjorts av arbetsledningen.

I kunskapssamhället är allt annorlunda. Arbetsgivaren har ofta investerat stora summor i kunskap hos varje anställd. Att ersätta en anställd med en annan är svårare än tidigare. Det räcker inte alltid med grundläggande yrkeskunskaper – ofta är det lika nödvändigt att känna till företagets interna processer och inre kultur för att kunna göra ett bra arbete.

I kunskapssamhället ställs ökade krav på den enskildes förmåga att själv ta initiativ och fatta beslut, att kunna samverka med andra i ett arbetslag, att kunna utföra olika typer av arbetsuppgifter, att kritiskt framföra synpunkter på produktion och arbetsorganisation. Mellancheferna blir överflödiga och de anställdas möjligheter att utvecklas i arbetet ökar. För att detta ska fungera krävs en arbetsorganisation som möjliggör teknikanvändning, gruppstyrning, arbetsrotation och flexibelt utnyttjande av arbetslagets kunskaper. Dessutom krävs en planerad och kontinuerlig kompetensutveckling som ständigt breddar de anställdas kunnande och som möjliggör nya steg i teknikanvändningen.

Två skilda samhällen – två skilda krav på flexibilitet. I det gamla samhället sökte arbetsgivaren numerisk flexibilitet, det vill säga möjligheten att fritt anställa och avskeda och att alltid anpassa antalet anställda till orderingången. I kunskapssamhället söker en rationell arbetsgivare funktionell flexibilitet, det vill säga en förmåga hos de anställda att snabbt kunna utnyttja en bred kompetens till ständiga förbättringar, ständig anpassning till efterfrågan och olika konjunkturlägen. En sådan arbetsgivare är mer mån om att utnyttja sina investeringar i personalen och ser hellre att de anställda utbildar sig då produktionen går på lågvarv än att de försvinner från företaget med sitt kunnande.

Forskning kring flexibla arbetsorganisationer

Ny forskning kring flexibla arbetsorganisationer växer nu fram. Den visar att företag som utvecklat sådana organisationer bara efter något år får upp till 25 procent ökad produktivitet jämfört med andra företag. Eftersom företagen blir mer flexibla och lättare kan anpassa produktionen till kundernas krav och till nya order skapar dessa företag en högre och mer stabil sysselsättning för de anställda än andra företag. Att anställda trivs att arbeta i dessa företag visar sig i att företagens sjukfrånvaro minskar.

Med flexibla företag brukar man mena företag som genomfört en hög grad av decentralisering (planering av det egna arbetet, kvalitetskontroll, kundkontakter, underhållsarbete, deltagande i utveckling av produkter/service, inköp, uppföljning av resultat). Ett flexibelt företag har också en planerad kompetensutveckling av alla anställda i direkt produktion. Arbetsplatsen använder lagarbete, arbetsrotation och ett lönesystem som är baserat på resultat eller kvalitet.

Forskningen visar att Sverige hunnit längre än alla andra länder när det gäller att utveckla flexibla arbetsorganisationer. Sverige är också det land som i störst utsträckning låtit organisationsförändringarna omfatta lågutbildade. En bidragande orsak till Sveriges tätposition är säkerligen det koncept som utvecklades redan i de gamla arbetslivsfonderna och som sedan vidareutvecklades i växtkraft mål 4 och som nu är på väg in i det nya mål 3. Konceptet innebär att företag kan få stöd till kompetensutveckling först efter att de gjort en noggrann analys av hur arbetsorganisationen behöver förändras.

Ännu har bara knappt en femtedel av alla arbetsplatser genomfört samtliga förändringar som krävs för att de ska bli klassificerade som flexibla företag. Den fackliga utmaningen ligger i att utveckla alla företag, myndigheter och organisationer till flexibla och utvecklande arbetsorganisationer som både kan öka sin produktivitet och sin förmåga att skapa intressantare och mer ansvarsfulla jobb. Mänsklig tillväxt har blivit ett framgångsrecept för ekonomisk tillväxt. Det utvecklande arbetet har blivit ett av Sveriges främsta konkurrensmedel.

Det ligger i hela samhällets intresse att forskningen kring flexibla företag fortsätter och integreras med övrig arbetslivsforskning i ett modernt institut för arbetslivsforskning.

Forskningen måste i lika hög grad bidra till utvecklingen av flexibla och utvecklande arbetsorganisationer som att studera effekterna av arbetsorganisationer som skapar stress och dåliga produktionsresultat. Den måste kunna studera hur människa och teknik kan växa tillsammans för ökad produktivitet och utvecklande och hälsosamma jobb. Sverige har alla förutsättningar att bli världsledande i en sådan forskning.

- LOs målsättning är att alla företag, myndigheter och organisationer utvecklas till flexibla och utvecklande arbetsorganisationer som både kan öka sin produktivitet och sin förmåga att skapa intressanta och mer ansvarsfulla jobb.

Lokalt förändringsarbete

I många företag, myndigheter och organisationer lever tron kvar på att deras verksamhet kan fortgå utan nödvändiga investeringar i ny teknik och nya kunskaper. På många orter i landet dominerar ett enda företag bygdens sysselsättning. Många underleverantörer är nästan helt dominerade av en enda stor kund. Alla dessa företag lever farligt. De löper risk att en dag stå utan order. De anställda riskerar att bli av med jobben. På den ort de bor löper också andra inom olika servicenäringar risk att förlora inkomst och sysselsättning.

Företagsledning, anställda och den kommunala ledningen behöver en väckarklocka som får dem att i tid sätta igång insatser för utveckling av produktionen mot högre förädlingsvärde och mindre risk för utslagning. Insatser som leder till att den gamla sågen utvecklas till ett modernt träföretag med design, produktion och export av nyckelfärdiga bostäder i stjärnsågat limträ. Insatser som leder till att underleverantörer omorienterar sin verksamhet från produktion av enstaka komponenter till system som säljs till en bredare kundkrets än tidigare.

Genom olika bransch- och regionala fackliga nätverk, i företags och koncernstyrelser samt i europeiska företagsråd kan facket identifiera dessa risker och initiera ett nödvändigt förändringsarbete. Vi har redan utvecklat stora kunskaper på detta område genom Arbetslivsfondernas arbete och genom arbetet i EUs strukturfonder. Receptet är en analys av företagets utvecklingsbehov och möjligheterna att stärka företagets chanser till överlevnad med hjälp av förändring av arbetsorganisationen i kombination med kompetensutveckling av de anställda i företaget.

Runt om i landet finns många fackligt förtroendevalda som arbetar med förändringsarbete och kompetensutveckling i företag och myndigheter. De vittnar alla om hur komplicerat ett sådant arbete är. Många arbetsgivare har svårt att inse behovet av förändringar och har låg tilltro till de anställdas förmåga att lära nytt. Många anställda känner oro inför förändringar, särskilt i ett pressat produktionsläge som inte tillåter några marginaler.

Ett sätt att stärka de pågående förändringsprocesserna är skapandet av lokala tvärfackliga nätverk, som samarbetar med arbetsgivare, kommuner och regionala organ. I det förbundsgemensamma KAL-projektet utvecklas nu arbetsformer och metoder för det fackliga utvecklingsarbetet på arbetsplatserna.

Erfarenheterna från detta projekt visar att LOs utvecklingsarbete måste fortsätta på följande områden:

- Att identifiera risker, initiera förändringsarbete och skapa en plattform för erfarenheter genom olika bransch- och regionala fackliga nätverk, i företags och koncernstyrelser samt i europeiska företagsråd.
- Utveckling av instrument för kartläggning av förändringsbehovet i företagen.
- Utveckling av nya arbetsformer där den kompetens som finns hos fackligt förtroendevalda och enskilda medlemmar kan organiseras och utnyttjas konsultativt.
- Uppbyggnad av fungerande nätverk som stödjer erfarenhetsutbyte.
- Utbildning, som ökar kunskaperna om olika rationaliseringsstrategier, som lär de anställda att ställa fackliga krav på inflytande i dessa strategier.
- Dokumentation och spridning av bra exempel på förändringsarbete.
- Ett fackligt forsknings- och utvecklingsprogram för en framtida arbetslivsforskning med inriktning på arbetsorganisation och teknikanvändning.

EUs mål 3

Sverige får EU-stöd för kompetensutveckling. Mål 3 som programmet kallas löper under åren 2000–2006. Staten bidrar med hälften av finansieringen och det tillkommer finansiering från företagen. Avsikten är att i programmet utveckla nya former för kompetensutveckling och arbetslivsutveckling. En förutsättning för programmet är att arbetsmarknadens parter både på central och lokal nivå är med i utformningen av satsningarna. Ett krav för att ett företag ska beviljas pengar är att de lokala parterna har en gemensam handlingsplan, som innehåller en inventering av kompetensbehovet i företaget.

Även om det tekniska stödet till parternas arbete med denna verksamhet minskat under den nya programperioden, är detta ett strategiskt viktigt område för LO och förbunden. Här kan kunskaperna om företagets strukturutveckling inom branscher och regioner liksom enskilda arbetstagares kompetensutveckling förbättras.

- LO och förbunden bör tillsammans med arbetsgivare och samhälle utveckla nya och bättre modeller som stärker möjligheterna att uppnå en uthållig tillväxt.

Informationsteknikens roll i förändringsarbetet

En stor del av det pågående förändringsarbetet i företag och myndigheter bygger på IT-baserade lösningar. IT-användningen kommer att öka kraftigt i betydelse under kommande år, då allt fler företag anpassar sin verksamhet till de möjligheter, som Internettekniken och nya system för elektroniska affärer ger, att styra marknadsföring, produktion, lagerhållning, transporter och fakturering på ett sätt som möjliggör revolutionerande förändringar av sättet att organisera arbetet. Inom den offentliga sektorn väntas IT-lösningar möjliggöra dygnet runt service till medborgarna, distanssjukvård, distansutbildning, internetbaserad äldreservice et cetera.

För att dessa investeringar ska bli lyckosamma krävs två faktorer:

- de måste åtföljas av en kompetenshöjning hos de anställda så att de kan arbeta med den nya tekniken och
- arbetsorganisationen måste förändras så att den på bästa möjliga sätt tar tillvara den nya tekniken och de anställdas nya kunskaper.

Alla måste få möjlighet att lära sig IT för att klara arbetslivets framtida krav. LO kräver därför att grundläggande IT-kunskap ska jämföras med kärnämnen som svenska, matematik och engelska och ge rätt till ledighet från arbetet. Grundläggande IT-kunskap handlar inte bara om att lära sig olika program utan lika mycket om att skapa en positiv attityd och en ökad självkänsla i mötet med den nya tekniken. Det är viktigt att en grundläggande utbildning både innehåller delar som ger allmänna IT-kunskaper och delar som kan tillämpas inom olika yrkesområden. LO ska driva på utvecklingen av olika modeller för att förverkliga det livslånga lärandet

Ofta införs IT-lösningar som inte stöder grupporienterade arbetsprocesser och självständigt lärande och beslutsfattande. Skälet är att nya program och system utformas och genomförs utan att användarnas synpunkter tas tillvara. LO ska bidra till att organisera användarnas intressen och på olika sätt knyta användare och systemkonstruktörer närmare varandra.

Den nya tekniken medger sofistikerade möjligheter till kränkande övervakning av de anställda. Här måste de fackliga organisationerna vara på sin vakt och slå larm om införandet av nya system som möjliggör integritetskränkning av de anställda.

LO har också uppgiften att tillsammans med förbunden utveckla IT som ett stöd till den interna fackliga verksamheten, t ex för att öka kontakten mellan medlemmar och fackklubb/avdelning, för information och lärande, för utbyte av erfarenheter om förändringsarbete i företag etc. Ett modernt fack, som strävar efter en modern utvecklande arbetsorganisation, måste leva som det lär och själv ta IT-tekniken i anspråk i syfte att förbättra medlemmarnas nytta av det fackliga arbetet.

- LO har en uppgift att tillsammans med förbunden utveckla IT som ett stöd till den interna fackliga verksamheten för att öka kontakten mellan medlemmar och fackklubb/avdelning.
- LO måste vara på sin vakt och slå larm om införandet av system som möjliggör integritetskränkning av de anställda.
- LO måste ta IT-tekniken i anspråk för att kunna förbättra medlemmarnas nytta av det fackliga arbetet.

Utbildning och bildning

Alla medborgare har rätt till en bra grundläggande utbildning. Alla ska ha en verklig möjlighet att utvecklas som individer och göra fria val i livet och efter intresse och begåvning välja utbildning och yrke. Det är inte vilken familj man föds i, som ska avgöra om man har råd eller tillräckligt med kunskap för att göra sina livsval. Målet är att detta val ska vara oberoende av klass, kön eller etnicitet.

Vi går allt längre i skolan. 1967 hade män och kvinnor på arbetsmarknaden i genomsnitt 8 års utbildning. Numera är den genomsnittliga utbildningstiden omkring 12 år. Nästan alla genomgår idag gymnasieutbildning. Med den takt som arbetslivet förändras har det livslånga lärandet blivit en nödvändighet för att kunna hålla sig kvar på arbetsmarknaden. Men det är inte en självklarhet att alla har tillgång till vidareutbildning. En av fackföreningsrörelsens största utmaningar på 2000-talet är att ge alla tillgång till de kunskaper, som är nödvändiga för att klara arbetslivets krav på omställning och för att fullt ut kunna delta i samhällslivet i övrigt.

Ökade kunskaper handlar inte bara om att kunna utvecklas i sin yrkesroll utan också utvecklas som människa. Sverige har en stolt bildningstradition att vila på. Då människor får växa genom ökade kunskaper växer också samhället. Fackföreningsrörelsen har en viktig roll i arbetet att slå vakt om och utveckla folkbildningen. Folkbildning kan ge våra medlemmar en bra ingång till lärande och fungerar som en motor i den pedagogiska utvecklingen inom vuxenutbildning.

Under 1990-talet har Sverige stärkt sina positioner på utbildningsområdet. Fler går vidare till gymnasiet. Kunskapslyftet har inneburit att många vuxna kompletterat sin tidigare utbildning. Antalet orter med högskoleutbildning har ökat.

Men det finns också oroande tecken på att utbildningen under 1990-talet också försämrats. Nu kommer rapporter om utslagning av svaga grupper, en ökad segregation i förutsättningarna för utbildning, sviktande självförtroende hos människor, som gått i skolan 30 timmar i veckan i nio års tid utan att detta har resulterat i betyg som är användbara på arbetsmarknaden eller för vidare studier. De kraftiga besparingar som skett främst i grundskolan kommer att ge effekter långt in på 2000-talet.

Grundskolan

1990-talets besparingar har lett till att antalet lärare per 100 elever sjunkit från 8,7 1985 till 7,6 1999. Annan skolpersonal har minskat ännu mer. De s k Perssonpengarna har visserligen inneburit att antalet lärare ökat igen, men eftersom antalet elever växer lika snabbt har lärartätheten inte ökat. Barn med behov av extra stöd, t ex elever med läs- och skrivsvårigheter eller elever med invandrarbakgrund, har råkat mest illa ut under 1990-talets nedskärningar. Andelen elever som fick specialundervisning har minskat från 15 procent 1989 till 9 procent 1998. Också hemspråk och svenska som andraspråk har minskat under 1990-talet. Allt fler elever lämnar grundskolan utan att ha de baskunskaper som krävs för att gå vidare till gymnasieskolans nationella program.

Skolan håller snabbt på att utvecklas till en skola med ökade klassklyftor och med sämre förutsättningar att uppfylla målen om att förbereda eleverna för ett livslångt lärande. För många kommer bristen på kunskaper att utgöra ett allvarligt hinder i deltagandet i arbetslivet och samhällslivets demokratiska processer. En viktig del i det svenska näringsklimatet kommer att försämrats.

Skolan behöver mer resurser. Behovet av fler lärare är stort. Dels fortsätter antalet grundskoleelever att öka, dels väntas en stor del av lärarkåren gå i pension under kommande år. Enbart mer pengar löser dock inte skolans problem. Det behövs också en organisation och en pedagogisk utveckling, som bättre samverkar med det omkringliggande samhället. Kraven på kvalitetskontroll och utvärdering av skolan måste skärpas. Den hittillsvarande utvecklingen av kommunaliseringen pekar på att det uppstått oacceptabelt stora skillnader i kvalitet mellan olika kommuner. Det har också blivit allt tydligare för föräldrar och elever vem som har ansvaret för skolan. Är det läraren, rektorn, den kommunala skolledningen, skolverket, regeringen eller riksdagen? Om kommunerna ska ha ett fortsatt operativt ansvar för skolan är det nödvändigt att Skolverkets uppföljningsansvar och mandat att ingripa mot skolor som inte uppfyller kraven i skollag och förordning förstärks.

Andelen friskolor i det svenska skolsystemet är ännu relativt blygsam. Samtidigt har det skett en kraftig ökning av antalet ansökningar om att få starta fristående skolor de senaste åren. En av de bidragande orsakerna till detta är att privata aktörer exploaterat det växande missnöjet med den offentliga skolan. Finansieringssystemet har gynnat framväxten av fristående skolor samtidigt som den offentliga skolan dränerats på lärare och andra resurser. Det finns en stor risk att segregationen i skolan ökar och att målet om en bra skola för alla blir alltmer avlägset.

LO anser att vissa fristående skolor utvecklat intressanta pedagogiska former, som skulle kunna utgöra förebilder för andra skolor, på samma sätt som kommunala skolor kan lära av varandra. Utvecklingen av fristående skolor får dock inte innebära att elever segregeras klassmässigt, religiöst eller etniskt. Det är viktigt att skolan fortsätter att vara en mötesplats för alla för att på så sätt vara ett medel för att uppnå ett mer jämlikt samhälle. Regler för styrning och resursfördelning måste därför utformas så att olika skolors ekonomiska och pedagogiska förutsättningar jämföras.

- LO anser att det är en absolut skyldighet för skolan att se till att alla ungdomar lämnar grund- och gymnasieskolan med en tillräcklig förmåga att läsa, skriva och räkna.
- LO anser att skolan behöver mer resurser. Det behövs också en organisation och en pedagogisk utveckling, som bättre samverkar med det omkringliggande samhället. Kraven på kvalitetskontroll och utvärdering av skolan måste skärpas och Skolverkets sanktionsmöjligheter bör förstärkas.
- LO menar att vi i det lokala och regionala fackliga arbetet måste lägga ökad vikt vid att påverka och utveckla skolan i kommunen och i regionen.
- LO menar att skolan ska vara en plats där alla barn och ungdomar möts och där resurser ges efter behov. För att uppnå detta måste antalet fristående skolor begränsas. Den gemensamma skolan bör bli öppen för alla pedagogiska inriktningar som väcker barns och ungdomars lust och nyfikenhet att lära. Skolan blir då en mångfaldens mötesplats där man lär sig respektera varandras likheter och olikheter.
- LO verkar för att skolor inte drivs i ekonomiskt vinstsyfte.

Den treåriga gymnasieskolan

En del har kritiserat gymnasieskolan för att den i alla program innehåller kärnämnen matematik, svenska och engelska och att dessa "teoretiska" ämnen skulle slå ut en del elever från undervisningen. LO anser att dessa kärnämnen är nödvändiga för att alla ska få möjlighet att möta de krav som ställs i dagens arbetsliv. Det är emellertid skolans skyldighet att anordna undervisningen på ett sådant sätt att alla elever har förutsättningar att klara den. Detta ställer höga pedagogiska krav på gymnasieskolan.

Det är viktigt att isoleringen från arbetslivet, som i alltför hög grad fortfarande präglar undervisningen bryts. Detta gäller såväl de nationella som individuella programmen. Detta kan ske dels genom ökade möjligheter för lärarkåren att gå mellan läraryrket och andra yrken, dels genom att näringsliv och samhälle i större utsträckning involveras i undervisningen. Det är en viktig facklig uppgift att delta i denna process.

- LO menar att den gemensamma treåriga gymnasieskolan måste försvaras. Den pedagogiska utvecklingen och integrering av teori och praktik måste förbättras så att alla klarar av gymnasieskolan.

Eftergymnasial utbildning

Den kvalificerade yrkesutbildningen, KY, är ett nytt komplement till yrkesteknisk högskola, vuxenutbildning och arbetsmarknadsutbildning. Den täcker ett område där tidigare ingen motsvarighet fanns. KY bidrar till de yrkesarbetandes möjligheter att utveckla sina yrkesfärdigheter under hela yrkeslivet. Den stärker också yrkesarbetets status samtidigt som den bidrar till att stärka näringslivets konkurrenskraft och tillväxtpotentialer. KY ska ses som likvärdig med högskoleutbildning, men med en annorlunda profil, och dessa båda system ska kunna gå att kombinera med varandra.

- LO menar att den kvalificerade yrkesutbildningen, KY, bör permanentas och utvecklas.

Högskolan

Högskolan har under 1990-talet genomgått stora förändringar. Antalet platser har ökat, fler orter har fått högskoleutbildning och fler universitet har inrättats. Högskolor och universitet utgör viktiga nav i olika regioners näringspolitiska utveckling.

I ett internationellt perspektiv är det i Sverige få unga som går vidare till högskolestudier. Högskolan måste därför fortsätta att expandera så att alla som vill studera ska få chans att göra det. Fortfarande kan bara hälften av de sökande beredas plats. Det finns en stark social snedrekrytering med etniska förtecken till deltagande i högskolestudier. Om vi inte gör något åt detta riskerar klassamhället att cementeras.

Viktiga positioner i samhället besätts av personer som inte har kunskap om villkoren för människor i arbetarklassen och många begåvningar riskerar att sällas bort. Utbildningen inom de naturvetenskapliga ämnena måste öka och den kvinnliga rekryteringen till dessa utbildningar måste förbättras. Dessa kunskaper kommer att vara strategiska i det framväxande kunskapssamhället, där kraven på IT-kunskap och förmågan att utveckla nya innovationer är centrala. Klarar vi inte detta kan samhällsutvecklingen bromsas för alla.

Högskolor och universitet ska inte bara anordna utbildning och bedriva forskning. De har också en tredje uppgift – att öppna sig mot samhället i stort. Högskolan måste öppna sig mer mot det kringliggande samhället och i högre utsträckning delta både i utvecklingen av den offentliga sektorn och i företagens kunskaps- och innovationsutveckling. Högskolorna bör samverka med kommuner, företag och organisationer på orter i den kringliggande regionen. De bör engagera sig i den utbildning, som blir allt mer nödvändig för förändringen av arbetslivet.

- LO menar att den sociala snedrekryteringen med etniska förtecken till högskolan måste brytas.
- LO menar att högskolan måste öppna sig mer mot det kringliggande samhället och i högre utsträckning delta både i utvecklingen av den offentliga sektorn och i företagens kunskaps- och innovationsutveckling.

Utbildning i arbetslivet

Arbetsmarknadsutbildning

Som centrala delar av arbetsmarknadspolitiken måste samhällets utbildningsinsatser riktas till två grupper. Dels, som tidigare, till den som är arbetslös vars kompetens inte motsvarar den som efterfrågas på arbetsmarknaden, dels också till den som har ett arbete, men som riskerar att bli arbetslös på grund av föråldrade kunskaper. Den traditionella arbetsmarknadspolitiken och yrkesutbildningen är fortfarande lika viktig, men den behöver kompletteras med ökade insatser på kunskap och kompetens – det livslånga lärandet.

Det livslånga lärandet

Ingen kan längre räkna med att kraven på utbildning upphör efter avslutad grund-, gymnasie- eller högskola. Därtill är förändringstakten i dagens arbetsliv alltför hög. Man räknar med att 80 procent av teknologin byts ut inom en tioårsperiod samtidigt som 80 procent av arbetskraften har en utbildning som är äldre än tio år. Det ska vara naturligt och praktiskt möjligt att varva arbete och utbildning.

Grunden till det livslånga lärandet måste läggas redan i ungdomsskolan. Om vi tillåter människor att lämna skolan med attityden "Aldrig mer!" kommer steget till utbildning i vuxen ålder att bli mycket svårare att ta. Risken för utslagning i arbetslöshet och förtidspensionering ökar. Vuxenutbildning kan komplettera brister i den grundläggande utbildningen och utgör därmed en viktig del av det livslånga lärandet. I sina bästa stunder skapar vuxenutbildningen en möjlighet att bättre styra den egna livssituationen, att se nya möjligheter och att våga utvecklas.

Kunskapslyftet har inneburit att vuxenutbildningen har fokuserats. LO har sedan decennier drivit krav på ökade resurser till vuxenutbildning. Kunskapslyftet är därför en välbehövlig och välkommen satsning. Många fler har fått en chans att komplettera sina kunskaper och har läst in både grundskole- och gymnasiekompetens. Men fortfarande saknar mer än en miljon människor på arbetsmarknaden formellt sett utbildning motsvarande treårigt gymnasium. En fortsatt satsning på kunskapslyftet är absolut centralt för att få fler människor att höja sin kunskapsnivå för att möta dagens ökade krav på utbildning i arbetslivet.

För att ge fler människor möjlighet att gå vidare i sin kunskapsutveckling är ett utvecklat valideringsinstrument viktigt. Validering är ett sätt att beskriva vad man kan oavsett hur kunskapen har förvärvats. Det kan handla om att få ett erkännande på hela eller delar av en vuxenutbildningskurs eller någon slags certifiering inom något yrke. För studier i vuxen ålder är validering av central betydelse – både för att individer ska kunna utvecklas inom sitt yrke och för att kunna få den utbildning som behövs för att gå vidare till nya studier eller andra arbetsuppgifter.

De snabba förändringarna på arbetsmarknaden, de allt högre kraven på utbildning och kompetensutveckling i arbetslivet, ökar behoven av en gemensam facklig syn på utbildning och lärande.

- LO bör aktivt driva på utvecklingen av olika modeller för det livslånga lärandet.
- LO anser att vuxenutbildningssatsningen kunskapslyftet bör få en fortsättning.
- LO menar att en väl fungerande valideringssystem bör utvecklas.

Studiestöd

Det är viktigt att samhället bidrar med att ge goda ekonomiska villkor för den som vill studera i vuxen ålder. Den utbildning ungdomar får genom samhällets försorg idag, bör även ges till dem som inte fick chansen tidigare. Ingen ska behöva låna pengar för att uppnå gymnasiekompetens. Studiestödet bör vara a-kasserelaterat och anpassat till olika studietakt samt till de regler som gäller för studieledighet. Samhällets ekonomiska stöd för bildnings- och utbildningsinsatser bör även innefatta möjligheten till studier i mer begränsad omfattning, ofta i studiecirkelform. Det så kallade korttidstudiestödet är viktigt för att ge människor i arbetslivet möjligheter till studier i allmänna samhällsfrågor och i syfte att rekrytera till fortsatta studier. Möjligheter till kollektiva ansökningar, det vill säga då en grupp gemensamt ansöker om studiestöd, bör kunna utvecklas. Även deltidssjukskrivna bör kunna få fullt studiestöd under studietid.

- LO anser att det är viktigt att samhället bidrar med att ge goda ekonomiska villkor för den som vill studera i vuxen ålder.

Finansiering av kompetensutveckling i arbetslivet

Alla, både arbetsgivare, stat och fackliga organisationer, talar om behovet av att utveckla möjligheterna till kompetensutveckling i arbetslivet. Samtidigt som den förändrade arbetsmarknaden ställer krav på en allt högre utbildningsnivå minskar personalutbildningen på vissa håll och LO-medlemmarna är de som får minst utbildning. Allra minst utbildning får de privatanställda LO-kvinnorna, som dessutom har den lägsta allmänna utbildningsnivån.

I flera LO-förbunds centrala avtal finns avsiktsförklaringar om satsningar på kompetensutveckling, men det finns få exempel där pengar har avsatts för sådana satsningar. I vissa avtal finns det reglerat hur planeringen av kompetensutvecklingen ska ske i dialog mellan det lokala facket och arbetsgivaren. Genom individuella utvecklingssamtal, arbetsplatsträffar, utbildningsombud och kompetensinventeringar kan facket och dess medlemmar ta ansvar för kompetensutvecklingen.

Kompetensutveckling är ett gemensamt intresse för arbetstagare, arbetsgivare och samhället. Men det finns också klara intressekonflikter framför allt mellan arbetstagare och arbetsgivare. Arbetstagaren vill förbättra sin ställning – hos nuvarande arbetsgivare, men också totalt på arbetsmarknaden. Arbetsgivare avstår från satsningar på grund av rädsla för att inte kunna dra nytta av investeringen. Den som har fått del av en satsning försvinner kanske till en annan arbetsgivare. Arbetstagsidan vill ha en rättvis fördelning av utbildningsinsatserna. Arbetsgivaren vill prioritera nyckelpersoner. Den företagsekonomiska och den samhällsekonomiska synen på investeringar i kompetensutveckling skiljer sig också åt. Det finns starka variationer i satsningar på personalutbildning som beror på konjunkturen. Företagen drar ner på utbildningen under lågkonjunktur – ur samhällets synpunkt borde det vara tvärtom.

För att de delvis skilda intressena ska kunna jämkas samman mellan stat, arbetsgivare och arbetstagare är det rimligt att alla parter tar ett ansvar för att utveckla individuella kompetenskonton. Regeringen har avsatt 1,35 miljarder kronor för år 2000 och därefter 1,15 miljarder kronor årligen i form av en skattesubvention för utveckling av individuell kompetensutveckling. Detta system är ett steg på vägen att åstadkomma ökad satsning på kompetensutveckling för alla på arbetsmarknaden.

Individuell kompetensutveckling ska ses som ett komplement till samhällets satsningar på utbildning och företagens investeringar i personalutbildning. Det får inte ersätta arbetsgivarens ansvar för de anställdas utbildning eller statens ansvar för att se till att alla får grundläggande utbildning under bra ekonomiska villkor. Utbildning i arbetslivet får inte privatiseras, den enskilde har naturligtvis ett eget ansvar att kompetensutveckla sig, men finansieringen av detta måste ske solidariskt. En del företag har inrättat egna individuella kompetenskonton, där anställda frivilligt kan spara till utbildning samtidigt som arbetsgivaren bidrar med insättningar på kontot. Problemet med den typen av konton är att det bara är de som har råd omfattas. Många av dem som har störst behov av utbildning kommer inte att ha ekonomisk möjlighet att spara och dessutom riskerar företagsanknutna konton att minska rörligheten på arbetsmarknaden.

LO anser att följande bör uppfyllas för att individuella kompetenskonton ska få önskad effekt:

- Avsättningar måste göras för alla. Ett system, som bygger på den enskilde individens betalningsförmåga kommer att förstärka klassklyftorna.
- Individen ska själv ha rätt att inom vissa ramar bestämma vilken typ av kompetensutveckling han/hon behöver.
- Individen ska ha rätt till ledighet med säkrad inkomst under utbildningstiden
- Det ska vara möjligt att varva arbete och utbildning.
- Individen måste ha rätt att ta med sig medel på sitt utbildningskonto till ett annat företag eller annan bransch,
- Avsättningarna bör inte blandas samman med pensionssystemet. Pengarna ska inte vara föremål för andra överväganden än kompetensutveckling.
- Systemet bör vara konjunkturanpassat, dessutom bör parterna kunna stimulera användningen av individuella kompetenskonton i branscher, som är stadda i snabb strukturomvandling och där antalet arbetstillfällen väntas minska.

Lärande och IT

Kraven på IT-kunskaper är strategiska för näringslivets och samhällets fortsatta utveckling. Fortsatt hög ekonomisk tillväxt ställer inte bara krav på fler högskoleutbildade IT-specialister. Om inte också fler anställda har beredskap och kunskaper att använda IT i arbetet kommer den nödvändiga utvecklingen av våra arbetsorganisationer att hämmas och en stor del av de framtida IT-investeringarna att förfelas. Kunskaper om IT har blivit likvärdiga med kunskaper om kärnämnenä svenska, engelska och matematik. Alla anställda bör få möjlighet att uppnå baskunskaper i IT.

Här har fackföreningsrörelsen en viktig roll att fylla. Den uppsökande verksamheten på arbetsplatserna måste fortsätta att kartlägga kunskapsbrister och initiera moderna förändringar av arbetsorganisationen i kombination med kompetensutveckling. Dessutom måste fackföreningsrörelsen ta ledningen över utvecklingen av flexibla undervisningsformer (inte minst med distansöverbyggande och nya pedagogiska lösningar baserade på IT) som möjliggör en bred folkbildning på detta område.

- Alla anställda bör få möjlighet att uppnå baskunskaper i IT. Studier i IT bör berättiga till studiestöd.

Näringspolitik

En politik för tillväxt

En framgångsrik politik för tillväxt utgör en kombination av två saker:

1. En ekonomisk politik med låg inflation och sunda statsfinanser, som driver på efterfrågan av varor och tjänster och därmed nyföretagande, investeringar och utbildningsinsatser.
2. En näringspolitik som tillhandahåller ett klimat där företag med hjälp av kompetent arbetskraft kan utveckla och förädla produktionen och få avsättning för den på en ständigt vidgad marknad.

Lika lite som en bra näringspolitik kan kompensera en dålig efterfrågepolitik, lika lite kan en bra ekonomisk politik nå full räckvidd om inte motorn i maskineriet, näringsklimatet, är väloljat och i topptrim.

Näringsklimatet har blivit den faktor som avgör om ett land kan dra till sig investeringar och därmed den sysselsättning, som ska finansiera konsumtion och välfärd. Varje regering har numera som huvuduppgift att skapa ett näringsklimat, som inte bara tillgodoser företagets kortsiktiga vinstintressen, utan som också på lång sikt kan bidra till arbetskraftsförsörjning och stabila tillväxtförutsättningar.

- LO ska verka för skapandet av ett näringsklimat, som både skapar goda förutsättningar för tillväxt och utvecklande och mer kunskapsrika jobb.

Energipolitik

En viktig del i näringspolitiken är energifrågorna. De energipolitiska målen enligt 1997 års energipolitiska beslut i riksdagen är att på kort och lång sikt trygga tillgången på el och annan energi, med för omvärlden konkurrenskraftiga villkor. Energipolitiken ska skapa villkoren för en effektiv energianvändning och kostnadseffektiv svensk energiförsörjning med minsta möjliga risker för hälsa, miljö och klimat samt underlätta omställningen till ett uthålligt samhälle.

Även om LO står bakom målsättningarna innebär det inte att LO delar de bedömningar som görs för att finna metoder för att uppnå målen. En avgörande skillnad är att vi förutom att betona säkerhetsmässiga skäl lägger stor tyngd vid miljöaspekten och vikten av att svensk industri kan behålla sin konkurrenskraft. Nedläggningen av en kärnkraftsreaktor 1999 och en planerad nerläggning av reaktor nummer två nästa år är enligt LO inte i överensstämmelse med de av riksdagen uppsatta energipolitiska målen.

Eftersom de långsiktiga målen ligger fast är det angeläget att diskussionen och bedömningarna kring kärnkraften fortsätter samtidigt som andra tänkbara alternativ (vattenkraft, gas, biobränsle, vind, effektivisering et cetera) granskas för att kunna motsvara det ökade energibehovet. Det är också viktigt att tillräckliga resurser avsätts för forskning och utveckling på energiområdet. LO anser vidare att en harmonisering av skatten på energiproduktion bör genomföras, liksom att en energipolitik på europeisk nivå är nödvändig för att utveckla förnyelsebara energikällor.

- LO har en viktig uppgift att bevaka den framtida energipolitiken.

Forskning och utveckling

Sverige satsar idag världens högsta andel av BNP på forskning och utveckling. Av de nästan 4 procent som satsas kommer dock nästan 3 procent från näringslivet och har närmast karaktären av produktutveckling. Av dessa 3 procentenheter står 10 företag för 80 procent. Knappt 1 procent är offentlig forskning, som har en annorlunda profil än i många andra länder. I Sverige läggs en lägre andel på teknisk och naturvetenskaplig forskning. I andra länder spelar universiteten och framför allt de tekniska högskolorna en betydligt större roll än i Sverige. Samverkan mellan forskning och näringsliv, särskilt små och medelstora företag är mycket liten.

Sverige måste bli bättre på två områden. Dels måste en större andel av grundforskningen ske på tekniska och naturvetenskapliga områden. Det är främst på dessa områden möjligheterna finns att senare generera produktion och sysselsättning. Sverige måste utveckla en innovationspolitik i samverkan mellan olika forskningsdiscipliner och näringslivet. En politik som i större utsträckning omfattar små och medelstora företag, gärna i samverkan i industriella system.

Under de kommande åren kommer det att ske en radikal omstrukturering av statlig forskningsfinansiering och bildandet av nya forskningsråd och myndigheter. Detta kommer också att påverka arbetslivsforskningen som i många sammanhang skapar kunskap om LO-medlemmarnas arbetssituation och förhållanden.

- LO och förbunden behöver utarbeta en facklig forsknings- och utvecklingspolitik som bland annat innebär att det skapas goda kontakter mellan högskolor, näringsliv och fackliga organisationer.
- LO ska aktivt verka för att även de gamla basnäringarna får stöd att utveckla både kompetens och forskning.
- LO ska verka för att forskare och praktiker kan mötas i syfte att utveckla arbetsorganisation och karriärvägar för LOs medlemmar.

Riskkapital

Etablerade företag, som redan byggt upp en produktion och en marknad, har i Sverige en lika god tillgång på riskkapital som i andra länder. Efter avregleringen av kapitalmarknaden kan företagen i princip utnyttja hela den internationella kapitalmarknaden för sina behov. Små och medelstora företag, särskilt nyetablerade företag, har däremot ofta svårt att skaffa fram riskkapital. Jämförelser med andra länder visar att tillgången på riskkapital är lägre i de tidigaste faserna av ett företags eller en produkts livscykel.

De stora institutionella fonderna i Sverige (pensionsfonder, försäkringsbolag och aktiefonder) satsar mindre än i många andra länder på riskkapital till onoterade företag.

I viss utsträckning bidrar sjätte AP-fonden med riskkapital åt onoterade företag. Trots detta kommer huvuddelen av riskkapitalet från statliga institutioner och fonder (Nutek, Almi och Industrifonden). Det är i första hand dessa vilka satsat på idéer och företag som marknaden inte visar intresse för. Många nu framgångsrika IT-företag fick en gång i tiden då ingen annan vågade satsa på dem sitt första riskkapital från dessa fonder.

Det är viktigt att tillgången till riskkapital i tidiga skeden ökar om vi ska kunna ta tillvara den forskning, innovationsförmåga och kompetens som finns i Sverige. Annars finns det en risk att andra länder tar hand om produktutveckling och produktion av svenska innovationer.

LO har föreslagit att särskilda riskkapitalfonder inrättas på den reguljära marknaden. I dessa kan såväl allmänheten som förmögna personer satsa kapital (upp till en viss gräns enligt den modell som gäller för det privata pensionssparandet) med förmånligare skatteregler än reguljära aktiefonder. Genom skattesubventionen stimuleras framväxten av produktiva investeringar som på längre sikt leder till att nya varor och tjänster utvecklas och att sysselsättning skapas (se även "Frihet tillsammans" sidan 220).

- LO ska arbeta för att särskilda riskkapitalfonder inrättas på den reguljära marknaden.

Företag som samverkar i industriella system

Det är viktigt att skapa förutsättningar för företag att samverka i nätverk och industriella kluster. Virtuella företag, det vill säga företag som gått samman i en samverkan om kundorder eller exportsatsningar, har lättare att växa än enskilda isolerade företag. Företag kan ge varandra råd, samverka kring administration, teknikspridning osv. Större företag kan utgöra mentorföretag till mindre företag med liten erfarenhet. Småföretag som vill ut på exportmarknaden kan utnyttja de resurser som större företag med en etablerad internationell försäljningsorganisation har. Med olika former av samverkan mellan företag kan vi övervinna de hinder, som ett litet språkområde som Sverige och Norden utgör.

Samhället bör aktivt medverka till skapandet av sådana nätverk, till exempel genom att fortsätta utbyggnaden av industriella utvecklingscentra i olika branscher och regioner.

I dessa utvecklingscentra och andra former av nätverk kan informationsutbyte och kunskaper utvecklas mellan löntagare i olika företag lokalt och branschvis. Det kan dessutom drivas i bolagsstyrelser, i den koncernfackliga verksamheten och i de europeiska företagsråden. Målet är att förändra arbetsorganisationen mot ökad flexibilitet och mer utvecklande arbetsförhållanden samt ökad sysselsättning och stabila företag.

- LO har en viktig uppgift att bidra till att utvecklingscentra och andra former av nätverk kommer till stånd där informationsutbyte och kunskaper kan utvecklas mellan löntagare i olika företag.

Regional näringspolitik

Strukturomvandlingen har under hela detta sekel medfört en allt starkare befolkningskoncentration kring centralorter. Under 1990-talets ekonomiska nedgång har vissa regioner drabbats hårdare än andra. Särskilt gäller detta regioner som tidigare baserat sin sysselsättning på basnäringar vilka i dag inte är lika personalintensiva som tidigare. Samtidigt som den kunskapsintensiva industrin och tjänstesektorn vuxit fram har tillväxt och befolkning i allt större utsträckning koncentrerats till storstadsregioner och universitetsorter.

En facklig näringspolitik måste här vara tvådelad.

Å ena sidan måste framväxten av starka regioner med universitet, högskolor, forskningscentra och kunskapsintensiva näringar stöttas. Om utvecklingen i dessa regioner bromsas, till exempel på grund av arbetskraftsbrist eller bostadsbrist, kommer detta att medföra att tillväxt och sysselsättning bromsas också i övriga regioner som har dessa centralorter som motor för sin egen utveckling.

Å andra sidan måste de svagare regionerna stärkas så att de kan utveckla en egen kraft. Det gäller att utveckla förädlingsgraden och kompetensen hos de anställda för att på så vis uppnå ett mer allsidigt näringsliv. Det gäller att i orter med ett enda dominerande företag i god tid skapa förutsättningar för ett breddat näringsliv. Det gäller att hjälpa underleverantörer som är beroende av en enda stor kund att antingen bredda sin kundkrets eller att utvecklas från ett företag som tillverkar en komponent till ett företag som utvecklar hela system. Det regionalpolitiska stödet får inte vara ett stöd för att uppehålla livsodugliga företag under ytterligare en kort tid utan måste i högre grad utvecklas till ett stöd som ger företag i stödområden förutsättningar att utveckla varaktig konkurrenskraft och sysselsättning.

Orter och regioner bör ges likartade kostnadsförutsättningar för att bedriva näringsverksamhet. Det betyder bland annat att kostnadsskillnader för transporter måste utjämnas med hjälp av den statliga politiken.

Den nya IT-tekniken skapar nya förutsättningar för lokaliseringen av företag. En beställningscentral eller ett callcenter måste inte ligga i centralorterna utan kan mycket väl lokaliseras till mindre orter förutsatt att där finns kompetent personal. Detta förutsätter emellertid att staten för en politik som gör tillgängligheten och kostnaden för telefoni och IT-teknik likvärdig i hela Sverige.

Regionalpolitiken har länge varit helt och hållet nationellt styrd. Ett första steg har nu tagits att föra ut besluten om näringslivsutveckling, infrastruktursatsningar med mera till den regionala nivån. Inom ramen för regionala tillväxtavtal har man i län efter län arbetat fram planer som bygger på varje regions egna förutsättningar att utvecklas näringspolitiskt och av egen kraft skapa tillväxt. Planerna har utvecklats i partnerskap mellan samhälle, näringsliv, fackliga organisationer och andra intressenter. Denna utveckling är mycket positiv. Det finns dock fortfarande mycket att förändra och utveckla för att ytterligare förbättra det regionala tillväxtarbetet.

Ansvar för att samordna arbetet med tillväxtavtal och att hålla samman de regionala partnerskapen bör övergå från länsstyrelserna som saknar den nödvändiga näringspolitiska kompetensen till de regionala näringspolitiska organ vilka nu håller på att skapas med Nutek och Almi som bas. Dessutom bör såväl näringsliv som fackliga organisationer bättre än hittills delta i utvecklingsarbetet.

Den nya regionala näringspolitiska myndighetsstrukturen bör bli en mötesplats för företag som i dag måste söka information och stöd från ett 50-tal olika myndigheter och stödformer. Företagen ska här kunna få information från stat, kommuner, landsting och länsstyrelser och få hjälp från Almi, Exportrådet, utbildningsanordnare och annan expertis. Det är här som navet för de regionala tillväxtavtalen bör finnas. Fackets roll i denna mötesplats måste byggas upp kring de kunskaper vi besitter när det gäller förändringsarbete och kompetensutveckling i företag, myndigheter och organisationer.

Det är viktigt att facket formar en politik och organisation för att aktivt kunna delta i det regionala näringspolitiska arbetet.

Vi bör utforma en samlad näringspolitisk policy. Den ska kunna användas på ett enhetligt sätt av fackliga företrädare när de deltar i partnerskap för strukturfonder och tillväxtavtal, i regionala kompetensråd och arbetsmarknadsnämnder och i ett konkret projektarbete med förändringsprocesser i företagen.

Vi bör bättre än hittills samla de fackliga resurser som på olika sätt deltar i det näringspolitiska förändringsarbetet. Vi föreslår därför att det i varje distrikt inrättas ett fackligt strukturråd. Rådets uppgift ska bestå i att

- utforma en facklig regional näringspolitik,
 - driva fackligt näringspolitiskt utvecklingsarbete för att initiera förändringsprocesser och kompetensutveckling i företagen och
 - bedriva ett målmedvetet fackligt arbete i olika regionala organ med närings- och arbetsmarknadspolitisk anknytning.
- LO måste aktivt verka för en näringspolitik som ger möjlighet för människor att leva och arbeta i hela Sverige.
 - LO anser att infrastruktur för IT och telefoni ska vara tillgänglig i hela landet på likvärdiga kostnadsvillkor.
 - LO vill utveckla den statliga näringspolitiken på regional nivå så att den blir en mötesplats för stöd och service åt företag samt ett nav för arbetet med regionala tillväxtavtal.
 - LO ska aktivt arbeta för kraftigt ökade resurser till investeringar i infrastruktur.

En fungerande konkurrens

Sverige har i genomsnitt 20 procent högre konsumentpriser än EU-genomsnittet. Till en del beror detta på att skatten på våra varor och tjänster är högre än i många andra länder, vilket i sin tur beror på att vi i Sverige valt att på detta sätt finansiera en avgiftsfri skola, sjukvård för alla till låga patientavgifter et cetera. Men det beror också på att konkurrensen på vissa områden inte är tillräckligt stor.

Ett sådant område är handeln med livsmedel som i flera led styrs av ett fåtal dominerande företag. Ett annat område där bristfällig konkurrens ökar priserna är bygg- och byggmaterialindustrin. Ett tredje område är banktjänster där en ökad koncentration bland bankerna både skapar mycket höga vinster och samtidigt orimligt höga avgifter för konsumenterna.

På det europeiska planet har vi EUs jordbrukspolitik som genom en kombination av skattesubventioner, prisstöd och tullmurar kring EUs gränser förhindrar konsumenterna att ta del av de lägre livsmedelspriser som råder på världsmarknaden och som samtidigt hindrar utvecklingsländer utanför EU att växa och öka sitt deltagande i världsekonomin.

En svart marknad är också en form av bristande konkurrens. Företag som fuskar med skatteinbetalningar betalar sin arbetskraft svart eller använder obeskattade råvaror åker snålskjuts på seriösa företag som vill hålla sig till kollektivavtalen och sköta sina affärer med skattemyndigheterna. När en svart marknad breder ut sig tvingas allt fler seriösa företag tumma på sina principer.

- LO anser att samhället bör pröva möjligheten för seriösa företag – inom branscher där den svarta marknaden tenderar att breda ut sig – som är villiga att ingå trepartsöverenskommelser mellan branschorganisationen, facket och staten, att få reducerad moms.

Bostadspolitik

Sverige har under lång tid fört en social bostadspolitik, som syftat till att bygga bostäder med höga krav på kvalitet och utrymme och att upprusta äldre bostäder till en modern standard. I ett internationellt perspektiv är det svenska bostadsbeståndet bland världens modernaste. Även de som har låga inkomster har tillgång till bra bostäder. Förekomsten av hyresrätt och bostadsbidrag har bidragit till detta. Trångboddheten är betydligt lägre än i andra länder.

Men bostadspolitiken har också en del mörka sidor. Den ryckighet som har präglat bostadsbyggandet under flera decennier har bidragit till att skapa periodvis överhettning med brist på byggnadsarbetare och uppdrivna priser på byggmaterial och byggande och under perioder hög arbetslöshet och konkurser i bygg- och byggmaterialbranscherna. I varje lågkonjunktur har koncentrationen av företag och ägande i dessa branscher ökat, med stigande priser som följd. I vissa områden råder nu närmast en monopolistisk situation, vilket fått till följd att vissa byggmaterial är betydligt dyrare än i övriga Europa. Att bostadskostnaderna utgör en internationellt sett mycket hög andel av hushållens samlade utgifter är således inte enbart beroende på den höga kvaliteten i boendet utan i långa stycken också på en bristande konkurrens.

Under 1990-talet har bostadsbyggandet dragits ned till rekordlåga nivåer. Många ungdomar, som på grund av arbetslöshet och brist på bostäder tvingats bo kvar hemma har svårt att få ett eget boende nu när arbetsmarknaden vänder. Särskilt svår håller bostadsbristen på att bli i storstäderna. En fortsatt bostadsbrist i dessa områden kommer att driva upp priserna i det befintliga bostadsbeståndet samtidigt som det finns en stor risk att den ekonomiska tillväxten bromsas upp – först i storstäderna och som en följd därav också i resten av landet. På samma gång som det är bostadsbrist i storstadsregionerna finns det län som har drygt 10 procent av sina lägenheter outhyrda.

Bostadspolitiken har genomgått en ordentlig avreglering under 1990-talet. Subventionsgraden har minskat betydligt samtidigt som beskattningen av boendet ökat. Bostadsbidragen har sänkts. Bostadsförmedlingspolitiken är på de flesta håll ett minne blott. Allmännyttiga hyresrätter omvandlas till privata bostadsrätter. Samhällets instrument för en social bostadspolitik är i dag betydligt färre än tidigare. Kommunernas incitament att planera för nya bostäder har minskat.

Segregationen på bostadsmarknaden har under 1990-talet vuxit snabbare än någonsin hittills. Den har i ökande omfattning fått en etnisk prägel, vilket försvårar invandrades kontakter med arbetsmarknaden och det övriga samhället. Samtidigt skapas i storstädernas attraktiva områden reservat för människor som har råd att betala mycket höga priser och hyror för sitt boende. En obefintlig bostadsförmedlingspolitik, stora standardskillnader i boendemiljö och fastighetsförvaltning bidrar till segregationen.

Det är nu dags för fackföreningsrörelsen att utforma riktlinjerna för en social bostadspolitik för 2000-talets första decennier. En sådan politik kan inte bygga på efterkrigstidens lösningar utan måste söka nya vägar att projektera, finansiera, producera och rättvist fördela ett boende av fortsatt hög kvalitet. Därtill måste en sådan politik på ett annat sätt än hittills formas av ekologiska spelregler i materialproduktion, byggande och boende. Det gröna folkhemmet känner inga sjuka hus och allergiframkallande miljöer. I det gröna folkhemmet finns ingen segregation i boendet. Det gröna folkhemmet präglas av energisnålhet och resurssnål avfallshantering. I det gröna folkhemmet har alla tillgång till en teknik som gör det möjligt att delta i höghastighetskommunikation med omvärlden.

- Sälj inte ut allmännyttan! LO vill slå vakt om hyresrätten och utveckla dess ställning – då måste kommunernas utförsäljning förhindras; den bidrar till segregation och försätter människor som vill bo i hyresrätt i orimliga situationer.
- Planera för blandad bebyggelse! LO vill blanda hyresrätt, bostadsrätt och egnahem i alla kommuner – i dag stänger många kommuner ute dem som saknar kapital genom ensidig satsning på bostäder för kapitalstarka grupper.
- Använd markpolitiken för aktiv bostadsförsörjning! LO vill att kommunernas markpolitik ska bidra till rimliga boendekostnader – i dag finns det till och med kommuner som auktionerar ut mark till högstbjudande, vilket driver upp byggkostnaden.
- Öka byggandet av studentlägenheter på högskolorna! LO vill att kommunerna ser till att alla studenter får rimliga boendevillkor under studietiden – kommuner som många gånger slagits hårt för utökningen av studieplatser till sin kommun.

Miljöpolitik

Fackföreningsrörelsen utgör en viktig part i den omställning mot ekologisk hållbarhet som pågår i Sverige. Den hållbara produktionen är en nödvändighet för livsmiljö och god resurshushållning men även för att säkra jobben. För fackföreningsrörelsen är det av särskild vikt att dels driva frågan om miljöanpassad teknikutveckling och dels visa att hållbar produktion också kräver ett hållbart arbetsliv.

Kraven på en effektivare resursanvändning växer ständigt. En växande befolkning, en ökad global industrialisering och allt knappare resurser ställer högre krav på effektivare resursanvändning och kretsloppsstyrning. IT kommer att bli en nyckelfaktor i detta arbete. Det är viktigt att miljökrav och krav på resurshushållning utformas så att de stärker och inte motverkar en rättvis fördelning.

Miljösektorn är internationellt sett en av de snabbast växande näringsgrenarna. Bara i Sverige räknar man med att 2–3 procent av alla sysselsatta arbetar i miljöföretag, främst inom områdena förnyelsebar energi och avfallshantering. Därtill kommer många som är anställda som miljöexperter på andra typer av företag, organisationer och myndigheter.

Ändå har Sverige under senare år förlorat sin goda position när det gäller utveckling och export av miljöteknik. Inom flera områden är vi passerade av andra länder såväl inom som utanför Europa. LO anser att samhälle och näringsliv behöver samverka mer kring utveckling och tillämpning av tekniker för miljöskydd och resurseffektivisering. Företag, högskolor, myndigheter och organisationer (inte minst facket) bör delta i detta arbete. Riskkapital bör göras tillgängligt för utvecklingsarbetet.

Samhället bör utforma styrmedel som både för oss närmare de miljöpolitiska målen och driver fram ny miljöteknik. I stället för generella miljöskatter bör en mer flexibel avgiftspolitik öka möjligheterna att utveckla miljö- och energiteknik. Ett exempel är vägtrafikavgifter som tas ut för att stärka utvecklingen av en miljöanpassad vägutbyggnad i kombination med kollektivtrafik.

En hållbar produktion förutsätter ett hållbart arbetsliv där människans produktivitet och hälsa tas tillvara i hållbara arbetsplatser som genom kompetensutveckling och utvecklande arbetsorganisationer ökar medvetenheten hos de anställda om att såväl människa som natur ingår i ett kretslopp.

- Det är av vikt att LO driver frågan om miljöanpassad teknikutveckling och visar att hållbar produktion också kräver ett hållbart arbetsliv.
- LO anser att samhälle och näringsliv behöver samverka mer kring utveckling och tillämpning av tekniker för miljöskydd och resurseffektivisering.

Landsorganisationen kommer därför

att genomföra ett förbundsgemensamt projekt om lärande och utbildning,

att utforma ett närings- och regionalpolitiskt program,

att utforma en bostadspolitisk policy och

att rekommendera LO-facken i länen att inrätta strukturråd.

Trygghet i förändring

Trygghet och utveckling – till arbete och inkomst

Trygghet och utveckling är två centrala beståndsdelar i löntagarnas välfärd. Det handlar om trygghet att ha ett arbete att gå till, men också möjligheter till personlig utveckling och till utveckling av arbetsuppgifterna. Det handlar om trygghet att ha en säker inkomst nu och för framtiden oavsett vad som händer. Men också om möjligheter att utveckla och förbättra sin inkomst.

Trygghet och utveckling – till arbete och inkomst – är därmed också centrala mål för den fackliga verksamheten. Otaliga är de instrument med vars hjälp vi försöker säkerställa en god måluppfyllelse. Arbetslöshetsförsäkringen, arbetsmarknadspolitiken, anställningstryggheten, lönegarantin, kompetensutveckling och kunskapslyft är några av våra viktigaste medel för att förstärka löntagarnas trygghet och utvecklingsmöjligheter.

Allt för ofta bedömer och betraktar vi dessa instrument vart och ett för sig och inte sammantagna och varandra stödjande och alltför ofta tenderar vi att se dessa instrument som mål och inte enbart som medel att nå de eftersträvarvärda målen.

Alltför sällan prövar vi riskerna för inbyggda målkonflikter. Kan en felaktigt utformad inkomsttrygghet försvaga anställningstryggheten? Kan en alltför långt driven anställningstrygghet riskera att hämma utvecklingsmöjligheterna?

Nu blåser förändringens vindar än starkare än tidigare. Antalet jobb i branscher såsom IT, underhållning och finansmarknad växer mycket snabbt – och de ledande befattningshavarnas inkomster växer ännu snabbare. Inflyttningstrycket på storstäderna ökar och likaså riskerna för en utarmning av glesbygden. Kunskaper och färdigheter föråldras snabbare. Nya anställningsformer breder ut sig och människornas rörlighet över språk- och nationsgränserna ökar påtagligt.

Är det rimligt att tro att det system bestående av en mängd olika instrument som skapats under 1900-talet för att säkerställa löntagarnas behov av trygghet och förändring är optimalt även på 2000-talet. Visserligen är – enligt samstämmiga vetenskapliga rapporter – människornas syn på och behov av trygghet detsamma nu som tidigare. Men arbetslivet har förändrats och människornas förutsättningar för utveckling har förbättrats.

Företagens verksamheter och människorna rör sig allt oftare över nationsgränserna. Kräver det allt mer av internationella regler för att främja trygghet och utveckling?

Nya och lösare anställningsformer blir allt vanligare och urholkar tryggheten till arbete. Finns det nya sätt som kan öka tryggheten även för dessa med otrygga anställningar?

Kan vi till exempel öka deras trygghet genom bättre garantier att få ett lämpligt jobb hos någon annan arbetsgivare – och därmed bli mindre beroende av Las?

Kraven och arbetstempot har höjts på nästan alla arbetsplatser – löntagarnas situation har blivit mycket mer utsatt och otrygg. Sjukskrivningar, utslagning och utbrändhet ökar. Det är kortsynt och trångsynt. Finns det nya lösningar som fördelar kostnader och intäkter på ett riktigare sätt och därmed blir mer utvecklande och stimulerande för löntagarna?

Mot denna bakgrund finns starka skäl att göra en samlad översyn av de instrument som syftar till att ge löntagarna trygghet och utveckling – till arbete och inkomst. Ambitionen ska vara att anpassa och förnya instrumenten så att vi kan bevara och förstärka tryggheten och utvecklingsmöjligheterna på dagens och morgondagens arbetsmarknad.

Facket och EUs sysselsättningsstrategi

Redan före Sveriges inträde i EU 1994 tog Ingvar Carlsson genom sitt starka engagemang för sysselsättningsfrågorna initiativ på europaplanet. Det skedde genom att Allan Larsson fick i uppdrag av SAMAK (den samlade arbetarrörelsen i Norden) och sedermera genom Europeiska socialistiska partiet att undersöka de politiska och ekonomiska förutsättningarna för att öka sysselsättningen och få ner arbetslösheten i Europa. Det resulterade i boken "Put Europe to work". På Europarådets möte i Essen 1994 togs ett beslut i fem punkter som blev den första viktiga politiska markeringen för en europeisk strategi för sysselsättning.

Det verkliga genombrottet skedde vid tecknandet av Amsterdamfördraget 1997 där ett särskilt avsnitt om sysselsättning skrevs in i fördraget. Som en ytterligare betoning av sysselsättningsfrågorna beslutades på regeringskonferens i Köln 1999 att EU-länderna ska gå samman i en pakt för sysselsättning. Den innebär att man måste få till stånd ett samspel mellan löneutveckling, penning-, budget- och finanspolitik för att åstadkomma tillväxt utan inflation. Samspelet sker genom en dialog mellan rådet, kommissionen, parterna och ECB. Denna utveckling är helt i linje med fackliga krav på större samordning.

I den praktiska utformningen innebär det att EU varje år beslutar om riktlinjer som varje medlemsland ska följa för att göra en nationell handlingsplan för sysselsättning. En förutsättning är att parterna ska delta i processen för de nationella handlingsplanerna. Riktlinjerna vilar på pelarna om

- anställbarhet, vilket innehållsmässigt motsvarar aktiv arbetsmarknadspolitik enligt nordisk modell,
- att utveckla företagargandan genom att göra det lättare att starta och driva företag,
- att stödja företagen och de anställdas anpassningsförmåga och
- att stärka jämställdhetspolitiken.

Handlingsplanerna utvärderas och länderna får rekommendationer inför nästkommande års handlingsplan. Processen kan liknas vid benchmarking, det vill säga länderna jämförs utifrån ett genomsnitt av mätbara mål till exempel sysselsättningsgrad. Mycket av strategin påminner om arbetsmarknadspolitik enligt nordisk modell som ett faktiskt resultat av SAMAKs initiativ och boken "Put Europe to work".

Den europeiska sysselsättningsstrategin ställer krav på medlemsländerna och på parterna. Fackligt får vi nya möjligheter att påverka sysselsättningsstrategin, både inom landet och via EFS. I Sverige sker samråd på flera departement där huvudorganisationerna för arbetsgivare och fack träffas kontinuerligt för att diskutera frågor med koppling till sysselsättningspolitiken.

LO har hittills lämnat synpunkter på riktlinjer och handlingsplaner enskilt, tillsammans med TCO och Saco och i år även tillsammans med Saf.

EU har lyckats ena sig om en gemensam strategi för att bekämpa arbetslöshet och öka sysselsättningen. Kraven på oss i facket ökar. Vi måste inom vår egen organisation samordna olika politikområden och samverka så långt som möjligt med de andra parterna på arbetsmarknaden, såväl i Sverige som i EU. Här står vi bara i början av en process som syftar till ökad sysselsättning och minskad arbetslöshet i Europa.

Några LO-krav på riktlinjerna är

- att alla länder ska sätta ett mål för sysselsättningsgraden,
- att förbättra utbildningssystemen, ingen utslagning från den obligatoriska skolan, vuxenutbildning och kompetensutveckling i arbetslivet,
- att riktlinjerna bör tillföras ett arbetsmiljöinitiativ.

LO vill också på europeisk och nationell nivå

- att sysselsättningsprocessen och parternas medverkan stärks och stabiliseras. Det krävs en bättre samverkan mellan makroekonomi, finans- och penningpolitik, arbetsmarknadspolitik och lönebildning för att åstadkomma en funktionell och rörlig arbetsmarknad som ger förutsättningar för tillväxt med låg inflation och ökad sysselsättning.

LO vill att den svenska regeringen i sin handlingsplan

- tar ett arbetsmiljöinitiativ bland annat för att förhindra utslagning och tidiga pensionsavgångar,
- beaktar parternas förslag när EUs mål 3-program genomförs,
- analyserar hur pensionsavgångar påverkar rekryteringsbehoven de närmaste 5–10 åren inom olika sektorer. Analyserna behövs för att bedöma framtida utbildningsbehov och utbildningssystemens dimensionering och flexibilitet.

Utvecklingen på arbetsmarknaden

Arbetsmarknaden under 90-talet har kännetecknats av massarbetslöshet och en svagare ställning för arbetstagarna. De arbetslösa har varit en särskilt utsatt grupp. Under 90-talet har arbetslöshetsförsäkringen utretts och förändrats ett flertal gånger, oftast till det sämre och med motivet att öka arbetsviljan hos de arbetslösa. Ett annat motiv, något mindre uttalat, har varit att genom sänkta nivåer öka lönespridningen. Motiven är exempel på och effekter av de nyliberala strömningar som påverkat politiken under ett par decennier. Nu har Sverige en stark ekonomi i tillväxt, den nyliberala trenden har mattats och förutsättningarna för att få gehör för våra grundläggande värderingar om full sysselsättning och allas lika rätt till arbete är bättre.

Antalet människor i öppen arbetslöshet och i arbetsmarknadspolitiska åtgärder har pendlat mellan fyrahundratusen och en halv miljon. Sysselsättningen har sjunkit radikalt. Av den halva miljon arbetstillfällen som förlorades mellan 1991 och 1993 har bara en fjärdedel återvunnits.

Under 90-talet har uthyrningsföretagen vuxit kraftigt. En lagändring från 1993 som tillåter privat förmedling och uthyrningsverksamhet, samt den höga arbetslösheten har gjort det möjligt. Anställningsvillkoren i uthyrningsföretagen är sammantaget sämre än i övrigt på arbetsmarknaden. Historiskt är det tjänstemannayrken som dominerat denna verksamhet men nu blir i allt högre utsträckning också grupper inom LO-kollektivet involverade. Flertalet uthyrningsföretag är numera samlade i ett Saf-förbund och LO har tagit initiativ till samordnade förhandlingar för att förbättra anställningsvillkoren. Dessa initiativ kommer tillsammans med den ökande efterfrågan på arbetskraft rimligen att leda till att uthyrningsföretagen blir mer angelägna att behålla och "vårda" sina anställda och bidra till förhandlingslösningar.

Ändrade maktförhållanden och färre sysselsatta har försämrat anställningsvillkoren och drivit upp tempot. Allt fler jobb är tillfälliga projekt- eller behovsanställningar. Deltidernas andel av arbetsmarknaden är nära nog oförändrad och allt fler jobbar på en lägre sysselsättningsgrad än de själva önskar. Samtidigt har utbildningsnivån i samhället ökat och unga människor som går ut på arbetsmarknaden vill ha jobb med utvecklingsmöjligheter och inflytande.

Arbetslösheten har utvecklats olika för olika grupper. Den totala arbetslösheten har inte varit större bland kvinnor än bland män, men kvinnors arbetsmarknad har förändrats genom att de som har ofrivillig deltid har ökat. Fler har vidare fastnat i tillfälliga anställningar och fasta deltider.

Arbetslösheten bland invandrare är högre än arbetslösheten bland infödda svenskar. Mot slutet av 90-talet minskar dock arbetslösheten snabbt bland invandrare. Arbetslösheten bland äldre har inte varit högre än andra grupper. När konjunkturen vänder visar det sig dock att den äldre arbetstagaren ofta blir fast i arbetslöshet.

Det visar sig också vid konjunkturuppgången att arbetsplatser med dåliga anställningsvillkor, undermålig arbetsmiljö och små möjligheter till utveckling för den enskilde får det svårare att rekrytera personal.

LOs övergripande mål

Ekonomisk politik och arbetsmarknadspolitik ska sträva mot full sysselsättning. Den långvariga arbetslösheten ska bort. Arbetslöshet ska på sin höjd vara en sökperiod och en omställning mellan två anställningar. Arbetstillfällena ska kunna ge försörjning, utveckling och stärka den enskilde på arbetsmarknaden. Nya arbetstillfällen måste skapas genom en fortgående modernisering av arbetslivet. Nya marknader uppstår och utvecklas. Arbetsplatser ska bli konkurrenskraftiga genom att utveckla sin personal och ta till sig nya kunskaper och metoder, inte genom låga löner. Arbetslivet måste ta tillvara och utveckla alla arbetstagares förmåga och motivation och ansvarvilja under hela det yrkesverksamma livet. Inte minst handlar det om de många, framför allt kvinnor, som idag är deltidsarbetslösa. Diskrimineringen av äldre, arbetshandikappade och invandrare ska ersättas av ett arbetsliv som tar tillvara allas kompetens och vilja att utvecklas.

LO anser att arbetsmarknadspolitiken är en del av den ekonomiska politiken. Den ska genom förmedlingsverksamhet hjälpa till att finna ett lämpligt arbete. Den ska underlätta för arbetsgivaren att snabbt finna lämplig arbetskraft.

Arbetsmarknadspolitiken ska motverka utslagning genom att förebygga och motverka långvarig arbetslöshet och bidra till omställningen från sjukdom eller arbetsskador till arbete men också genom att utbildning och praktik underlättar och stimulerar för att ställa om till nytt arbete/yrke eller att flytta dit jobben finns.

Arbetsmarknadspolitiken ska stödja en utveckling och modernisering av arbetslivet. Den ska motverka dumpning av löner och andra anställningsvillkor – framförallt genom att arbetslöshetsförsäkringen ska garantera inkomsttrygghet och ge den arbetssökande ett skäligt rådrum att söka lämpligt arbete. Vidare ska den motverka åldersdiskriminering, stödja en jämställd arbetsmarknad, uppmuntra heltider och trygga anställningsformer.

LO vill ta vara på erfarenheterna från det sena 90-talet och förändra och vidareutveckla svensk arbetsmarknadspolitik.

Arbetsmarknadspolitiken måste bli bättre på tidiga insatser. Redan under uppsägningstiden ska den arbetssökande ha rätt till utbildning och tid att söka jobb.

Arbetsmarknadspolitiken ska utveckla kvaliteten i åtgärderna så att de utgår från den enskildes specifika behov och kompetensen hos den sökande. Rundgången mellan arbetslöshet och åtgärder måste brytas. Det ska inte krävas en ny åtgärd för att kvalificeras till en ny ersättningsperiod.

Arbetsmarknadspolitiken ska förbättra förmedlingsverksamheten så att den arbetsökande får en starkare ställning. Det ska ske genom att den arbetsökande och arbetsförmedlingen kommer överens om en genomarbetad handlingsplan. I den ska det bland annat preciseras vilka jobb eller utbildningar som den enskilde förväntas söka.

Arbetsmarknadspolitiken ska ta fram nya arbetssätt mot långvarig arbetslöshet genom ett mer individanpassat och långsiktigt arbetssätt. Insatserna ska vara förebyggande och bygga på tidiga bedömningar av vilka som är i riskzonen att hamna i långvarig arbetslöshet. Insatserna ska syfta till reguljära arbeten. Arbetsförmedlingen ska kunna använda alla slag av arbetsmarknadspolitiska åtgärder; praktik, utbildningar, anställningsstöd eller särskilt inrättade tjänster. Vilka insatser som tillämpas ska avgöras genom ett långsiktigt arbetssätt med tydligt angivna mål och kontrollstationer.

LO accepterar inte någon schablon som innebär att insatser mot långvarig arbetslöshet sätts in först efter ett visst antal dagar. Det finns de som omedelbart behöver utbildning eller andra insatser. Det finns andra som varit arbetslösa länge och som ändå har goda chanser att få ett jobb.

Arbetsmarknadspolitiken ska organisera och stimulera samverkan mellan fack, arbetsgivare, arbetsförmedling och kommun. På en rad områden skulle arbetsmarknadspolitiken effektiviseras genom ett mer nätverksorienterat arbetssätt. I samverkan skulle arbetsförmedling, fack, arbetsgivare, kommuner och försäkringskassor kunna utveckla tidiga insatser under varsel, sökkontrakt efter arbetsmarknadens behov, insatser mot deltidsarbetslöshet och otrygga anställningsförhållanden, insatser mot långvarig arbetslöshet.

Det är angeläget att lyfta fram och föra vidare de erfarenheter som bland annat Aha-metodiken visat. Utgångspunkten har varit att arbetslösa hjälper arbetslösa. Det obyråkratiska arbetssättet med rakare kommunikation och ett vidare kontaktnät upprätthålls genom uppbackning från fackliga kontaktpersoner.

Arbetsmarknadspolitiken ska också förbättra samordningen med sjukförsäkring och pensioner. Den som under en lång period varit sjuk men som nu av sjukvården betraktas som "färdigbehandlad" kan trots allt ha en reducerad arbetsförmåga, fortfarande vara partiellt sjukskriven eller under alla omständigheter vara långt ifrån arbetsför. Här måste arbetsförmedling och försäkringskassa kunna samarbeta med arbetsgivare och fackliga organisationer för en smidigare omställning till reguljärt arbete.

Arbetslöshetsförsäkringen måste stärkas

Under en följd av år har högsta dagpenning i arbetslöshetsförsäkringen inte skrivits upp med löneutvecklingen. Härigenom har arbetslöshetsförsäkringen successivt urholkats.

Inkomsttryggheten garanteras inte längre. Allt fler slår i "taket" vilket innebär att de har lägre eller betydligt lägre än 80 procent av tidigare inkomst.

Även villkoren för att få ersättning – inträdesvillkoret, medlemsvillkoret och arbetsvillkoret – har blivit hårdare under 90-talet vilket också har undergrävt försäkringens legitimitet. Den arbetslöse kan ha varit medlem i a-kassan och arbetat under lång tid och ändå inte vara berättigad till ersättning vid arbetslöshet. LO menar att inträdesvillkoret och arbetsvillkoret måste ses över och mildras. Kopplingen mellan a-kassa och facklig organisation bör bibehållas och förstärkas.

För den som ofrivilligt blivit arbetslös innebär fem dagars karenstid ett mycket kännbart ekonomiskt avbräck. För en som till exempel är arbetslös i ett halvt år innebär karensten att ersättningsnivån stannar vid 76 procent istället för 80 procent. Därför bör karenstiderna vid ofrivillig arbetslöshet tas bort.

Förtroendet och uppslutningen kring arbetslöshetsförsäkringen riskerar att urholkas. Då den offentliga försäkringen inte garanterar inkomsttryggheten kan det uppstå en marknad för privata arbetslöshetsförsäkringar. Privata arbetslöshetsförsäkringar innebär att riskpremierna kommer att variera. De som har jobb där risken för arbetslösheten är liten kommer att få betala en lägre premie medan de som har jobb där risken är stor kommer att få betala mer eller överhuvudtaget inte vara intressanta för privata försäkringsbolag.

LO anser därför att arbetslöshetsförsäkringen ska garantera 90 procent av tidigare inkomst och att taket i arbetslöshetsförsäkringen bör höjas så att det motsvarar ersättningen vid föräldraledighet eller sjukdom. Högsta dagpenning ska följa löneutvecklingen. Vidare bör karensten vid ofrivillig arbetslöshet tas bort. Inträdesvillkoret ska vara enkelt och arbetsvillkoret ska mildras

Bara den som står till arbetsmarknadens förfogande och söker lämpligt arbete har rätt till ersättning från arbetslöshetsförsäkringen. Den som inte söker arbete ska avstängas från rätt till ersättning. Sanktionerna i arbetslöshetsförsäkringen ska dock inte vara så hårda att de också vid lindriga förseelser leder till mycket kännbara ekonomiska förluster för den enskilde.

Anställningsskydd

Lagen om anställningsskydd syftar till att motverka godtycke vid uppsägningar, skapa trygghet när en verksamhet byter ägare och uppmuntra kompetensutveckling. Lagen om anställningsskydd ska genom tydliga regler vid uppsägningar motverka åldersdiskriminering i arbetslivet och bidra till ett integrerat och jämställt arbetsliv. Den som blir uppsagd vid arbetsbrist blir det just på grund av turordningen och inte av något annat skäl.

En stark lagstiftning kring anställningsskyddet är en förutsättning för en modernisering av arbetslivet och motverkar den tudelning, en modern sektor med höga löner och trygghet och en omodern med sämre löner och otrygghet som finns i många andra länder.

Lagen om anställningsskydd ska genom att kräva samråd och tydliga motiveringar skapa ett bra samtalsklimat i arbetslivet och motverka konflikter. I sista hand kan arbetstagare och arbetsgivare komma överens om undantag från turordningen. Las har i detta avseende fungerat bra ute på arbetsplatserna. Accepterar arbetsgivaren att samråda med arbetstagarna inför förändringar av verksamheten uppstår sällan konflikter. Ändå har lagen ifrågasatts.

Heltid ska vara grunden för alla anställningar. Deltidsanställningar ska vara tillåtna om det föreligger särskilda skäl, eller genom avtal med facklig organisation.

LO menar att de återkommande attackerna mot Las under 90-talet visat vilken betydelse lagen har för de fundamentala maktförhållandena i samhället. Överenskommen visstidsanställning har genomförts. Tiden för rätt till återanställning har förkortats. Förhandlingsrätten för undantag i turordningen har flyttats från central till lokal nivå. Nu kan arbetsgivarna också göra undantag i turordningen för två personer "av särskild betydelse för verksamheten".

Samtliga dessa förändringar förskjuter maktförhållandena till arbetsgivarnas fördel. Urholkas anställningstryggheten så minskar förutsättningar för ett balanserat samtalsklimat mellan arbetsgivare och arbetstagare. Las uppgift att motverka åldersdiskriminering men också uppmuntra jämställdhet och integration undergrävs. Internationella erfarenheter visar att länder med sämre anställningstrygghet också har en större arbetslöshet bland äldre arbetstagare. Rädslan att förlora jobbet gör att det blir tystare på arbetsplatserna och att arbetstagarna blir mindre villiga att ta ansvar.

LO menar att lagen om anställningsskydd måste stärkas genom att turordningsreglerna och företrädesrätten återupprättas. Den enskildes demokratiska rätt till yttrandefrihet på arbetsplatsen måste stärkas. Heltid ska vara grunden för alla anställningar och företrädesrätten till högre sysselsättningsgrad ska stärkas. LO menar också att arbetstagarna måste få möjlighet både att söka jobb och att gå i utbildning under uppsägningstiden.

Landsorganisationen kommer därför

- att*** göra en översyn över de instrument som syftar till att ge löntagarna trygghet och utveckling – till arbete och inkomst. Ambitionen ska vara att anpassa och förnya instrumenten så att vi kan bevara och förstärka tryggheten och utvecklingsmöjligheterna på dagens och morgondagens arbetsmarknad, och
- att*** göra en förbundsgemensam översyn av arbetslöshetsförsäkringens finansiering och organisation.
- att*** yttrandefriheten på arbetsplatserna måste förstärkas. De privatanställdas rätt att yttra sig bör likställas med den rätt som gäller för offentliganställda.

Allas lika värde

I ett jämställt samhälle har kvinnor och män lika rättigheter, möjligheter och skyldigheter

- att ha ett arbete som det går att försörja sig på och som ger ekonomiskt oberoende och utvecklingsmöjligheter,
- att dela ansvaret för hem, barn och familj,
- att delta i fackligt, politiskt och annat samhälleligt arbete och
- att leva ett liv fritt från könsrelaterat våld.

Vi har hög andel kvinnor på arbetsmarknaden, en stark föräldraförsäkring och en välutbyggd barnomsorg, vilket ger bra förutsättningar för jämställdhet mellan könen. Vi har en lagstiftning som, i enlighet med FNs och Europarådets konventioner och EUs reglemente ska garantera kvinnor och män rätten till lika behandling. Vi har jämställdhetslag, jämställdhetsombudsman och likalönsprincip.

Trots detta har LOs kvinnor bara cirka 90 procent av LO-männens löner. En liten del av löneskillnaderna beror på direkt lönediskriminerande lönesättning. Viktigare orsaker är att kvinnor och män finns i olika branscher som är antingen kvinnodominerade eller mansdominerade och att de branscher där kvinnor dominerar av tradition är lägre värderade än de där män finns.

Den könssegregerade arbetsmarknaden beror bland annat på att unga kvinnor och män fortfarande väljer yrke traditionsbundet. Att bryta den traditionen kräver arbete redan från det barnen är små och måste fortsätta i barnomsorg och i skola. Undervisningen och de som undervisar måste ha ett genusperspektiv. Det måste arbetas särskilt med könssegregeringen på arbetsmarknaden och i arbetslivet. Arbetsmarknadens parter måste ta sitt ansvar och aktivt arbeta med positiv särbehandling enligt jämställdhetslagen. Det kräver långsiktigt och tålmodigt opinionsarbete både för fackliga och politiska organisationer.

Från 1960-talet och fram till 1980-talet minskade löneskillnaderna mellan kvinnor och män kraftigt. Den minskningen var ett resultat av solidarisk lönepolitik och återkommande låglönesatsningar i olika former i avtalsrörelserna. Sådana lösningar kan också i framtiden vara verksamma medel för att minska löneskillnaderna mellan de lägst betalda och de högst betalda arbetena.

En kompletterande möjlighet att omvärdera felaktig lönesättning är att kartlägga löner och anställningsvillkor på varje enskild arbetsplats, att analysera skillnaderna och göra gemensamma överenskommelser om hur man faktiskt kan rätta till detta. Ett verktyg i detta arbete är jämställdhetslagen.

En annan del av den solidariska lönepolitiken är allas möjlighet till utveckling i jobbet och del i den löneökning som det för med sig. Idag förbehålls utvecklingsmöjligheterna i alltför stor utsträckning de redan gynnade.

Att göra avtalsöverenskommelser i de centrala avtalen om hur detta arbete ska gå till är en annan framkomlig väg.

En viktig jämställdhetsfråga är också graden av anknytning till arbetsmarknaden. Kvinnor arbetar deltid i mycket större utsträckning än män. Kvinnor arbetar i stor omfattning kortare arbetstid än de själva skulle önska. Detta medför att inkomstskillnader mellan kvinnor och män blir ännu större. En viktig fråga för fackföreningsrörelsen är därför rätten till ett heltidsarbete. Heltid ska vara grunden för alla anställningar. Deltid ska vara en möjlighet. Det behövs förstärkningar i lagen om anställningsskydd. Deltidsanställningar ska vara tillåtna om det föreligger särskilda skäl eller genom avtal med facket. Antalet kvinnor som vill öka sin arbetstid har ökat. Denna deltidslöshet är en del av arbetslöshetsproblemet som måste uppmärksammas mer.

Kvinnor tar fortfarande störst ansvar för hemarbete och barn och utför två tredjedelar av allt obetalt arbete. Efter tjugofem år av rätt till föräldrapenning tar papporna bara ut cirka 10 procent av föräldrarnas gemensamma ledighet. För att kvinnor ska kunna förvärvsarbeta mer och därigenom öka sitt ekonomiska oberoende krävs att män tar större del av både det obetalda hemarbetet och större del av ansvaret för barnen när de är små. Ett sätt att förändra detta förhållande är att ge papporna större del av föräldraleidigheten. Mäns föräldraleidighet accepteras inte heller på samma sätt som kvinnors. Fortfarande finns det arbetsgivare och arbetskamrater som motarbetar de fäder som vill ta större ansvar för sina barn. Att pappor får och tar mer ansvar för sina barn är inte bara bra för barnen – det ger också papporna stora vinster i form av bättre kontakt med barnen och högre livskvalitet.

Våra barn har rätt till en bra barnomsorg och skola för sin utveckling. Välutbyggd barnomsorg med öppettider som passar föräldrarnas behov och till rimliga priser är också nödvändig för jämställdheten. Därför stöder LO krav på maxtaxa i barnomsorgen.

Andelen kvinnor med fackliga förtroendeuppdrag på lokal nivå har under de senaste fem åren ökat kraftigt och kvinnorepresentationen är här cirka 40 procent. I de högre beslutande organen på central facklig nivå ser det inte lika ljus ut. Här krävs särskilda satsningar på rekrytering och utbildning så att kvinnor och män blir jämställt representerade efter sin andel av medlemskåren. En annan viktig representationsfråga är att LOs män måste engageras och rekryteras till de fackliga uppdrag som har jämställdhetsanknytning. Det är fortfarande så att LOs kvinnor tar störst ansvar för jämställdheten i organisationen.

I hela samhället och på alla arbetsplatser måste både kvinnor och män garanteras en bra miljö. Det handlar inte bara om en god arbetsmiljö i traditionell mening utan också om ett samhälle fritt från könsrelaterat våld och arbetsplatser fria från sexuella trakasserier. Vi måste ta ansvar för att det på varje arbetsplats finns beredskap och handlingsplaner för att ta hand om och motverka sexuella trakasserier.

Vi måste arbeta för

- att den könssegregerade arbetsmarknaden bryts,
- att lika lön för lika och likvärdigt arbete blir verklighet,
- att heltid ska vara grunden för alla anställningar,
- att kvinnor och män delar på hemarbete och föräldraledighet,
- att utbildning i genuskunskap ges på alla nivåer i skolan och i arbetslivet,
- att kvinnor och män får lika stora påverkansmöjligheter i facket och blir representerade efter sin andel av medlemskåren.

Integration

”Det är alla individers rätt till ett värdigt liv som är arbetarrörelsens mål. Om målet endast vore vissa individers möjligheter skulle marknadslösningar och valfrihet duga bra. Men om målet är allas möjlighet krävs det ett gemensamt handlande, en kollektiv kraft.” (Rättviseutredningen)

LOs grundvärderingar utgår från synen på alla människors lika värde. Denna djupa övertygelse har alltid varit den drivkraft som präglat LOs kamp för att skapa rättvisa och värdiga levnadsvillkor.

Viljan att göra något åt ovärdiga arbetsvillkor, utsatthet och orättvisor var det som en gång svetsade människor samman i facklig kamp och för fackliga ideal. Det var drömmen om ett bättre samhälle, där alla människor skulle ha en plats och ett värde. Längtan efter frihet och jämlikhet växte sig starkare än hopplösheten och uppgivenheten. Insikten om att det endast var genom solidaritet med varandra, och genom enade krafter som människorna kunde klara den egna överlevnaden och göra livet drägligare, mognade fram. Ingen annan kunde eller skulle göra det åt dem. Den solidaritet och den kraft som uppstod när så många människor gick samman blev avgörande för att sakta börja bygga ett samhälle där alla människor skulle kunna ha rätt att färdas väl genom hela livet – ett välfärdssamhälle. Men välfärden och visionen om det rättfärdiga samhället har urholkats. Har verkligen alla människor samma möjligheter och rättigheter i vårt land idag?

Sverige har under en relativt kort historisk period övergått från att vara ett utpräglat utvandringsland till ett påtagligt invandringsland med en förändrad befolkningssammansättning. På cirka 50 år har antalet utrikes födda tiodubblats och uppgår nu till nästan en miljon människor. Var fjärde person i Sverige upp till 40 års ålder har numera utländsk bakgrund. Trots en medveten politik för att flyktingmottagningen ska omfatta alla kommuner i Sverige så söker sig flyktingarna och deras familjer i hög grad till storstäderna. I några storstadskommuner har ungefär vartannat barn utländsk bakgrund. Sverige har i dag en något högre andel invandrare än länder som traditionellt uppfattas som invandringsländer, till exempel USA och Nederländerna. Från att ha varit en marginell företeelse har invandringen blivit ett naturligt inslag i det svenska samhället vilket självfallet påverkar den svenska arbetsmarknaden och de fackliga organisationerna i samma riktning.

Globaliseringen kommer att förstärka denna utveckling med in- och utvandring som ett naturligt inslag i det moderna samhället. Sverige har dock inte haft någon omfattande arbetskraftsinvandring sedan mitten av 70-talet. De människor som därefter flytt, sökt och fått skydd i Sverige har haft en helt annorlunda och mycket svårare väg in på arbetsmarknaden än de som arbetskraftsinvandrade under 60- och 70-talen.

Klyftorna ökade i Sverige under 1990-talet. Den ekonomiska krisen bidrog till att fördjupa den sociala och etniska segregationen. De krafter som strävar efter ett samhälle i rättvisa och välfärd klarade inte av att möta en sådan omtumlande tid och bibehålla sysselsättningen och tryggheten för alla. Samtidigt pågick stora omvandlingsprocesser i hela arbetslivet som bidrog till att ännu fler människor blev arbetslösa. En halv miljon jobb gick förlorade. De flyktingar som fick skydd i Sverige under denna tid liksom många ungdomar hade inga möjligheter att ta steget in på arbetsmarknaden. Vissa yrkesgrupper och människor som inte längre var så unga – inte minst gamla arbetskraftsinvandrare, liksom många kvinnor i den offentliga sektorn som förlorat sina jobb – hade också svårt att återfå fotfästet på arbetsmarknaden. Samma sak gällde även människor med olika typer av funktionshinder. Resultatet blev utsatthet och utanförskap men även maktlöshet och minskad demokrati. Dessa år har satt djupa spår i samhället. Försämringarna i den gemensamma välfärden blev uppenbara och särskilt smärtsamma för dem som drabbades. Sverige fick ett hårdare klassamhälle där också etniska förtecken blev synliga, tydliga och påtagliga. Olika grupper av utsatta människor började vända sig inåt och mot varandra istället för att samla sina gemensamma krafter och kämpa för att lösa de gemensamma problemen.

I takt med att samhällsekonomin nu förbättras sjunker arbetslösheten, men trots det förblir klyftor och ovärdiga levnadsförhållanden som fortsätter att drabba de mest utsatta, allvarliga brister i vårt välfärdssamhälle. Klyftor och orättvisor skapar alltid motsättningar och är ett hot mot gemenskapen och sammanhållningen: De undergräver därmed grunden för samhällsgemenskapen.

LO kan inte acceptera en sådan samhällsutveckling. Det strider mot arbetarrörelsens mest grundläggande principer om alla människors lika värde, om visionen om ett samhälle för alla, om solidaritet, jämlikhet och frihet. De orättvisor, den utsatthet, maktlöshet och det maktmissbruk som vi alltid har bekämpat har delvis tagit nya former. LO behöver därför intensifiera sitt arbete för att alla människor ska ha rätt till ett värdigt liv och de bästa tänkbara förutsättningarna för att arbeta, försörja sig och utvecklas livet igenom. Klassklyftor, segregation, utsatthet och utanförskap hör inte hemma i ett välfärdssamhälle som bygger på synen om alla människors lika värde.

Målet är att alla utan undantag ska ha samma rättigheter, möjligheter och skyldigheter i arbetslivet, inom den fackliga verksamheten och i samhället som helhet. Detta kräver ett målmedvetet, långsiktigt och uthålligt arbete med att skapa de förutsättningar som är nödvändiga för att kunna fördjupa demokratin och uppnå större rättvisa.

Medlemmarnas engagemang och delaktighet i detta arbete är avgörande om vi ska kunna lyckas. LOs och förbundens uppgift som demokratisk folkrörelse är att skapa goda förutsättningar för möten människor emellan, för det öppna samtalet och för människors delaktighet utifrån de egna behoven. För det är när människor får ge uttryck för tankar och känslor i samspel med andra människor som ord och idéer kan växa till starka insikter och så småningom övergå till konkreta handlingar. När många människor engagerar sig, och ser kopplingarna mellan insikter och de egna små enkla och ofta icke glamourösa handlingarna mitt i vardagen kan stora förändringsprocesser bli möjliga. LOs engagemang för att bryta den sociala och etniska segregationen handlar om ett förändringsarbete och ett långsiktigt åtagande. Detta förändringsarbete måste utgå från kraften och viljan hos varje medlem. Det kan och ska inte göras på något annat sätt i en demokratisk folkrörelse. LOs och LO-förbundens ledningar har ett stort och viktigt ansvar i denna process.

LOs styrelse har därför beslutat att genomföra en långsiktig kraftsamling för integration och mångfald i arbetslivet och i den fackliga verksamheten. Rättvisa, demokrati samt människors lika värde är ledstjärnan i detta arbete. Kraftsamlingen innebär att klass och kön tillsammans med mångfald blir ett förhållningsätt som kommer att prägla hela LOs arbete. Integration är en ömsesidig process som pågår samtidigt på individ-, organisations- och samhällsnivå. Kraftsamlingen är ytterligare ett steg i LOs arbete för att bryta den sociala och etniska utsattheten samt de ökande klyftorna.

- LOs mål om full sysselsättning, rättvis fördelning, reella löneökningar, ett utvecklande arbete och demokrati gäller alla. LOs verksamhet ska därmed i sin helhet präglas av ett integrations- och mångfaldsperspektiv.
- LO ska vidta aktiva åtgärder för att främja integration och mångfald i arbetslivet och i den fackliga verksamheten samt motverka diskrimineringen.
- LO ska aktivt verka för ett integrerat arbetsliv som är öppet för alla. Lika rättigheter och möjligheter ska gälla i fråga om arbete, anställningsvillkor, arbetsmiljö och andra arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet.
- Facket ska gärna samverka med arbetsgivaren så att det genomförs sådana åtgärder som med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt kan krävas för att arbetsförhållandena ska lämpa sig för alla arbetstagare.
- LO och LO-förbunden har ett ansvar att stödja varje medlem som vill engagera sig i integrations- och mångfaldsarbetet och att uppmuntra samarbetet med andra. Arbetet med demokrati och rättvisefrågor förstärks av ett samarbete med andra krafter i samhället som har demokratiska och humanistiska grundvärderingar.

- LO och LO-förbunden behöver bli en förebild i integrations- och mångfaldsarbetet som demokratisk folkrörelse.
- LO ska offensivt och med demokratiska metoder bekämpa rasistiska yttringar samt de politiska strömningar som ger uttryck för en rasistisk människosyn enligt beslut i plattformen för LOs kraftsamling mot nazism och för demokratin.
- LO ska mycket tydligt leva upp till de demokratiska värderingarna och principen om alla människors lika värde. Alla medlemmar har rätt att få stöd när rasistiska tendenser eller diskriminering uppstår på arbetsplatsen. Ingen människa ska behöva känna sig utsatt, utelämnad och övergiven eller diskriminerad, illa behandlad och ensam på sin arbetsplats. Facket ska på central, regional och lokal nivå ha en beredskap för att kunna hantera diskrimineringsfrågor och etniska trakasserier.
- LO ska verka för att invandrares rättigheter ges större uppmärksamhet inom ramen för vårt europeiska och internationella fackliga samarbete.
- LO ska verka för att frågor om integration, mångfald och antidiskriminering blir offensiva och levande i samhällsdebatten.
- LO ska verka för att regeringen vidtar åtgärder och satsar på den arbetskraftsreserv som finns i Sverige i dag.
- LO ska med kraft verka för att öka förtroendeuppdragen och organisationsgraden i arbetslivet bland medlemmar med utländsk bakgrund.
- LO-förbunden ska aktivt verka för att förtroendevalda på lokal nivå får utbildning i lagarna mot diskriminering i arbetslivet. Särskilda informations- och folkbildningsinsatser bör riktas till medlemmar med invandrarbakgrund.
- LO ska i övrigt aktivt arbeta med lagen mot etnisk diskriminering.

LO-familjen har goda förutsättningar att vara framgångsrik i sitt arbete för integration och mångfald. LO och LO-förbunden är en demokratisk folkrörelse som består av, och är till för, alla sina medlemmar. LO-kollektivet är i sig en mångfald av yrkesidentiteter och strävar efter en så bred sammansättning av erfarenheter och kunskaper som möjligt för att öka styrkan, kvaliteten och genomslagskraften av sin verksamhet och i sina beslut. Landsorganisationens struktur, med en övergripande intressegemenskap, måste också respektera och lämna utrymme för särskilda sakintressen från respektive förbund. LO och LO-förbunden är i sig kanske en av de bästa förebilderna på hur det i praktiken fungerar. Det handlar om att samarbeta inom ramen för en större gemenskap och ändå ge varandra utrymme och skapa förutsättningar för en mångfald som kan berika alla och som behövs för att tillsammans bli starkare och förändra samhället till det bättre.

Förutsättningar för fackligt arbete

I kongressrapporten "Frihet tillsammans" framhålls att den viktigaste förutsättningen för fackligt arbete är människornas vilja till samarbete och solidaritet. Rapporten lyfter också fram betydelsen av demokratiska processer både för att höja medlemmarnas engagemang och för kvaliteten och legitimiteten i besluten.

Men det framhålls också att den fackliga organisationsstrukturen har fundamental betydelse. I länder med dominans av yrkesförbund tycks till exempel arbetsmarknadskonflikter bli vanligare än där industriförbundsprincipen dominerar.

Förmågan att genom bred klassmässig samverkan nå framgång är också beroende av den fackliga strukturen, men självklart också av hur och i vilka församlingar som besluten fattas. Därför är stadgarna av utomordentligt stor betydelse.

För att skapa goda möjligheter att påverka den egna arbetsituationen måste det fackliga arbetet och besluten i vissa avseenden vara starkt decentraliserade. Om man vill påverka löneskillnaderna på hela arbetsmarknaden eller påverka riksdagens beslut krävs centralisering och stark förmåga att agera tillsammans på den nationella nivån. I en alltmer internationaliserad värld krävs det också att facket ökar sin förmåga till samverkan över nationsgränserna.

Förmågan att överbrygga kortsiktiga gruppintressen och inrikta sig på långsiktiga helhetslösningar är viktig om man ska skapa goda förutsättningar för facklig framgång. Att alltid ha alla medlemmarnas intresse för ögonen och aldrig ge efter för ett snävt organisationsintresse eller inskränka perspektivet till de fackligt aktiva eller fackligt anställda bör också utgöra grundläggande självklarheter.

A-kassan är en omistlig del av en väl fungerande facklig struktur. Därför är det viktigt att med all kraft försvara denna princip mot alla framtida borgerliga attacker.

Den senaste borgerliga regeringen slopade det skattemässiga avdraget för fackföreningsavgiften. Syftet var att försvåra och försvaga det fackliga arbetet. Det har uppstått en djup orättvisa mellan löntagarnas kostnader för facket och arbetsgivarnas motsvarande kostnader för Saf och liknande organisationer. Löntagarna får i praktiken betala nästan dubbelt så mycket jämfört med arbetsgivarna beroende på att för dem är huvuddelen avdragsgillt. Den socialdemokratiska regeringen har nu gett en utredning i uppdrag att komma med förslag om hur en avdragsrätt bör konstrueras. Det är en avgörande rättvisefråga att förslaget snarast möjligt blir verklighet.

Men för bästa tänkbara förutsättningar för fackligt arbete är det också viktigt att utveckla det fackliga arbetet och mötesformerna på basplanet. Ett modernt familjeliv – i alla dess skeden – måste gå att förena med ett starkt fackligt engagemang. Arbets- och mötesformerna måste fås att bättre passa ihop med strävanden mot jämställdhet och integration. Och sist men inte minst måste facklig verksamhet finnas nära medlemmen – här har LO-facken i kommunerna en viktig uppgift.

Arbetslivet och arbetsplatsens organisering har förändrats kraftigt under 1990-talet. Allt större krav på utbildning och kompetensutveckling ställs på arbetskraften. Den nya tekniken i form av IT och annat är en del i de förändringar som nu sker. Samtidigt kan vi konstatera att allt för få företag arbetar aktivt för att förändra och utveckla flexibla arbetsorganisationer. Allt för få LO-medlemmar får möjlighet till kompetensutveckling och en mycket stor andel medlemmar får inte möjlighet att använda IT i arbetslivet.

Förutsättningarna för ett aktivt fackligt arbete på många arbetsplatser har förändrats. Det framtida fackliga arbetet kräver mera flexibilitet både vad det gäller arbetet på arbetsplatsen och i den egna organisationen. Det ställer också krav på bättre möjligheter till utbildning, kompetensutveckling och facklig utbildning. Många heltidsengagerade förtroendevalda förlorar gradvis kontakten med sitt yrke och får därför en otryggare personlig ställning på arbetsmarknaden. Förtroendemannalagen och studieledighetslagen som tillkom i mitten av 1970-talet har haft en avgörande betydelse för styrkan och utvecklingen av det fackliga arbetet i Sverige. Men det är trots allt en lagstiftning anpassad för ett fackligt arbete och arbetsliv för snart 25 år sedan.

För en framtida facklig utveckling och ett arbetsliv som ställer helt andra krav på flexibilitet och kompetensutveckling kan det nu finnas ett behov av en översyn av förtroendemanna- och studieledighetslagarnas innehåll, funktion och deras anpassning till ett modernt arbetsliv. LO har uppdraget att tillsätta en förbundsgemensam utredning med uppgift att kartlägga dagens och morgondagens förutsättningar för fackligt arbete och organisering och rekrytering av unga och nya medlemmar samt att presentera förslag till modernisering och förbättringar. De arbetslösas situation bör särskilt beaktas.

Ytterligare ett skäl till att utreda förutsättningarna för det fackliga arbetet är de förändrade förutsättningarna för rekrytering av nya medlemmar. Flertalet nya unga medlemmar kommer att ha gymnasieutbildning och en inte obetydlig andel kommer även att ha högskoleutbildning. Deras inträde på arbetsmarknaden sker ofta först vid 23–24 års ålder. Metoderna för rekrytering av nya medlemmar måste anpassas till denna nya situation. Rekryteringen har även försvårats av att den tidigare arbetskraftsinvandringen med sin mycket direkta anknytning till arbetsmarknad och fackligt medlemskap har ersatts av flyktinginvandring. Flyktingarna har ofta svårt att få fäste på den svenska arbetsmarknaden och även detta ställer nya och svåra krav på medlemsrekryteringen.

Välfärdspolitik för trygghet, arbete och hälsa

För att en generös välfärdspolitik ska vara möjlig ställs tre krav. Välfärdspolitikerna måste svara mot de behov av trygghet som de flesta människor känner. Välfärdspolitikerna måste befrämja hög sysselsättning och produktivitet. Välfärdspolitikens intäkter, i form av skatter och avgifter, måste långsiktigt vara ungefär lika stora som utgifterna. Om dessa tre krav är uppfyllda finns inga hinder för att Sverige ska kunna ha en mer generös välfärdspolitik än i andra länder. LO anser utifrån dessa utgångspunkter att det finns ett flertal prioriterade områden där det behövs förbättringar.

Arbetsmiljö – LO bör verka för att de på 90-talet beslutade arbetsmiljöreformerna ska få genomslag i alla företag och verksamheter. Fackliga insatser bör särskilt inriktas på att åstadkomma en positiv utveckling av arbetsmiljö och arbetsorganisation. Genom en förbättring av arbetsorganisationen kan den fysiska och psykiska belastningen i arbetet minska. Ensamarbete bör till exempel begränsas till de arbetsplatser där en trygg arbetsmiljö kan erbjudas. Att sådana förändringar på arbetsplatsen är möjliga leder dessutom till ökad produktivitet och tillväxt.

Rehabilitering – LO måste arbeta för att de som skadas i arbetet eller blir sjuka av andra skäl får rehabilitering och ges en chans till återgång till arbete. En ökande andel äldre i arbetslivet ställer större krav på anpassnings- och rehabiliteringsåtgärder. En allmän rehabiliteringsförsäkring bör införas. Det är nu hög tid att praktiskt genomföra nuvarande lagstiftning med krav på tidig rehabilitering och på insatser på arbetsplatsen. Även samhällets rehabiliteringsinsatser måste förbättras.

Sjukförsäkringen – Sjukförsäkringen har försämrats under 90-talet. Det har lett till att många går till arbetet trots att de är sjuka, vilket har långsiktigt negativa hälsoeffekter. Sjukförsäkringen riskerar att förlora sin generella karaktär i takt med att allt fler måste komplettera försäkringen med privata och avtalade försäkringar. LO anser att det är högt prioriterat att ta bort karensdagen. Vidare bör taket i försäkringen höjas. Slutligen anser vi att sjuka med inkomster under taket ska få en ersättning på 90 procent under hela sjukdomsperioden. LOs styrelse har tillsatt ett förbundsgemensamt välfärdprojekt. Syftet med projektet är att utreda hur vi i fortsättningen ska utforma välfärdspolitikerna för att den ska ge människor den trygghet de vill ha och vara långsiktigt hållbar. Sjuklöneperiodens konsekvenser för individ och företag samt den framtida avvägningen mellan statliga, avtalsbaserade och andra försäkringar bör utredas inom ramen för detta projekt.

Arbetskadeförsäkringen – Arbetsskadesjukpenning bör återinföras. De som skadas i arbetet ska hållas ekonomiskt skadeslösa. Det behövs dessutom en tidigare prövning av om en skada är förorsakad av arbetsförhållandena. Bevisreglerna måste vidare förändras så att också arbetssjukdomar ges en rimlig bedömning. Värdesäkringen av livräntan måste förbättras. LO ska verka för att vållandeparagrafen i avtalsförsäkringen tas bort. I välfärdsprojektet ska problemen med dagens arbetskadeförsäkring och hur avvägningen mellan avtal och lag bör se ut i framtiden utredas.

Pensionerna – Det reformerade pensionssystemet har lagt en hållbar grund till de framtida ålderspensionerna. Tillsammans med avtalspensionerna kommer de framtida pensionerna att hamna på en rimlig nivå, förutsatt att den ekonomiska och demografiska utvecklingen inte blir alltför problematisk. För att klara av framtida pensionsåtaganden är det angeläget att så många som möjligt kan kvarstå i arbetskraften till vanlig pensionsålder. LO säger nej till en generell sänkning av pensionsåldern i nuvarande situation. Om det är angeläget att sänka pensionsåldern för vissa grupper bör det förhandlas fram på respektive avtalsområde. Det finns emellertid individer som kan behöva sluta tidigare. LO ska i kontakter med arbetsgivare och regeringen verka för en omställningsförsäkring som i första hand ger möjligheter till utbildning och vägledning, men när dessa möjligheter är uttömda också kan ge en arbetsmarknadspension för äldre arbetstagare.

Familjepolitik – LO ser positivt på det socialdemokratiska partiets prioritering av barnfamiljerna. Ökningen av barnbidragen, förlängningen av föräldrapenningen med en månad, löftet om ett införande av en maxtaxa i barnomsorgen och barnomsorg för arbetslösa barn är av avgörande vikt för barnens situation. Det är viktigt att familjepolitikens omfattning även fortsättningsvis kan växa i takt med tillväxten.

Verksamheter – Det är av avgörande betydelse för den generella välfärden att vi kan upprätthålla en hög kvalitet i de offentligt finansierade tjänsterna. De nya driftsformer som nu växer fram kan innebära problem både ur medborgar- och arbetstagarperspektiv. I svenska kommuner äger en dramatisk utveckling rum vars konsekvenser ännu inte är analyserade. I välfärdsprojektet ska dessa konsekvenser utredas.

Inom fackföreningsrörelsen finns ett stort intresse för välfärdspolitik och arbetsmiljöarbete. LO genomförde ett rådslag om välfärdspolitiken under hösten 1999. Från detta kom det in mycket intressanta och viktiga synpunkter som har varit vägledande för det fortsatta arbetet. I kongressrapporten "Frihet tillsammans" diskuteras arbetsmiljöfrågor på sidorna 122–142. Dessa resonemang har beaktats. Till LOs kongress 2000 har det inkommit 149 motioner som berör välfärdspolitik och arbetsmiljö. Detta vittnar om ett stort intresse för dessa frågor.

Nedanstående avsnitt börjar med en diskussion om LOs principiella syn på välfärdspolitiken. Detta följs av en analys av hur vi ser på utvecklingen under 90-talet – hur arbetet med arbetsmiljön, socialförsäkringarna och verksamheterna har påverkats, hur detta i sin tur har slagit mot olika grupper i befolkningen och slutligen om hur välfärdspolitiken har privatiserats under 90-talet. Därefter följer en diskussion av vilka principer som bör vara styrande för välfärdspolitikens utformning under de kommande åren. Slutligen behandlas motionerna inom arbetsmiljö- och välfärdsområdet.

En generell välfärdspolitik

Sverige är välkänt för sin jämlikhet och sin generösa välfärdspolitik. Vi har med stolthet kunnat hävda att i Sverige ska ingen behöva vara fattig, att alla har erbjudits bra vård, omsorg och utbildning. Samtidigt har välfärdspolitiken kritiserats. Den har anklagats för att leda till höga skatter, att Sverige släpar efter ekonomiskt och för att vara ineffektiv och byråkratisk.

Under 90-talet har det skett försämringar av välfärden. Försämringar som LO tydligt tagit avstånd från. Men stödet för välfärdspolitiken har inte försvagats. Tvärtom. Det är nu fler än någonsin som tycker att en gemensam välfärdspolitik är viktig. Däremot har tilltron till välfärdspolitiken minskat. Allt fler misstror den generella välfärdspolitikens förmåga att ge medborgarna den trygghet de behöver.

Alla medborgare vill skapa sig en ekonomisk trygghet. Vi vill inte bara veta att vi har en inkomst idag. Vi vill också veta att vi kommer att kunna försörja oss om vi blir sjuka eller arbetslösa, får barn och blir gamla. Men vi är också angelägna om att andra ska ha rätt till detta. I Sverige insåg vi tidigt att bästa sättet att skapa en sådan trygghet, är att göra det tillsammans.

Inom arbetarrörelsen började detta långt innan det fanns en allmän rösträtt. Människor gick samman för att hjälpa varandra om de blev sjuka. Man skapade begravningskassor och kassor som gav understöd till dem som blev sjuka, änkor och föräldralösa. De som var med och betalade visste att nästa gång var det deras familj som kunde drabbas. Samtidigt försökte man påverka politiken och arbetsgivarna. Man tryckte på politiskt för att det skulle införas olika typer av sociala rättigheter. Man försökte ställa krav på att arbetsgivarna skulle bidra till arbetarnas välfärd.

Varför försäkra sig tillsammans?

En gemensam linje i fackföreningsrörelsens syn på välfärdspolitiken är att det är bättre att vi skapar en trygghet tillsammans än att vi gör det var och en för sig. Ju fler som gör det tillsammans, desto bättre blir det. Därför har fackföreningsrörelsen arbetat för ett omfattande gemensamt välfärdssystem. I andra hand har vi valt att bygga upp kompletterande välfärdspolitiska lösningar på avtal mellan arbetsgivare och arbetstagare. Som ett tredjehandsalternativ förordas medlemsförsäkringar. Det finns flera skäl till denna prioritering.

Stora försäkringskollektiv bättre än små

Om de som vill försäkra sig mot olika risker gör det ensamma innebär det att de måste spara ihop mycket för att vara på den säkra sidan. Det innebär att onödigt mycket resurser avsätts. För mycket sparas och för lite används för att konsumera och höja välståndet. Ju fler som bestämmer sig för att hjälpas åt om någonting händer, desto mindre behöver man lägga undan. För egen del är det nästan omöjligt att avgöra hur länge man kommer att leva, om man blir sjuk eller arbetslös nästa år, om huset brinner eller om man krockar med bilen. Men om vi bestämmer oss för att försäkra dessa risker tillsammans kan vi på ett ungefär avgöra hur länge vi i genomsnitt lever, hur många som blir arbetslösa eller sjuka, hur många hus som brinner och hur många bilolyckor som kommer att äga rum. Ju fler som försäkras tillsammans desto mindre behöver vi avsätta för att känna en ekonomisk trygghet. Stora försäkringskollektiv innebär också att de administrativa kostnaderna hålls nere. Resultatet blir att vi känner en större trygghet för en mindre kostnad. Det blir både effektivt och rättvist.

Ingen kan åka snålskjuts

En skillnad mellan de privata försäkringarna och de statliga är att man kan välja bort att skaffa sig en privat försäkring. Skatt eller arbetsgivaravgifter som tas av samma löneutrymme och finansierar de statliga försäkringarna måste man betala. Anledningen till detta är att vi inte vill att några ska åka snålskjuts på andras bekostnad. Det finns alltid några (även om de inte är många) som anser att de inte vill betala till sin pension eller till sjukvården. Men om de drabbas av något kommer andra inte att tolerera att de svälter ihjäl eller dör i brist på vård. I civiliserade samhällen finns det alltid en möjlighet att få förmåner utan att betala för dem. På grund av detta tvingar vi varandra att betala till de försäkringar och verksamheter som vi tycker är viktigast. De är obligatoriska. Alla som har en inkomst måste vara med och finansiera sjukvården, skolan, omsorgen och socialförsäkringssystemet.

Utgjämnar inkomstskillnader

Ett gemensamt och tillräckligt bra välfärdssystem leder till mindre inkomstklyftor och till minskad fattigdom. Det utjämnar inkomster över livet. När man har barn har familjen en större försörjningsbörda, men oftast sämre inkomster. Att välfärdspolitiken omfördelar inkomster till denna grupp leder till att barn får växa upp med högre ekonomisk standard. De äldre är en annan grupp som får ut mycket av välfärdspolitiken. Sedan det allmänna ålderspensionssystemet byggts ut har fattigdomen bland pensionärer, som tidigt var omfattande, nästan helt försvunnit. Andra grupper som välfärdspolitiken omfördelar till är sjuka och arbetslösa. Om försäkringarna var privata skulle många i dessa grupper få en mycket sämre ekonomi, på grund av att de antingen inte haft råd eller möjlighet att skaffa sig ett tillräckligt bra försäkringsskydd eller på att de valt borta detta.

Vid sidan av denna omfördelning innebär ett gemensamt försäkringssystem att resurser omfördelas från de mer välbeställda i samhället till dem som har det sämre ställt. Det är framförallt arbetarna som tjänar på detta. I ett privat försäkringssystem skulle de få betala högre premier för sina försäkringar på grund av att de oftare är sjuka och arbetslösa. I ett gemensamt system avsätter alla lika stor del av sin inkomst oberoende av individuell riskbild.

Det betyder emellertid inte att medelklassen är förlorare. Man måste jämföra med vad de skulle få betala för privata försäkringar. En privat lösning kan bli dyrare även för en grupp som har låg risk att drabbas, på grund av att det innebär ett mindre försäkringskollektiv och på grund av att de med låga risker alltid försöker söka sig bort från kollektivet. Dessutom gynnas medelklassen av vissa socialförsäkringar. De skulle på grund av sin längre genomsnittliga livslängd få betala mer för privata ålderspensioner. Det är också så att man inte bara ser till sin egen ekonomiska situation. Man kanske har en partner, barn eller föräldrar vars förhållanden är nästan lika viktiga som ens egna. I ett allmänt system ska ingen behöva ramla utanför.

Ger individuella rättigheter som stärker frihet och jämställdhet

Generell välfärd ger individen rättigheter. Du blir inte beroende av någon annan om du blir sjuk, arbetslös eller gammal. Gamla måste inte lita på sina barn för att klara sig. De har rätt till försörjning genom pensionssystemet, sjukvård och omsorg. Barn blir mindre beroende av sina föräldrars ekonomi och de val och prioriteringar föräldrarna gör. De har rätt till skola av hygglig kvalitet. Kvinnor, som i genomsnitt har sämre inkomster, blir mindre beroende av sina män. Det gör att vi får ett friare, mer jämlikt och mer jämställt samhälle. De individuella sociala rättigheterna förändrar maktsituationen i samhället. Människor som tidigare inte kunde föra sin egen talan och påverka politiken får genom välfärdspolitiken en möjlighet till detta.

Det blir lönsamt med förebyggande arbete

När alla gemensamt tar ansvar för finansieringen av välfärdssystemen blir det både rationellt och lönsamt med förebyggande arbete. Det blir angeläget att så många som möjligt kan bidra till välfärdspolitikens finansiering genom att arbeta och att så få som möjligt slås ut från arbetslivet. Genom att satsa på ett offensivt arbetsmiljöarbete, förebyggande hälsoinsatser och effektiv rehabilitering av dem som blivit sjuka blir det möjligt att hålla nere kostnaderna för en generös välfärdspolitik. Med ett privat försäkringssystem blir det inte lika lönsamt för försäkringsgivarna att arbeta förebyggande. Sådana insatser är ju till för alla och i ett privat system är det ingen som ansvarar för helheten.

Hur stora har bristerna blivit?

De senaste tio åren har välfärdspolitikerna varit präglade av många förändringar. Sverige, som var ett land med full sysselsättning, drabbades av massarbetslöshet. De ökande kostnaderna för arbetslösheten trängde undan andra välfärdspolitiska åtaganden. Kostnaderna för arbetslösheten ledde till stora budgetunderskott, vilka betalades med ett otal förändringar av socialförsäkringar och bidrag. Kostnaderna för transfereringarna till hushållen, a-kassan inkluderad, ökade som andel av BNP under början av 90-talet. Från 1994 minskade kostnaderna. De två viktigaste faktorerna för att förklara kostnadsutvecklingen är arbetslöshetens nivå och de stora sparpaketerna under 90-talets mitt. Kvalifikationsvillkor och ersättningsnivåer försämrades i nästan alla bidragssystem och socialförsäkringar.

Var skedde försämringarna?

På tre områden minskade kostnaderna för välfärdspolitikerna dramatiskt under 90-talet – sjuk- och arbetsskadeförsäkringarna och familjepolitiken. De minskade kostnaderna beror på två sammanfallande tendenser. Både försämringar i respektive ersättningsystem och minskade arbetsskadetal, sjukskrivningstal och födelsetal har lett till lägre kostnader.

Arbetsmiljöarbete och rehabilitering

Den höga arbetslösheten och de åtföljande ökande budgetunderskotten under 90-talet har visat att intresset för arbetslivs- och arbetsmiljöfrågor i hög grad är konjunkturberoende. Det tidigare så framgångsrika svenska arbetsmiljöarbetet hamnade i skymundan. LOs och andras arbetsmiljöundersökningar visar emellertid att arbetsbelastning och stress ökat på arbetsplatserna. De ständiga förändringarna av företag och verksamheter, neddragningarna i bemanningen och ett ökat arbetstempo har bidragit till en ökning av dessa problem. Det har märkts extra tydligt de senaste två åren. Antalet långtidssjukskrivna har ökat dramatiskt.

Under 80-talet togs många fackliga initiativ som bidrog till den positiva utvecklingen inom arbetsmiljöområdet. Särskilt bör Arbetsmiljökommisionen och Arbetstlivsfondens insatser nämnas. Lagstiftningen har förstärkt arbetsgivarens ansvar för arbetsmiljöarbetet och rehabilitering på arbetsplatsen. Även kraven på arbetets organisation och de psykiska och sociala förhållandena på arbetsplatsen har förtydligats. Den ekonomiska nedgången under 90-talet har medfört att dessa reformer inte fått det genomslag på arbetsplatserna som förväntats. Även om förbättringar skett på många arbetsplatser har inte riskerna undanröjts i arbetslivet.

Det borgerliga regeringsinnehavet under början av 90-talet bidrog till försämringar inom det förebyggande området, särskilt företagshälsovården där det statliga stödet slopades. Även det minskade stödet till den regionala skyddsombudsverksamheten har påverkat det förebyggande arbetet negativt. Stödet LO får till den regionala skyddsombudsverksamheten har sänkts från 85 miljoner till 65 miljoner – trots att den egentliga kostnaden för verksamheten uppgår till över 100 miljoner. Statens medel för arbetslivsforskning och arbetsmiljöutbildning har minskat.

Under senare år har de negativa konsekvenserna av förändringarna som ägde rum under 90-talet blivit allt mer påtagliga på arbetsplatserna. Saf har sagt upp det centrala arbetsmiljöavtalet som innehöll regler för det lokala skyddsarbetet, företagshälsovården och en överenskommelse om arbetsmiljöutbildningar. Yrkesinspektionen har fått minskade resurser. Många arbetsskador anmäls inte och statistiken ger en felaktig bild av hälsoriskerna i arbetslivet. Trots detta anmäls över 100 000 misstänkta arbetsskador per år och arbetsskadorna har ökat under senare år. Mellan 1997 och 1998 ökade antalet arbetsolyckor med 9 procent och antalet arbetssjukdomar med 29 procent. Preliminära beräkningar visar att ökningen har fortsatt med nästan oförminskad styrka under 1999.

Oron för att förlora jobbet har också bidragit till att det under 90-talet blivit "tystare" på våra arbetsplatser. De anställda vågar inte klaga, i synnerhet inte om de har en tillfällig anställning. Rehabiliteringsarbetet har inte heller fungerat tillfredsställande. Det beror främst på bristande resurstilldelning och på bristande kompetens på området. Den svåra arbetsmarknadssituationen har lett till ytterligare problem för rehabiliteringsarbetet. Minskningen av skyddsombud kan också bero på dessa faktorer.

Sjukförsäkringen

Vad gäller sjukförsäkringen har den genomgått många förändringar under perioden. En sjuklöneperiod på 14 dagar infördes. Under en kortare period var den förlängd till 28 dagar. En karensdag i försäkringen har införts och ersättningsnivån har sjunkit från 90 procent till 80 procent. Under några år var den nere i 75 procent. Under en period var dessutom ersättningen för långtidssjukrivna så låg som 70 procent och för de första tre sjukskrivningsdagarna var ersättningen ännu lägre. Taket i försäkringen har inte följt löneutvecklingen. På grund av den goda reallöneutvecklingen under andra halvan av 90-talet får allt fler ersättning som understiger 80 procent av lönen.

Försämringarna av sjukförsäkringen bidrog till att många gick till jobbet trots att de var sjuka. Sjukfrånvaron från arbetet sjönk, medan sjuknärvaron ökade. Det kan ha fått långsiktigt negativa effekter på människors hälsa. Denna risk påtalade LO tidigt.

Vidare har försämringarna lett till att avtals- och medlemsförsäkringarna samt privata försäkringar nu spelar en större roll för individens samlade försäkringsskydd. För att kompensera för försämringarna har många försökt komplettera det allmänna försäkringsskyddet. Ett exempel på detta är att LO i förhandlingar med Saf har fått igenom att AGS som ger ett komplement på 10 procent till sjukförsäkringen har förlängts från 90 till 360 dagar. Olika individer och företag har utvecklat olika sätt att hantera karensdagen. Den slår dessutom hårdare mot dem som har flera arbetsgivare, vilket blivit vanligare under 90-talet. Sammantaget har utvecklingen lett till att skillnaderna i kompensationsgrad vid sjukdom mellan olika grupper har ökat. De stora förlorarna i detta sammanhang är LO-grupperna.

Arbetskadeförsäkringen

Inom arbetskadeförsäkringen har förändringarna varit dramatiska. Den tidigare arbetsskadesjukpenningen avskaffades 1993. Det innebär att man inte längre hålls ekonomiskt skadeslös för skador man råkar ut för i arbetet. Vidare minskade möjligheterna att få skador godkända genom de ändrade bevisreglerna och genom kravet på att arbetsskadan ska ge upphov till bestående inkomstförluster. Antalet personer som har fått arbetsskadeersättning beviljad har minskat från nästan 80 000 personer 1990 till runt 10 000 1997. Vidare slår införandet av en karensdag i sjukförsäkringen även mot de arbetskadade och innebär att Sverige nu bryter mot en ILO-konvention. Som ett resultat av detta har avtalsförsäkringen kommit att spela en viktigare roll än tidigare.

Pensionerna

Vad gäller ålderspensionerna har kostnaderna för dessa ökat. Den genomsnittligt utbetalda pensionen är idag högre än vid början av 90-talet. Det beror på att de som nu går i pension har bättre ATP än de äldre pensionärerna. Det betyder emellertid inte att de enskilda pensionärerna fått uppleva någon standardförbättring. Tvärtom så har många fått uppleva försämringar av sin ekonomi. Det faktum att avgifter för äldreomsorg och läkemedel ökat bidrar ytterligare till detta. Det faktum att ATP inte relateras till reallöneutvecklingen, utan endast till prisutvecklingen, har lett till att pensionärerna inte fått ta del av den kraftiga reallönetillväxten under 90-talets sista år. I och med att det nya reformerade pensionssystemet genomförs, där utvecklingen av den individuella pensionen också påverkas av reallöneutvecklingen, kommer detta problem att minska i omfattning.

Familjepolitiken

Under 90-talets första år gjordes vissa förbättringar av familjepolitiken. Dessa var kopplade till de utfästelser som gjordes i samband med skattereformen. De grupper som missgynnades av skatteomläggningen skulle kompenseras med höjda barn- och bostadsbidrag. Utfästelserna infriades emellertid aldrig till fullo. I stället gjordes under mitten av 90-talet stora nedskärningar av familjepolitiken. Det fanns vid denna tid ett brett politiskt stöd för detta. Alla familjepolitiska stöd genomgick stora förändringar och nedskärningar. Barnbidraget sänktes. Flerbarnstillägget togs bort. Föräldraförsäkringens ersättningsnivå sänktes. Bostadsbidraget reformerades för att kostnaderna skulle sjunka. Genom borttagandet av räntesubventionerna ökade bostadskostnaderna dessutom snabbt, vilket slagit hårt mot barnfamiljerna. Underhållsstödet förändrades och kopplades loss från konsumentprisindex, vilket har lett till att dess värde sakta urholkas.

Det faktum att födelsetalen sjönk dramatiskt under perioden bidrog ytterligare till att kostnaderna för familjepolitiken minskade. Antalet födda barn minskade under 90-talet från nästan 125 000 barn per år till knappt 90 000. För framförallt föräldraförsäkringen motsvarade det en stor kostnadsminskning.

Under 90-talets sista år har det emellertid gjorts förbättringar. Barnbidraget och ersättningsnivån i föräldraförsäkringen har höjts. Dessutom har man i 2000 års vårproposition föreslagit en maxtaxa som ger lägre avgifter för barnomsorgen och en förlängning av föräldraförsäkringen. Det har dessutom från det socialdemokratiska partiets sida gjorts ytterligare utfästelser om framtida förbättringar av familjepolitiken.

Verksamheterna

Kostnaderna för kommunernas verksamheter, som vård, skola och omsorg, sjönk som andel av BNP under 90-talet första halva. Sedan dess har det skett en viss återhämtning. Samtidigt som kostnaden minskade, ökade emellertid kommunernas åtaganden. Antalet barn i barnomsorg har ökat med drygt 30 procent, samtidigt som kostnaderna inte ökat. Vad gäller grundskolan kan vi se samma tendens. Antalet barn i skolan ökade med 12 procent. Kostnaderna har sjunkit med 6 procent. Besparingarna i den svenska skolan har framförallt gått ut över lärartätheten.

Vad gäller sjukvårdens samlade utgifter har dessa ökat något under 90-talet. En faktor bakom detta är de snabbt ökande utgifterna för läkemedelsförsäkringen. Under perioden har det introducerats ett antal dyrbara läkemedel som snabbt har börjat användas på bred front. I detta sammanhang bör det också nämnas att olika typer av patientavgifter har ökat snabbt. Medan kostnaderna i reala termer har ökat med 7 procent, har patientavgifterna ökat med 30 procent.

Vad gäller äldreomsorgen har inte kostnaderna ökat i takt med de demografiska förändringarna. Det har inneburit att äldreomsorgen fått koncentrera sina insatser på de mest behövande. Från att i större utsträckning ha erbjudit service för äldre har äldreomsorgen nu blivit inriktad på vård. Stora grupper som tidigare skulle ha fått hjälp med vissa sysslor i hemmet får klara sig själva. Vidare har egenavgifterna för äldreomsorgen ökat och i stor utsträckning börjat differentieras efter inkomst. Det har lett till att många äldre inte längre anser sig ha råd med äldreomsorg eller finner privata alternativ mer prisvärda.

Vilka drabbades hårdast av nittiotalets kris?

Arbetslösheten och det försämrade sociala skyddet har slagit hårt mot ekonomin i många hushåll under 90-talet. Den ekonomiska standarden försämrades kraftigt och klyftorna har ökat. Mått på inkomstojämlikheten visar entydigt att inkomstskillnaderna har ökat. Förändringen beror både på att de med de lägsta inkomsterna halkat efter och att de rikaste fått stora inkomstförbättringar. Bland den tiondel av befolkningen med högst inkomster har kapitalinkomster fått en allt större betydelse.

Det har också skett stora förändringar vad gäller fördelningen av inkomster över livsryttern. Barn och ungdomar tillhör de grupper som har förlorat mycket i inkomststandard under 90-talet. För ungdomarnas del beror det främst på att färre arbetar och fler studerar eller är arbetslösa. För barnens del beror det på att barnfamiljerna, och framförallt ensamstående föräldrar, förlorat mycket ekonomiskt under perioden. Andelen barn som lever i hushåll med inkomster under socialbidragsnormen ökade mellan 1991 och 1997 från cirka 6 procent till runt 15 procent. Denna ökning hänger både samman med försämringarna av familjepolitiken och på att arbetslösheten slog hårt mot de yngre grupperna.

Vad gäller de äldre grupperna i befolkningen har inkomsterna förbättrats generellt. Den åldersgrupp som fått de största förbättringarna är de nyblivna pensionärerna, de mellan 65–74 år. Aktuell inkomststatistik visar att de över 50 år i genomsnitt hade en bättre ekonomisk situation 1997 jämfört med 1990.

Under de senaste åren har ytterligare en konsekvens av 90-talets utveckling börjat visa sig. Sjukfrånvaron och antalet arbetsskador har ökat dramatiskt under de gångna åren och denna ökning kommer sannolikt att fortsätta de kommande åren. Vad gäller sjukskrivningarna är det framförallt de långa sjukfallen som ökat. Antalet korta sjukfall håller sig fortfarande på en låg nivå. Det finns flera faktorer som lett fram till ökningen av antalet sjukskrivningar. Sysselsättningen har ökat. Fler har därmed ett arbete att vara sjukskriven från. Färre får förtidspension samtidigt som många på arbetsmarknaden är i åldersgruppen som har hög risk för sjuklighet. Den höga sjuknärvaron under 90-talet kan leda till att vissa som inte hade råd att vara hemma vid kortare sjukfall istället får betala med långtidssjukskrivningar nu. Slutligen pekar arbetsskadestatistiken mot försämringar av arbetsmiljön, vilket kan ge upphov till fler sjukskrivningar. Att 90-talet lett till att fler nu verkar slås ut ur arbetslivet är en farlig tendens som måste vändas. Det är ett högt pris att betala för underlåtenhetssynderna vad gäller bland annat arbetsmiljöarbete under 90-talet.

Håller välfärdspolitiken på att privatiseras?

Den fråga som många ställer sig efter 90-talets dramatiska utveckling är om det allmänna välfärdssystemet har börjat falla samman och istället har börjat ersättas av ett privat system. Som tidigare nämnts finns det en vilja bland medborgarna att själva skapa sig en ekonomisk trygghet om den inte längre anses erbjudas genom den generella välfärden.

Om det sker försämringar av de gemensamma försäkringsskydden kan andra försäkringslösningar växa fram. Vilka dessa blir är beroende av välfärdssystemets utformning.

Kompletterande socialförsäkringar

I och med att ersättningarna i de gemensamma socialförsäkringarna har minskat har de privata och avtalsbaserade komplementen kommit att spela en större roll för individens ekonomiska trygghet. Det 10-procentiga komplementet till sjukförsäkringen utbetalades tidigare från den femtonde till den nittionde dagen. Nu har utbetalningsperioden förlängts till ett år. Den nya avgiftsbaserade avtalspensionen som framförhandlats på LO-Saf-området kommer med all sannolikhet att ge mer än den tidigare förmånsbaserade pensionen. På avtalsområden som har många inkomstagare med löner över ersättningstaket har avtalslösningarna fått spela en ännu större roll. Dessutom har man på vissa avtalsområden försökt komplettera med medlemsförsäkringar. Slutligen har försäljningen av privata försäkringar inom vissa områden ökat.

Att försäkringarna av det allmänna försäkringsskyddet ersätts av privata alternativ är problematiskt. Utvecklingen leder till att försäkringsskyddet blir olika bra och kostar olika mycket. För vissa kommer det att vara dyrt att förbättra sitt försäkringsskydd medan det för andra med lägre risker att drabbas av till exempel sjukdom eller arbetslöshet inte kostar speciellt mycket.

Det som är mest problematiskt med denna utveckling är att detta i sin förlängning kommer att leda till att det uppstår en ovilja att vara med och finansiera den gemensamma försäkringen. Först kommer man att se denna tendens hos dem som helt eller delvis stängs ute från den allmänna försäkringen. Redan nu kan man höra krav på att man inte vill vara med och finansiera försäkringen med de inkomstdelar som är oförsäkrade, till exempel inkomster över 7,5 basbelopp. För vissa mindre grupper, med låga risker att drabbas av skadefall, kan det dessutom framstå som lönsamt att bryta sig ut ur den allmänna försäkringen. En sådan utveckling är på sikt mycket bekymmersam och kan leda till att den generella välfärden eroderas.

Höjd egenfinansiering

En ytterligare tendens till privatisering är den ökade egenfinansieringen. Inom sjukvården har patientavgifterna ökat betydligt och dessutom differentierats. Det är framförallt akutvård och specialistvård som blivit dyrare. Ett undantag från denna trend är att det införts gratis sjukvård för barn i många län. Vad gäller läkemedelsförsäkringen mer än fördubblades patienternas kostnader mellan 1990 och 1997. Ett annat område där patientavgifterna snabbt ökat är tandvårdsförsäkringen. Kostnaderna för tandvård har därmed ökat betydligt, vilket långsiktigt har förödande effekter för den tidigare goda tandhälsan.

Inom omsorgen kan vi se samma mönster. Egenfinansieringen av barnomsorg har ökat från 10 procent till 17 procent mellan 1990 och 1998. Utvecklingen av avgifterna varierar mycket mellan olika kommuner. Vissa har differentierat avgifterna efter inkomst. Andra har infört höga enhetstaxor. Nästan alla kommuner har infört avgiftssystem som differentierar avgifterna beroende på barnets vistelsetid. Inom äldreomsorgen kan vi se samma utveckling. Avgifterna har ökat och i större utsträckning inkomstdifferentierats.

Sammantaget har detta flera olika effekter. För det första leder det till att konsumtionen i fråga sjunker. Det finns alltid några som inte har råd om avgifterna ökar. Man riskerar då att stänga ute behövande grupper från den generella välfärdspolitiken. Studier visar att många äldre med dålig ekonomi väljer att inte ha äldreomsorg på grund av avgifterna.

I vissa fall, som till exempel barnomsorgen, kan inte heller risken för överkonsumtion ses som något problem. För samhället är det lönsamt om föräldrar efterfrågar barnomsorg till sina barn eftersom de därmed kan öka sitt arbetsutbud. Den kan dessutom spela en viktig roll för barnens sociala utveckling.

Ett annat problem är att i takt med att avgifterna blir högre, och speciellt om de dessutom differentieras efter inkomsten, blir det allt mer attraktivt att köpa tjänsten på den privata marknaden. Utvecklingen i flera kommuner innebär att höginkomsttagare får betala så höga avgifter att privata alternativ blir billigare. Om det dessutom finns ett missnöje med verksamhetens kvaliteten så upplevs privata alternativ som än mer fördelaktiga.

Den svenska välfärdspolitiken har tidigare varit till för alla. Den gemensamma välfärdspolitiken har haft en såpass hög kvalitet att så gott som alla valt denna. Den har inte bara varit till för dem som inte haft råd med annat. Frågan är om vi är på väg att lämna detta bakom oss.

Privat verksamhet med offentlig finansiering

En tredje sorts privatisering är att privat verksamhet drivs med offentliga medel. Det har blivit allt vanligare i många kommuner att skattemedel används till att driva verksamhet i privat regi. Under 90-talet har antalet barn som går på privata dagis och skolor ökat mycket, även om det fortfarande ligger på en relativt låg nivå. Andelen inom förskolan som går på privata daghem har ökat från 4 till 12 procent. De flesta daghem som inte är kommunala är fortfarande föräldrakooperativ, men andelen som är drivna i aktieföretagsform ökar snabbt. Vad gäller skolan har också andelen ökat markant. Antalet elever i fristående skolor har fyrdubblats mellan 1990 och 1999 men är fortfarande bara 3 procent.

Vad gäller driften av privat verksamhet med offentlig finansiering finns två olika modeller. Verksamheten kan läggas ut på entreprenad. Den som kan driva verksamheten till den lägsta kostnaden får överta den. Den andra typen av system är så kallade pengsystem. I dessa fall låter man konsumenten av tjänsten välja leverantör.

Dessa olika modeller har olika konsekvenser i flera avseenden. Som medborgare är man intresserad av att få så bra service till så låg kostnad som möjligt. Syftet med att lägga ut verksamhet på entreprenad kan vara att man vill använda skattepengarna effektivare. Vad gäller olika typer av pengsystem är inte målsättningen sänkta kostnader. I detta fall fastställer man vilken subvention varje brukare har rätt till. Denne kan i sin tur välja att anlita en privat eller en offentlig leverantör. Om ett privat alternativ är effektivare ger det i stället upphov till högre vinster för ägaren. Pengsystem har tvärtom en tendens att leda till ökade kostnader, eftersom producenterna har svårt att planera sin verksamhet på ett effektivt sätt.

Vid sidan av kostnadsaspekten är också individens rättigheter och valfrihet viktiga i detta avseende. Ett problem som finns idag vad gäller verksamheterna är kvalitetskontrollen. Kontrollsystemen har varit kopplade till att kommunen själv varit producent. Det har inte funnits någon utbyggd kontroll av andra leverantörer. Om man tar skolväsendet som exempel finns inte någon extern utbyggd kontroll av att alla elever ges en tillräckligt god utbildning.

Ofta lyfts möjligheten till ökad valfrihet fram som ett viktigt skäl till att man bör införa pengsystem. Frågan är emellertid om valfrihet är ett effektivt verktyg för att förbättra verksamheten och om det krävs pengsystem för att ha valfrihet. För det första drar sig många för att byta skola eller barnomsorg. Barnet är knutet till den miljö där den befinner sig och man kan inte med säkerhet avgöra hur barnet skulle trivas i en ny miljö. Ett byte av skola eller barnomsorg innebär därför alltid ett risktagande för familjen. Dessutom är det svårt att avgöra vilken kvalitet tjänsterna har innan man har valt dem. I de flesta fall skulle individen hellre velat ha bättre möjligheter att påverka den verksamhet man befinner sig i.

En ökad andel verksamhet i privat regi riskerar också att leda till ökad segregering. I privat verksamhet finns det möjligheter att köpa sig högre standard genom att komplettera med egna avgifter. I Sverige har det alltid varit möjligt att välja andra verksamheter än den offentliga om man vill betala för det. Det finns i dag tendenser till att ett samhällsligt stöd ges som bas och sedan kompletteras man med egna avgifter. Det kan leda till att skillnaderna i kvalitet blir väldigt stora och differentierade efter föräldrarnas ekonomiska situation. Dessutom riskerar man att privata entreprenörer försöker plocka russinen ur kakan. De anstränger sig för att de minst omsorgs- eller utbildningskrävande söker sig till deras verksamhet. Det skulle ytterligare förstärka segregeringstendenserna.

Vad gäller entreprenadssystemet finns ytterligare ett problem. I offentlig verksamhet består en stor del av kostnaden av löner. Därmed kan skillnader i lönekostnader och övriga anställningsvillkor bli ett effektivt vapen i ett anbudsförfarande. Det är uppenbart att de kalkyler som gjorts för att man ska kunna få ta över en verksamhet i flera fall bygger på att de anställda erbjuds sämre löne- och anställningsvillkor. Ur ett fackligt perspektiv är det oerhört viktigt att vi inte låter en privatisering äga rum på denna grund. Vi måste konsekvent verka för att entreprenader inte läggs ut på grundval av att de privata företagen har sämre löne- och anställningsvillkor eller arbetsmiljö.

Sammantaget anser LO att olika pengssystem medför sämre kostnads- och kvalitetskontroll och ökad segregering. Vad gäller vissa verksamheter kan det vara rimligt att upphandla vissa sådana genom anbudsförfarande. Det är i dessa fall mycket viktigt att man bygger upp en omfattande kvalitetsgranskning av de verksamheter som läggs ut på entreprenad. Det är vidare viktigt att man i dessa lägen stärker de individuella rättigheterna. Vidare bör vi motverka konkurrens mellan olika producenter som bygger på att de har olika löne- och anställningsvillkor. Slutligen måste kommuner som lägger ut delar av sin verksamhet behålla delar i egen regi. Om inte kommunerna själva kan producera tjänsten i fråga kan de hamna i en utpressningssituation gentemot privata producenter. LOs förbundsgemensamma projekt om välfärdspolitiken bör ytterligare utreda konsekvenserna av privat produktion av offentligt finansierade tjänster och vad man kan göra för att stärka de individuella rättigheterna och kostnadskontrollen över verksamheten.

Vad krävs av välfärdspolitiken i framtiden?

Vilka satsningar är mest angelägna och varför är det just de som ska göras? Vi anser att det finns tre viktiga principer som bör vara vägledande för de reformer som ska göras.

Det måste finnas en vilja att avsätta resurser till välfärdspolitiken

Det viktigaste när det gäller välfärdspolitiken är att det måste finnas en vilja bland de flesta att betala till välfärden. Man kommer inte att vilja avsätta pengar till något som man inte upplever sig ha någon nytta av. Solidaritet och medkänsla med den som drabbas kan räcka en bra bit. Men om du inte är övertygad om att de du hjälper kommer att hjälpa dig om du drabbas tröttnar du snart.

I länder som haft en välfärdspolitik som riktar sig till de mest utsatta grupperna, så kallad selektiv välfärd, har motståndet mot att betala skatt varit störst. I länder där man betalar mer skatt, men där välfärdspolitiken varit till för alla, har protesterna varit mindre. Det är inte konstigt. I länder med selektiv välfärd får många betala dubbelt. Dels till andra via skattsedeln och dels till sig själv genom privata försäkringar.

Välfärdspolitiken måste svara mot upplevda försäkringsbehov. Ibland låter kritiken av den svenska välfärdspolitiken som om staten tvingar människor att betala till försäkringar de egentligen inte efterfrågar. Om vi vill ha svaret på om människor överförsäkras bör vi analysera vad de själva väljer. Om vi tar pensionsystemet som exempel kan vi se att de allra flesta kompletterar den statliga pensionen med avtal på arbetsmarknaden. Vidare så väljer många svenskar att spara till en privat pensionsförsäkring. Svenska folket verkar inte anse att de tvingas att betala för mycket till den statliga pensionen. Tvärtom verkar man vilja avsätta ytterligare resurser till ålderspensioner. På andra områden väljer man att komplettera den statliga välfärdspolitiken i olika utsträckning. Om man inte gör det kan det bero på att man är nöjd med omfattningen på de gemensamma lösningarna eller på att det inte går att komplettera.

När man började utforma den svenska välfärdspolitiken sa Gustav Möller, socialminister vid denna tid, "att endast det bästa är gott nog åt folket." Om inte skolan och sjukvården håller en bra kvalitet kommer de som har råd att sätta sina barn i privata skolor eller gå till privata sjukhus. De kommer i nästa steg att tröttna på att betala till den gemensamma skolan och sjukvården. Då kommer kvaliteten att urholkas och ännu fler väljer bort den. Till slut blir de gemensamma lösningarna bara till för de fattiga.

Välfärdspolitiken måste upplevas som rättvis och legitim. Människor måste känna att de får en rättvis och lika behandling. Det måste också göras en rimlig avvägning mellan självrisk och kontroll. I nästan alla försäkringar, antingen de är privata eller offentliga, väljer man att ha en viss självrisk. Det beror på att det är nästan omöjligt att kontrollera att alla försäkringsfall har rätt till ersättning. Om man gör en viss förlust antar man att det leder till att överutnyttjande undviks. I de statliga försäkringarna är det faktum att du inte får 100 procent, utan oftast 80 procent i ersättning, en sådan självrisk. Beroende på vilken avvägning man gör kan man få olika problem. Liten självrisk och liten kontroll kan leda till överutnyttjande av försäkringen. Den blir då dyrare att finansiera och legitimiteten kan urholkas. Om självrisken är för stor kan det i stället leda till ett underutnyttjande. Människor som är till exempel sjuka kan välja att inte utnyttja sjukförsäkringen på grund av en alltför hög självrisk. Om man väljer att ha mycket kontroll blir administrationen dyr och systemet kan upplevas som byråkratiskt. Administrationen av försäkringen måste vara effektiv och billig.

Välfärdspolitiken måste också anpassa sig till de nya risker som dyker upp i takt med att arbetsmarknad och familjeliv förändras. De risker som människor upplever i sin vardag är kanske inte alls de samma som förr. Välfärdspolitikens utformning är inte något som för alltid är given. Den måste förändras i takt med att människors önskemål och ambitioner förändras.

Utifrån ovanstående resonemang anser LO att det finns stora brister på ett flertal olika områden. Dessa brister kan komma att leda fram till en omfattande privatisering av välfärdssystemet vilken i sin tur kommer att leda fram till ökad ojämlikhet och ett mindre effektivt välfärdssystem.

Det område som uppvisar de största bristerna är arbetsskadeförsäkringen. Man hålls inte längre ekonomiskt skadeslös för de skador som man råkar ut för i sitt arbete. I arbetet utsätts man för risker som individen har begränsade möjligheter att påverka och det borde återspegla sig i försäkringssystemet. Dessutom prövas i dag endast arbetsskador som leder till varaktiga inkomstförluster och prövningen äger dessutom ofta rum långt efter det att skadan har uppstått. Det senare leder till att det blir svårt att bevisa att skadan orsakats av arbetet. LO anser därför att arbetsskadesjukpenningen ska återinföras.

Det behövs dessutom en förbättring av arbetsskadelivräntan. Nu ökar den endast med inflationen vilket leder till att de som är skadade i arbetet kommer att sacka efter den ekonomiska standarden hos resten av befolkningen. Arbetsskadebegreppet har dessutom blivit för snävt avgränsat. Bevisreglerna gör att det i dag är svårt att få ersättning för arbetssjukdomar, som framför allt drabbar kvinnor. Arbetsskadebegreppet måste ändras så att det bättre svarar mot vad människor upplever är en skada som är förorsakad av arbetet.

Ett ytterligare område som är angeläget att förbättra är sjukförsäkringen. I denna försäkring är självrisken som drabbar individen vid en sjukdomsperiod orimligt stor. Det har lett till att människor inte utnyttjar sjukförsäkringen trots att de är sjuka. LO förordar ett borttagande av karensdagen och en höjning av ersättningstaket. Vi bör också verka för att ersättningen ska vara 90 procent av tidigare inkomst upp till ersättningstaket för alla sjuka och för hela sjukdomsperioden.

Tandvårdsförsäkringen är ytterligare ett område där försäkringen försämrats mycket. Försäkringen ger ett mycket dåligt stöd till dem som behöver göra omfattande åtgärder och därför har höga tandvårdskostnader. Det har lett till att så många som 15 procent av den vuxna befolkningen avstår från tandvård av ekonomiska skäl trots att de anser att de har behov av detta. Vi tycker att det är prioriterat att staten gör insatser för att förbättra tandvårdsförsäkringen. Här behövs en genomgripande förändring som innebär att tandvårdsförsäkringen likställs med sjukförsäkringen.

Det måste finnas en möjlighet att finansiera välfärdspolitiken genom att tillräckligt många arbetar

Det räcker inte bara med en vilja att finansiera välfärdspolitiken. Vi måste också ha en förmåga att göra det. Det som gör att vi kan finansiera en relativt generös välfärdspolitik är att tillräckligt många arbetar. Det är därför viktigt att välfärdspolitiken bygger under en hög sysselsättning och en ökad produktivitet.

Den faktiska genomsnittliga pensionsåldern ligger väsentligt under pensionsåldern och är lägre för dem som tillhör LO-kollektivet. För att klara av framtida pensionsåtaganden är det angeläget att så många som möjligt kan kvarstå i arbetskraften till vanlig pensionsålder. LO säger nej till en generell sänkning av pensionsåldern i nuvarande läge. Vi ska istället arbeta för att alla ska kunna vara kvar i arbetslivet med bibehållen hälsa.

Fysiska och psykiska arbetsmiljörisker sammanhänger ofta, inte minst bland LOs yrkesgrupper. Ett ensidigt arbete i hårt tempo innebär såväl kroppslig som mental belastning. De senaste åren har arbetsorganisatoriska förbättringar i form av grupparbete, rotation med mera vidtagits på många arbetsplatser, men samtidigt har även kraftiga neddragningar av personalen skett, vilket motverkat effekterna av förbättringarna.

Eftersom arbetsgivare ofta – i alla fall kortsiktigt – anser sig kunna göra stora kostnadsbesparingar på personalneddragningar är de ekonomiska krafterna i hög grad styrande för utformningen av arbetets organisation. Om skadliga hälsomässiga konsekvenser av extrema arbetsorganisatoriska förhållanden ska kunna förebyggas måste det finnas tydligare regler för arbetsmiljöarbetet. Det behövs mer preciserade och skärpta krav på utformningen av arbetets organisation. När personalplanering och bemanning görs bör konsekvenser för hälsan, stress och psykiska hälsorisker tas med i bedömningen och omfattas av föreskrifter.

Utformningen av arbetets organisation får inte enbart utgå ifrån att minska personalens antal och personalkostnaderna. Arbetsorganisationen måste vara utformad så att arbetet är varierat och medger pauser och tid för återhämtning och inte innebära ensidig fysisk eller psykisk belastning. Om hänsyn inte tas till detta riskerar stress och belastningsskador att drabba än fler arbetstagare.

Insatserna för ett förbättrat systematiskt förebyggande arbetsmiljöarbete måste därför intensifieras. Konsekvenserna av att arbetsmiljöfrågorna hamnat i skymundan under lågkonjunkturen och de ekonomiska åtstramningarna faller nu ut i ökat antal arbetsskador och ökade kostnader i de sociala systemen. Målsättningen måste vara att alla ska ges möjlighet till en yrkesmässig och personlig utveckling och kunna avsluta sitt yrkesverksamma liv med en bibehållen fysisk och psykisk hälsa. För att nuvarande negativa trend ska kunna vändas behövs en facklig mobilisering.

Lågkonjunkturen och de många underbemannade företagen har dock försämrat förutsättningarna för fackliga insatser i arbetsmiljöarbetet. I LOs handlingsprogram "Arbetslivet och hälsan" redovisas att underbemanning, organisatoriska brister och överbelastning blir allt vanligare bland våra medlemmar. Samtidigt har resurserna för Yrkesinspektionens tillsyn, regionala skyddsombudsverksamheten, arbetsmiljöforskningen och utbildningsmedlen inom arbetsmiljöområdet minskat. Tidigare har också förutsättningarna för företagshälsovården försämrats. Den reella utvecklingen inom arbetsskadeområdet har dock dolts genom de förändringar som gjorts i lagen om arbetsskadeförsäkring.

Utvecklingen måste nu vändas genom offensiva insatser för ett förbättrat systematiskt förebyggande arbete på arbetsplatserna. Dessa insatser kommer att ge utdelning i en förbättrad välfärd i arbetslivet för våra medlemmar. Det kommer också att medverka till ökad sysselsättning och minskade kostnader för välfärdssystemet.

Skyddsombudens mandat ska stärkas genom förbättrad kompetens och facklig samordning. De regionala skyddsombuden måste få full täckning för kostnaderna till nytta för utveckling av arbetsmiljön i småföretagen. Alla arbetstagare bör få tillgång till företagshälsovård. Ett beslut om lagstiftad företagshälsovård togs av förra LO-kongressen. Enligt den nya lagstiftningen ska företagshälsovården vara opartisk och inriktas på förebyggande arbetsmiljöarbete och rehabilitering.

Trycket mot arbetsgivare som inte följer lagar och regler inom arbetsmiljöområdet måste öka. Ett minimikrav som alla arbetsgivare ska uppfylla är reglerna om internkontroll. Ett krav som LO anser borde vara kopplat till direkta straffsanktioner. Senare års nedskärningar av resurserna för tillsynen på våra arbetsplatser har medfört att Sveriges resurser för Yrkesinspektionen ligger klart under övriga nordiska länder.

När det gäller tillsynsverksamheten på våra arbetsplatser kring frågorna om hälsa och säkerhet för arbetstagarna har en rad olika myndigheter idag ansvar för olika specialområden. Resurserna för en förebyggande tillsynsverksamhet på arbetsplatserna är dock oftast ytterst begränsade. Problem uppstår också många gånger med samordningen mellan myndigheterna. Ytterligare krav på myndigheterna har också tillkommit genom EUs system för den inre marknaden, där myndigheterna också tilldelats ansvar för marknadskontrollen inom respektive område, dock utan att några extra resurser tillkommit. LO anser att förutsättningarna för en samordnad förbättrad tillsyn med förebyggande inriktning inom området hälsa och säkerhet på våra arbetsplatser bör prövas i en offentlig utredning.

Den inre marknaden ställer också krav på gemensamma säkerhetsregler för produkter som ska kunna säljas fritt inom EU. Vår svenska tradition med partssamverkan i regelutformningen har därmed försvårats. I synnerhet gäller det när de övergripande direktivens målsättning ska preciseras i standarder. De privaträttsliga standardiseringsorganisationerna finansierar sin verksamhet genom intressentavgifter, försäljningsintäkter från standarder samt statliga bidrag. I Sverige har standardiseringsorganisationerna fått allt större problem med finansieringen på grund av bland annat minskade statliga bidrag. Detta har medfört att fackliga ledamöter utestängs i allt större utsträckning från insyn och medverkan i de tekniska kommittéer där standarder utarbetas.

LO anser att det är principiellt felaktigt att facklig medverkan i standardiseringen kring uppbyggnaden av gemensamma säkerhetsregler för den inre marknaden ska vara förenat med kostnader. Bra standarder på EU-nivå som bidrar till minskade arbetsskador gagnar ett bredare samhällsintresse.

Möjligheterna till rehabilitering måste bli bättre. Alldeles för många är i dag långtidssjukskrivna trots att rehabilitering och anpassning kan få många tillbaka till arbetslivet. Många skäl talar för att en offentlig rehabiliteringsförsäkring bör tillskapas. De största svårigheterna att bedriva en effektiv rehabilitering har de mindre företagen och de som saknar företagshälsovård. Grunden för en tidig rehabiliteringsinsats och möjlighet till återgång till i första hand det tidigare arbetet är att arbetsgivare har ett ansvar för arbetslivsinriktad rehabilitering. Idag skaffar sig många arbetsgivare en särskild rehabiliteringsförsäkring i privata bolag för "nyckelpersoner" bland sina anställda. Denna möjlighet till snabba och tidigare rehabiliteringsinsatser bör komma alla till del.

Ska en möjlighet finnas att dämpa ökningen av långtidssjukskrivning och därmed även de på sikt ökade förtidspensioneringarna måste arbetsgivarens ansvar för rehabilitering skärpas. Den nya lagstiftningen om företagshälsovård bör även utnyttjas för att förbättra insatserna från arbetsgivarnas sida på detta område. Även samhällets rehabiliteringsinsatser måste förbättras. Försäkringskassan måste ha tillgång till de resurser och den kompetens som krävs för att kunna bistå både den enskilde och arbetsgivaren.

Ytterligare en viktig faktor för sysselsättningen är att det finns goda utbildningsmöjligheter för alla. Om man ska vara efterfrågad på arbetsmarknaden hela livet krävs att man regelbundet kan förbättra eller skaffa sig en ny utbildning. Möjligtvis är brist på aktuell och efterfrågad utbildning en av de nya risker som man bättre borde kunna försäkra sig mot.

Det är också viktigt att det är lönsamt att börja arbeta eller gå upp i arbetstid. Om margineffekterna, det vill säga det man får behålla av en inkomstökning efter skatter med mera, blir för stora drar man sig för att arbeta mer. Ofta är det höginkomsttagare som gnäller över att de inte får behålla något efter skatten. Men i dag är det framförallt barnfamiljer som drabbas av höga margineffekter. Om föräldrar vill arbeta mer minskar bostadsbidragen, om de har sådana, och avgifterna för barnomsorgen ökar. Det gör att det knappt blir lönsamt att arbeta mer för vissa grupper. LO anser att det är viktigt att satsa på de generella bidragen till barnfamiljerna och inte på de inkomstprövade. Vidare är den föreslagna maxtaxan ett viktigt steg i riktning mot en avgiftsfri barnomsorg. Det är viktigt för barnen men leder också till att de samlade margineffekterna kan minska.

Välfärdssystemen måste vara finansiellt hållbara

Vid sidan av att det krävs att vi ska vilja och kunna betala till välfärdspolitiken krävs också att välfärdspolitiken är långsiktigt finansiellt hållbar. Intäkterna till välfärdspolitiken, i form av skatter och avgifter, måste vara ungefär lika höga som utgifterna.

Ett dilemma i detta sammanhang är att om man ska känna sig trygg måste man med säkerhet veta att man får äldreomsorg och pension när man blir gammal och sjukvård och sjukpenning om man blir sjuk. LO ställer sig bakom Kommunals 10-punktsprogram för äldre. Valförspolitiken måste ge individen sociala rättigheter. Det är det vi efterfrågar av valförspolitiken. Men det leder till att det blir svårt att veta precis hur mycket valförspolitiken kommer att kosta i framtiden. Vi vet inte exakt hur länge man kommer att leva och hur stor sjukligheten kommer att vara under de kommande åren. Det finns därför en osäkerhet om de kommande utgifternas storlek. Vi vet inte heller hur stora intäkterna kommer att vara till socialförsäkringssystemet. Det beror på hur många som kommer att få jobb och betala skatt och avgifter.

Detta problem har man försökt hantera genom att bestämma ett tak för de statliga utgifterna. Riksdagen bestämmer nu att till exempel sjukförsäkringen inte får kosta mer än ett visst belopp under de kommande åren. Det system man valt leder till problem, särskilt om man använder det på ett stelbent sätt. Om fler får arbete kommer också fler att bli sjuka. Det innebär att intäkterna, i form av arbetsgivaravgifter, till sjukförsäkringen ökar. Men utgifterna ökar också och då överskrider utgiftstaket. I detta läge är det viktigt att det inte med automatik ställs krav på försämringar av sjukförsäkringen.

Frågan man måste ställa sig är om den nya budgetprocessen leder till att hänsyn till tidigare beslut om utgiftstak blir viktigare än människors behov och prioriteringar. Om det blir så kommer många att välja bort eller komplettera de gemensamma lösningarna med privata försäkringar.

Den fråga som vi bör ställa oss i fackföreningsrörelsen är om det är möjligt att skapa gemensamma lösningar som fungerar långsiktigt eller om vi måste se oss om efter nya modeller för att etablera en tillräcklig ekonomisk och social trygghet för våra medlemmarna. Fram till i dag består dessa försäkringar av en mix av statliga välförssystem, avtalsbaserade, olika former av medlemsförsäkringar och slutligen helt privata lösningar som medlemmarna köper själva. Det välförprojekt som LOs styrelse tagit beslut om bör analysera hur denna mix bör se ut i framtiden för att skapa mest möjlig social trygghet för våra medlemmar.

Facklig utbildning och organisation

LO är en rörelse med hundraåriga anor och traditioner. Vår styrka är en väl organiserad verksamhet och välutbildade medlemmar.

Varje tidsepok bär med sig nya förhållanden som gör att de fackliga frågorna ständigt ändrar karaktär. Nya arbetsformer, förändrad arbetsorganisation, teknikförändringar, ökad andel av individuella lönekomponenter och internationalisering är några exempel. Behovet av kunskap, en bra organisation, möjlighet att påverka samhälle och arbetsliv kvarstår.

Medlemssammansättningen har förändrats. Nästan hälften av alla medlemmar är numera kvinnor och andelen medlemmar med ett ursprung från ett annat land ökar.

Det fackliga förtroendeuppdraget förändras och en ny generation medlemmar och fackliga företrädare ställer nya krav. Organisationsgraden och antal förtroendevalda är oförändrad eller ökar, samtidigt som vi ser en minskning av antalet deltagare i medlemsutbildning och förtroendemannautbildningen. LO-undersökningar visar exempelvis att var åttonde medlem tror att ett fackligt förtroendeuppdrag skulle kunna ge försämrade möjligheter till befordran och utveckling.

Hur vi organiserar oss och vilket innehåll våra utbildningar har måste utgå från våra grundläggande värderingar samtidigt som det måste ske en anpassning till nya krav på former och innehåll, såväl pedagogiskt som metodiskt. LO och förbunden behöver en sammanhållen strategi för aktivare medlemmar och en organisation som kan stärka det fackliga inflytandet på arbetsplatsen och på olika nivåer i samhället. Målet är en attraktiv och ändamålsenlig facklig verksamhet som ökar LO-medlemmarnas kunskap och demokratiska inflytande.

I övrigt hänvisas till kongressrapporten "Frihet tillsammans", kapitel 5 "Organisera mera" där en rad olika frågeställningar kring fackliga studier och organisation tas upp.

LO Idédebatt

LO Idédebatt är ett forum där idéer såväl inom som utanför arbetarrörelsen kan föras fram och debatteras. LO Idédebatt har en omfattande verksamhet. Totalt genomförs över 100 seminarier årligen. Skapandet av bokförlaget Atlas har på kort tid fyllt upp tomrummet av utgivningar som tar upp för oss aktuella demokrati- och ideologifrågor. Engagemanget i tidskriften Arena har medfört en fördubbling av upplagan och genom Agora skapas ett samarbete mellan fackliga företrädare och forskare som kommer att påverka samhällsdebatten. Utgivning av "Europeisk vänster" är ytterligare ett steg för att vidga debatten till det europeiska planet.

LO Idédebatt är också ett viktigt inslag i LOs kursverksamhet. Arbetet med att utveckla denna del har påbörjats och måste fortsätta. För att stimulera och bredda den ideologiska debatten krävs också en ökad satsning regionalt och lokalt. För att nå framgång måste LO-facken i länen och kommunerna engageras ytterligare. LO Idédebatts arbete inom dessa områden bör öka under de kommande åren.

Sammanfattningsvis bör följande områden prioriteras under den kommande kongressperioden:

- Fortsatt utveckling av seminarieverksamheten och stimulans till utgivning av böcker och tidskrifter.
- Utveckla LO Idédebatt till ett naturligt inslag i LOs utbildning.
- Stimulera och bredda den ideologiska debatten regionalt och lokalt.
- Starta s-klubbar på arbetsplatserna och LO-fackens s-föreningar i varje kommun.

Ungdomsverksamhet

Människors värderingar formas i unga år. Därför måste ungdomarna på ett tidigt stadium få kunskap om fackliga värderingar och facklig verksamhet. Inträdet på arbetsmarknaden sker allt senare på grund av en allt längre skolgång. Därefter är många unga hänvisade till tillfälliga anställningar, korta vikariat och olika projektanställningar blandat med perioder av arbetslöshet eller studier. Ungdomsverksamheten och skolverksamhetens mål är att bädda för framtiden så att fackligt medlemskap blir naturligt när ungdomar kommer ut på arbetsmarknaden.

Unga fackliga medlemmar måste själva erövra sina problem och sina frågor. Att bli företrädd av personer som inte delar de egna erfarenheterna skapar frustration snarare än engagemang. En väsentlig del i ungdomsverksamheten är det ungdomliga engagemanget, viljan till förändring och förmågan att betrakta organisationen med öppna ögon.

En överväldigande majoritet av unga människor i Sverige är positivt inställda till facket. Cirka 30 procent är redan anslutna och ytterligare nästan 40 procent uppger att de troligtvis kommer att gå med. Samtidigt säger bara tre procent att de absolut inte kommer att bli medlemmar i ett fackförbund. Det visar att det fackliga ungdomsarbetet måste rikta in sig på att förmedla en människosyn, en rättvisesyn och mana till engagemang i någon form. Utmaningen är att stimulera till fackligt engagemang och aktivitet.

De senaste 10 åren har arbetsmarknaden förändrats radikalt. Vi kan utgå ifrån att de kommande 10 åren innehåller motsvarande förändringar. Den utveckling som sker är att varje medlem i allt större utsträckning själv måste känna betydelsen av att vara fackligt ansluten. Därför är mötet med de unga grundläggande för fackföreningsrörelsens framtid.

LO har under lång tid erbjudit de yngre medlemmarna inom fackföreningsrörelsen en tvärfacklig utbildning. Facklig-politisk skolning ingår som en naturlig del i denna utbildning. Under de kommande åren kommer dessa utbildningar att vara viktigare än någonsin. Målsättningen är att successivt öka deltagarantalet. LO ska dessutom medverka till att fackliga SSU-klubbar bildas. Apropå diskussionen om fackligt elevmedlemskap anser LO att möjligheten att starta fristående ungdomsorganisationer som vänder sig till elever inom gymnasieskolan och inte konkurrerar med medlemskap i en facklig organisation bör prövas.

Organisation av ungdomsverksamheten

En framgångsrik ungdomsverksamheten kräver insatser på det lokala planet. Därför är detta arbete en väsentlig och betydelsefull del av LO-facken i länens och kommunernas verksamhet. Stora ekonomiska resurser reserveras för detta ändamål.

Det finns stora skillnader mellan länen när det gäller ungdomsverksamhet. LO-facken i länen har i dag ungdomsansvariga men dessa har mycket varierande arbetsförutsättningar. För att skapa mer likvärdiga villkor måste de organisatoriska förutsättningarna ses över. Dessutom bör ett projekt startas som syftar till att klargöra roll- och ansvarsfördelning mellan LO, förbunden, ABF och SSU. Projektets uppgift är att ringa in målgrupper och lämna förslag på hur ungdomsverksamhet, studieverksamhet, idédebatt och ideologisk skolning kan struktureras.

Sammanfattningsvis bör följande områden prioriteras under den kommande kongressperioden:

- LO och förbunden gör en fortsatt gemensam satsning på facklig ungdomsskolning.
- Likvärdiga organisatoriska förutsättningar för ungdomsverksamheten.
- Klargöra roll- och ansvarsfördelning mellan LO, förbunden, ABF och SSU.

Facklig utbildning

Den fackliga utbildningen ska ses som del av människors livslånga lärande. Ett livslångt lärande som ska vända sig till hela människan, inte enbart till den producerande. Facklig utbildning som är en del av det livslånga lärandet handlar till stor del om bildning. Informationssamhället ger en oändlig tillgång till information och dokumenterad kunskap. Det är först när människorna kan sortera, förstå, värdera och omsätta denna till sin egen verklighet som kunskap skapas.

I början av 90-talet minskade statsbidragen till facklig utbildning dramatiskt. Det mest förödande var kanske att bidragen till uppsökande verksamhet på de mindre arbetsplatserna försvann. LO och förbunden har inte haft resurser för att kompensera bortfallet. Detta är en av huvudorsakerna till att den grundläggande fackliga medlemsutbildningen har minskat kraftigt. Utbildningen bland förtroendevalda har också minskat även om minskningen inte är lika dramatisk. Samtidigt ökar kunskapskraven i det fackliga arbetet. Om detta ses i samband med att det sker en accelererande generationsväxling på våra arbetsplatser blir utvecklingen ännu allvarligare. En ökning av facklig utbildning på alla nivåer är därför en ödesfråga för framtidens fackliga rörelse.

Det finns inget som tyder på att intresset för facklig utbildning minskar bland medlemmar och förtroendevalda. LOs undersökning "Röster om facket och jobbet" visar att det finns ett fortsatt stort intresse för fackliga frågor.

LOs uppgift är att samordna de utbildningar som förbunden har behov av, oavsett målgrupp, och göra det på ett sådant sätt att det både blir ett kostnadseffektivt och målinriktat utfall.

En av de viktigaste frågorna inför framtiden är att satsa resurser för att få våra medlemmar att delta i facklig medlemsutbildning och i facklig ungdomsutbildning. Det finns ett växande intresse bland förbunden för en samordning av tillgängliga resurser för att uppnå största möjliga effekt.

När det gäller utbildning av förtroendevalda och funktionärer kommer framtiden att kräva att dessa i allt större grad utvecklar sitt ledarskap i en mer konsultativ riktning, eftersom processledning och stöd blir allt viktigare i uppdraget. Kunskap om agitation, opinionsbildning och ideologi måste öka.

Ser man till den kommande "generationsväxlingen" och det rekryteringsbehov denna skapar i det kortare perspektivet sätts fokus på två nivåer, nämligen lokala företrädare på arbetsplatsen samt funktionärs-/ombudsmannakåren. Efterfrågan på kurser för förtroendevalda och på så kallad aspirantutbildning och facklig högskoleutbildning ökar. Vissa förbund har också uttryckt ett intresse för mer samordnade insatser när det gäller utbildning för funktionärer och annan personal.

Behoven, och därmed också innehåll, nivå samt förutsättningar bör stå i bättre paritet med varandra. Den stora utmaningen för LO blir att kunna hantera utveckling, samordning och genomförande av facklig utbildning på ett sådant sätt så att vi kan tillgodose behoven på både djup och bredd. En mer utvecklad kvalitetssäkring måste därför tas fram.

LO kommer att få en större roll som samordnare av fackliga utbildnings- och utvecklingsprojekt. Detta gäller såväl stora som små projekt, på det internationella och nationella planet och på central och regional nivå.

Ett exempel på denna utveckling är det förbundsgemensamma projektet "Sverige 2000 – kunskap och arbete". Lokala uppsökarprojekt har visat på vilka resultat som kan uppnås när fackligt aktiva söker upp fackliga medlemmar för att motivera och stödja dem i beslutet att börja studera.

LOs kunskapssystem

Framtidens gemensamma system för LOs fackliga utbildning – "kunskapssystemet" – sätter behovet av kunskap, inte formen för inhämtande av kunskap, i fokus. Därmed "hävs" den begränsningen till speciella studieformer som tidigare kurssystem medverkat till. Kunskapsinhämtningen ska ses som en del i en läroprocess där former och omfattning anpassas så nära den förtroendevaldes/funktionärens vardag som möjligt. Systemet ska erbjuda förtroendevalda och funktionärer möjligheter att på grundval av sina kunskapsbehov i högre grad välja de utbildningar som uppdraget kräver i de former som passar den enskilde individen bäst.

Kännetecknande för systemet är att det ska ge möjlighet att "lära hela livet" även på det fackliga området. Förtroendevalda och funktionärerna blir därför aldrig "färdigutbildade" i systemet utan det ska finnas möjligheter till "ny" kunskapsinhämtning inom de områden där kunskapsbehov finns. Systemet blir därför aldrig färdigt utan det kommer ständigt att förändras.

Införande av ett kunskapssystem handlar om ett nytt sätt att tänka. Därför krävs kunskap och fortlöpande information av studieansvariga på olika nivåer.

Kultur i den fackliga utbildningen

I LOs fackliga utbildningar har vissa kulturyttringar ingått dels i undervisningen och dels som fristående kvällsaktiviteter. Detta är inte tillräckligt. För att tillvarata de möjligheter som kulturen ger måste den också användas som ett verktyg för att komplettera och levandegöra de ämnen som deltagarna studerar.

LO har därför inlett ett samarbete med yrkesutövande kulturarbetare och kulturinstitutioner som ska resultera i konkret medverkan i fackliga kurser. Detta samarbete ger många möjligheter till utveckling. Exempelvis har kulturarbetare mycken kunskap om hur ett budskap kan levandegöras och föras ut i olika former. Kulturen har också mycket att bidra med när det gäller att fokusera och tydliggöra olika företeelser i samhället. Denna utveckling bör fortsätta under kongressperioden.

Sammanfattningsvis bör följande områden prioriteras under den kommande kongressperioden:

- Gemensam satsning för att öka medlemsutbildningen.
- Utveckling av kunskapssystemet i alla dess delar.
- Stimulera och öka den ideologiska debatten i studieverksamheten.
- Kultur och kulturarbetare används som ett verktyg för att komplettera och levandegöra de ämnen som deltagarna studerar.

Facklig organisation

LOs arbete med facklig organisation spänner över många verksamhetsområden. Syftet är att initiera, stödja och organisera verksamhet som LOs kongress, representantskap och styrelse fattar beslut om.

Kultur i det fackliga arbetet

Kultur är ett av flera verktyg som kan bidra till att den fackliga organisationen utvecklas. Exempelvis har Roland Jansson med sin "enmansteater" inom ramen för Demokratiprojektet startat fler socialdemokratiska arbetsplatsklubbar än den befintliga organisationen har lyckats med under samma tidsrymd.

Språket – det talade och skrivna ordet – har alltid varit en klassbunden form som hindrat många inom arbetarklassen att utvecklas som människor. Det har därmed bidragit till minskad delaktighet i såväl arbetet som i samhället. Rätten till språket handlar om att motverka utanförskapet och samtidigt rätten till yttrandefriheten som utgör grunden för alla människors lika värde, att bli sedda, att bli hörda, att bli bekräftade, att känna sig behövda.

Kulturen i olika former har också stora möjligheter att levandegöra värderingar och historia. I en tid då det finns starka krafter som försöker minska fackföreningsrörelsens möjligheter att företräda sina medlemmar kan kulturen bidra till förståelse och engagemang. Detta förutsätter ett bra samarbete med amatörskapande kultur, yrkesutövande kulturarbetare och kulturinstitutioner.

Dessa båda områden bör ha hög prioritet under de kommande åren. Här spelar naturligtvis den traditionella folkbildningen en stor roll. Samarbete med ABF bör kunna leda till att betydligt fler LO-medlemmar ges möjlighet att uppleva, delta och lära.

Sammanfattningsvis bör följande områden prioriteras under den kommande kongressperioden:

- Kulturverksamhet som stärker medlemmarna och medlemskapets värde.
- Kultur för att utveckla det fackliga arbetet genom att synliggöra problem och orättvisor i arbetet och i samhället.
- Kultur för att motverka utanförskapet på grund av språk.

Rättvisa löner och arbetstider

Lönen och tiden för arbetet

Varje ung generation har mött en ny tid. En ny tid fylld med utmaningar, hot och möjligheter. En ny tid då delar av det som har varit och är måste förkastas, omprövas eller bevaras och försvaras. Så är det också nu. Varje nation, företag, organisation och individ måste ständigt möta en ny tid. De som inte förstår förändringen, inte ser möjligheterna, inte kan ompröva det som är gammalt kommer att förlora makt och möjligheter.

Under några historiska perioder har förändringen varit omvälvande och djupgående. Dessa perioder i historien kallas paradigmskiften. Vid ett paradigmskifte drabbas ett samhälle av djupgående och omvälvande förändringar. Hur människor lever och arbetar förändras. Men också människornas tankar, värderingar och deras syn på världen förändras i grunden.

Varje sådan ny tid omfördelar makt och ekonomiska resurser mellan olika grupper av människor i samhället. Några vinner och andra riskerar att förlora. Men förändringar sker ständigt.

Då kommer de som kan vinna makt och pengar på förändringen alltid att beskriva förändringarna som större och mer genomgripande, som ett paradigmskifte, och detta oberoende av om det är sant eller inte. Allt för att vinna makt och pengar.

En tydlig intresseständpunkt

I vår tid är denna intresseständpunkt mycket tydlig. De som ser möjligheter att vinna makt argumenterar för att den nya tid som är just nu innebär en övergång från gemensamma kollektiva lösningar till individuella. De påstår att det mesta kan och bör regleras genom enskilda avtal mellan två personer, på arbetsmarknaden mellan den anställde och arbetsgivaren. I denna nya tid räcker det med enskilda anställningsavtal.

Lagar, kollektiva avtal och gemensamt handlande beskrivs som motsatsen till denna nya tid. De måste därför omprövas och till stora delar förkastas. Orsakerna sägs vara flera – men två brukar framhållas som de viktigaste.

Det första argumentet är att de anställda har blivit starkare på arbetsmarknaden. Utbildning och erfarenheter väger tyngre. Arbetsgivaren har blivit mer beroende av kunniga människor. Det andra argumentet är att arbetet har ändrat karaktär. Allting är mer olika. Det går inte att skriva lagar eller kollektivavtal för att styra och hantera det som är olika. Det kräver individuella lösningar.

Samtidigt ser och vet nästan alla aktörer i samhället att det svåra är att finna en riktig avvägning mellan å ena sidan de gemensamma och kollektiva ramarna för allas handlande och å andra sidan utrymmet för individer att träffa överenskommelser med andra individer. Det är inget nytt. Det är den ständiga avvägningen inom alla gemenskaper, från den lilla föreningen till ett helt samhälle. Inom vilka kollektiva ramar kan och bör den enskildes handlande regleras? Alla samhällen måste bestå av en kombination av både kollektiva och individuella lösningar.

Kollektiva eller individuella lösningar

Det finns två grundläggande skäl för kollektiva lösningar i ett samhälle – gemensamma lösningar i form av lagar och kollektiva avtal.

Det första skälet är att gruppen har ett starkt intresse av att förhindra att enskilda beslutar sig för eller avtalar om något som är till allas nackdel långsiktigt. Hastighetsbegränsningar på vägarna är ett tydligt exempel. Vi kan inte tillåta var och en att själv besluta om sin fart eftersom följderna skulle kunna bli katastrofala för alla.

Sveriges alla anställda har ett gemensamt intresse av att förhindra att det uppstår en arbetsplats där de anställda arbetar för lägre lön och sämre villkor för att rädda sina jobb. Resultatet skulle bli att alla andra på sikt skulle tvingas acceptera lägre löner och sämre villkor – det dessa anställda gör har betydelse för gruppen. Därför kommer också gruppen att ha en uppfattning om vad dessa anställda kan och får göra. Gruppen kommer att försöka skapa regler som förhindrar dessa anställda att göra det som är till skada för alla. Deras verktyg är kollektivavtalet.

Det andra skälet för kollektiva lösningar är att de innebär en annan maktfördelning mellan olika grupper och individer.

På arbetsmarknaden betyder det att det finns grupper vars värde till stora delar bestäms av marknaden, utbud, efterfrågan och arbetsgivarens utbyteskostnad. För till exempel en specialist med lång erfarenhet och bred kunskap är utbyteskostnaden hög. Lönen och villkoren kommer att avgöras av specialistens alternativa arbetsmarknad. Kollektivavtalet har liten eller ingen betydelse för anställningsvillkoren. Den individuella styrkan är stor.

För det stora flertalet anställda är förhållandet annorlunda. Deras villkor avgörs av deras möjligheter att agera gemensamt, den kostnad de kan förorsaka arbetsgivaren genom att vägra arbeta samtidigt genom att gå i strejk. Anställningsvillkoren kommer främst att avgöras av deras förmåga att agera gemensamt. Lösningen måste då vara kollektiv, arbetsgivaren måste i ett avtal säkerställa att alla återgår till arbetet samtidigt. Den kollektiva styrkan är stor. Kollektivavtalet kommer att ha stor betydelse för deras löner och anställningsvillkor.

Den enkla slutsatsen av detta är att det för stora grupper på arbetsmarknaden finns ett mycket starkt intresse, de har mycket att vinna på att ingå kollektiva avtal. De som påstår att arbetslivet har förändrats så att det för de flesta är marknaden och den individuella styrkan som avgör villkoren gör det utifrån en intresseståndpunkt. En del arbetsgivare och högutbildade har nämligen mycket att vinna på en arbetsmarknad där de individuella avtalen dominerar – inte därför att de blir starkare – utan därför att andra blir svagare om möjligheten för dem att agera tillsammans försvagas.

Men de stora grupperna, med ett starkt intresse av att agera gemensamt, kommer bara att acceptera lösningar som blir resultatet av att de har kunnat använda sin kollektiva styrka. Det betyder att det även i denna nya tid kommer gemensamma regler och kollektiva avtal att vara grunden för hur arbetsmarknaden är reglerad.

De som påstår annorlunda hävdar en intresseståndpunkt, ett önsketänkande, en vision. Något som vore bra för dem. Men det saknar betydelse så länge de gemensamma och kollektiva lösningarna är av avgörande betydelse för alla större grupper på arbetsmarknaden.

Kollektivavtalen bra för båda parter

För den stora delen arbetsgivare är situationen likartad. De måste med gemensam styrka tvinga de anställda att träffa ett gemensamt avtal som innebär arbetsfred, att alla accepterar att arbeta. Ett kollektivavtal säkerställer dessutom att den ene arbetsgivaren inte blir utkonkurrerad av en annan där de anställda accepterar sämre villkor. Det ligger i den enskilde arbetsgivarens intresse att de fackliga organisationerna har tillräcklig styrka för att kunna påtvinga alla andra arbetsgivare likartade villkor. Facket har avgörande betydelse för att skapa konkurrensneutralitet mellan olika arbetsgivare inom samma bransch.

Samtidigt är det allt fler arbetsgivare som är ologiska. De önskar en svagare fackföreningsrörelse och inga kollektivavtal. Men de ser inte att det skulle öppna dörren för alla andra arbetsgivare att bedriva osund konkurrens.

Slutsatsen är entydig trots allt tal om en ny tid och att arbetsmarknaden har förändrats. Det gemensamma handlandet, hos anställda och arbetsgivare, och det gemensamma kollektiva avtalet är en nödvändig förutsättning för att skapa legitima villkor och arbetsfred på arbetsmarknaden. För en effektiv produktion, för tillväxt och för en säkerställd välfärd för alla.

Den andra slutsatsen är lika entydig. Arbetsgivarens tal om att det råder en ny tid, att arbetsrätten och det kollektiva avtalet är omodernt är inte en fråga om behovet av lagar och kollektiva avtal på arbetsmarknaden. Det är en maktkamp om vad dessa lagar och avtal ska innehålla. Vilket pris och vilka villkor arbetsgivaren ska tvingas acceptera då han eller hon köper arbete och garanteras arbetsfred.

Arbetsgivarna vill bara betala mindre för freden. Det är en gammal klassisk intresseståndpunkt som fackföreningsrörelsen alltid haft respekt för. Men det betyder inte att avskaffandet av de kollektiva avtalen skulle leda till arbetsfred och tillväxt. Resultatet skulle bli kaos.

Den kloka dispositiviteten

Den svenska fackföreningsrörelsen har alltid sett det starka behovet av att ha både starka gemensamma regler i form av lagar och avtal och samtidigt göra lokala och individuella lösningar möjliga. Metoden för detta är semidispositiva lagar och dispositiva centrala riksavtal. Det betyder att det på en lägre nivå är möjligt att avvika från lagen eller riksavtalet om parterna på den lägre nivån är ense om det.

Det ger en möjlighet för lokala parter och för individer att träffa egna överenskommelser som är väl anpassade till den egna verksamheten. Kravet på enighet innebär att arbetsgivaren inte kan besluta ensidigt – lagen och det centrala avtalet omfördelar den makt som ägandet ger till att maktförhållandena blir mer jämlika.

Däremot kan den stora gruppen av anställda, kollektivet, inte tillåta att alla frågor avgörs lokalt. Risker är uppenbara att några då skulle fatta ett beslut, acceptera ett lokalt avtal, som kortsiktigt är till deras fördel – till exempel räddar deras jobb, men långsiktigt är till allas nackdel. Det tydligaste exemplet är att sänka lönen. När jobben är hotade kommer alltid kravet från arbetsgivaren att de kanske skulle gå att rädda om de anställda sänkte sina löner. Men konsekvenserna av detta är inte bara att jobben kanske räddas – på sikt leder det till att andra jobb blir hotade. Att de också måste sänka sina löner. Det blir en spiral mot lägre löner, sämre villkor och färre jobb. Då förlorar alla – även de som trodde att de var vinnare och räddade sina jobb.

Det är därför en strategisk facklig fråga att avgöra balansen mellan å ena sidan de gemensamma reglerna för att hävda kollektiv styrka och förhindra att enskilda accepterar det som är till nackdel för alla och å andra sidan möjligheterna för lokala organisationer och individer att träffa överenskommelser som passar dem.

Denna balans gäller för flertalet frågor på arbetsmarknaden, inte minst de om löner och arbetstider. Det är självklart att arbetsgivare och högutbildade argumenterar för att det är en ny tid. En ny tid då det individuella måste ersätta det gemensamma. Det ligger i deras intresse. Ökade inslag av individuella överenskommelser skulle ge dem mer makt, de högavlönade högre relativlöner och bättre villkor. De skulle ge arbetsgivarna större frihet att fritt anställa, avskeda och ensidigt bestämma villkoren för dem med en svagare individuell styrka.

Det är alltid en ny tid. Ibland är förändringarna större, mer genomgripande och omvälvande för hela samhället. Det är möjligt att det råder en sådan ny tid nu – ett paradigmskifte. Det är många som hävdar det. Men det betyder inte att stora grupper på arbetsmarknaden har ett mindre intresse än tidigare av att agera gemensamt för kollektiva lösningar i lag och avtal. Av den enkla anledningen att de vinner på det – det ligger i deras intresse. Detta oberoende av hur ny denna nya tid är.

Lön för mödan

I ett avseende är enigheten stor om att det råder en ny tid. Förutsättningarna för lönebildningen har förändrats i västvärlden under de senaste tio åren. Det råder en ny ekonomisk ordning.

Denna nya ekonomiska ordning innebär en politik som är inriktad mot låg inflation. Det betyder att regler har skrivits, institutioner har byggts upp – så som den europeiska centralbanken, och fördrag har undertecknats. Allt utifrån en gemensam och dominerande politisk analys om att detta på sikt bäst gynnar sysselsättningen, produktiviteten och därmed tillväxt och välbefinnande.

Denna utveckling har skapat helt nya förutsättningar för lönebildningen i alla länder. Det innebär att lönerna långsiktigt måste öka i en takt som stämmer med den egna produktivitetsökningen och det internationellt fastställda inflationsmålet.

När det blir brist på arbetskraft eller företagets vinster blir för stora då ökar lönerna mer än i omvärlden. Om lönerna långsiktigt ökar mer än i vår omvärld så kommer i ett första läge vinsterna att minska när företagets konkurrenskraft försvagas. Arbetslösheten inom den exportberoende delen av ekonomin kommer att öka. Då minskar köpkraften, efterfrågan på hemmamarknaderna minskar, arbetslösheten ökar ytterligare och de offentliga finanserna försvagas. Det blir en ond spiral. En ond spiral som hårdast drabbar LOs medlemmar.

Det finns inte längre någon säkerhetsventil, i form av ändrade valutakurser, för att korrigera för löneökningar i ett land som är högre än i omvärlden. Det kommer i stället att leda till skador i den reala ekonomin med allvarliga följder för alla anställda. Enda vägen är sedan att ha lägre löneökningar än i omvärlden, sannolikt framtvungade av en mycket hög arbetslöshet.

LO anser därför att det ligger i alla löntagares intresse att medverka till att de samlade lönekostnadsökningarna i vårt land, även vid full sysselsättning, inte kommer att avvika från vad landets ekonomi tål. Detta avgörs av den egna inhemska produktivitetsökningen och av lönekostnadsökningarna i våra viktigaste konkurrentländer. Det finns därmed ett löneökningstrymme, en nivå på de samlade genomsnittliga löneökningarna som bäst gynnar löntagarna.

LO vill därmed tydligt avvisa kraven på låga eller lägre löneökningar än i omvärlden. Att systematiskt genomföra en sådan politik riskerar att starta en kedja av konkurrens mellan länder med allt lägre lönekostnad. En utveckling som i första hand drabbar alla länders löntagare men som på sikt också hämmar tillväxten och drivkrafterna för den tekniska utvecklingen.

Målet är så höga löneökningar som möjligt utan att konkurrenskraften försämras, men också att behålla den löneökningstakten även vid full sysselsättning. Det gynnar alla anställda och det gynnar hela samhällsutvecklingen bäst.

Löneutrymmet är givet i omvärlden

Arbetsgivarna hävdar däremot att det inte finns något nationellt löneutrymme, det vill säga någon nivå på hur mycket de genomsnittliga lönekostnadsökningarna i hela ekonomin kan och bör vara.

Det är naturligtvis sant, i den meningen att det inte finns någon procent eller något krontal som ska gälla inom alla sektorer, inom alla verksamheter eller för alla individer. Det har heller aldrig varit innebörden i begreppet löneutrymme. Arbetsgivarnas uppfattning att det inte finns ett löneutrymme ska därför mer ses som en intresseståndpunkt där de försöker att förhindra att löntagarna enas och istället bidra till oenighet och splittring löntagarna emellan.

Löneutrymmet, löneökningarnas storlek, har alltid varit mer eller mindre bestämda av utvecklingen i omvärlden. Detta är ingenting nytt. Däremot är det nu, tvärtemot vad arbetsgivarna hävdar, viktigare än någonsin att parterna på arbetsmarknaden gemensamt kan ta ett ansvar för att lönekostnadsökningarna inte blir större än vad ekonomin tål. Både de anställdas och arbetsgivarnas faktiska materiella intresse för detta har ökat. Kostnaderna, ekonomiskt och socialt, har ökat dramatiskt för båda parter om lönekostnadsökningarna stiger mer än i de viktigaste konkurrentländerna.

Det betyder minskad konkurrenskraft, fallande lönsamhet, sjunkande investeringar och ökad arbetslöshet. En utveckling som drabbar alla.

En modern solidarisk lönepolitik

Den klassiska solidariska lönepolitiken utgår från att det är rationellt, av flera orsaker, med "lika lön för likvärdigt arbete". Det betyder att det är en facklig målsättning att begränsa betydelsen av den enskilde arbetsgivarens lönebetalningsförmåga som grund för löneläget och att minska effekterna av skillnader mellan olika sektorer i utbud och efterfrågan på arbetskraft. Målen är full sysselsättning, ökade reala löner samt en rättvis fördelning.

Det betyder inte att det kan ske, och kommer att ske relativlöneförändringar som bygger på en arbetsgivares lönebetalningsförmåga och/eller skillnader i utbud och efterfrågan av vissa yrkesgrupper på arbetsmarknaden. Den klassiska solidariska lönepolitiken har varit vår fackliga motkraft till en lönebildning där lönebetalningsförmåga samt utbud och efterfrågan helt styr lönerelationerna. En lönebildning som då sker helt på den oreglerade marknadens villkor.

Den solidariska lönepolitiken kan och vill inte avskaffa marknadskrafterna. Den har varit och är vår fackliga strategi för att begränsa den oreglerade marknadens härjningar, särskilt bland de löntagare som var en för sig har en svag ställning på marknaden. Den solidariska lönepolitiken är vår gemensamma motkraft.

Det är de lägst avlönade löntagarna som är mest missgynnade av marknadskrafterna. Därför har den klassiska solidariska lönepolitiken, i tillämpning, inriktats mot att i första hand säkerställa rättvisa löneökningar också till dessa grupper genom olika former av låglönesatsningar.

LO anser att återkommande satsningar på de lägst avlönade medlemsgrupperna är en osviklig del av en modern solidarisk lönepolitik. Det är nödvändigt för att säkerställa våra långsiktiga mål om jämlikhet, jämställdhet och rättvisa.

Under de senaste femton åren har de lokala lönesystemen, avtalen och förhandlingarna förändrats på ett dramatiskt sätt. Många ackord har försvunnit, tabellöner har inte längre samma betydelse och de lokala fackliga organisationernas ansvar och möjligheter att själva inom de centrala avtalens ramar förhandla om löner, arbetstider och villkor har ökat kraftigt.

Därför har LO och förbunden utvecklat den solidariska lönepolitiken när det gäller synen på den lokala lönebildningen. LOs kongress 1991 formulerade ett fjärde övergripande mål för lönepolitiken – ”utveckling i arbetet för utveckling i lön”.

Det betyder att i en modern solidarisk lönepolitik så är den lokala lönebildningen, förhandlingar, lönerrevisioner och lönesystem tillsammans med arbetsorganisationen och personalutbildningen utformade så att det är möjligt för varje anställd att utvecklas i arbetet till mer kvalificerade arbetsuppgifter. En utveckling som också ska drivas på av och premieras med en personlig löneutveckling.

Dessa två delar av en modern facklig lönepolitik – fortsatta satsningar på de lägst avlönade och ökade möjligheter till utveckling i arbetet för utveckling i lön – innebär att de totala löneökningarna bör bli större än de löneökningar som regleras i de centrala riksavtalen. Vår fackliga lönepolitik bidrar till att det blir en viss löneglidning, om än olika stor i olika branscher.

Detta är inte nytt, problemet har alltid funnits, men med två viktiga skillnader. Tidigare föll ansvaret för löneökningar utöver de centrala avtalen, löneglidningen, tungt på arbetsgivaren. I den klassiska solidariska lönepolitiken var därför den fackliga utgångspunkten att de centrala avtalen skulle innehålla alla löneökningar och dessa tillsammans skulle motsvara hela löneökningstrymmet.

Men de ökade kostnaderna för löntagarna i form av starkt ökad arbetslöshetsrisk om löneökningarna totalt sett ökar mer än i omvärlden innebär att de centrala avtalen både måste innehålla bedömningar av och ett hänsynstagande till konsekvenserna av en låglönesatsning och till ökade ansträngningar att utveckla medlemmarnas arbete.

Det är LOs uppfattning att de nya förutsättningarna för lönebildningen ställer stora krav på vår framtida lönepolitik. Det ligger i medlemmarnas absoluta intresse att de totala genomsnittliga löneökningarna inte kommer att överskrida ett nationellt utrymme. De ekonomiska och sociala kostnaderna för löneökningar högre än i omvärlden har ökat dramatiskt.

Men samtidigt måste lönepolitiken säkerställa att rättvisa löneökningar till de lägst avlönade samt löneökningar utifrån en utveckling i arbetet inte kommer i konflikt med det nationella löneökningstrymmet.

LO anser att det är möjligt att utforma en modern solidarisk lönepolitik. En modern solidarisk lönepolitik som bygger vidare på vår klassiska politik och som säkerställer alla fyra målen. Full sysselsättning, ökade reala löneökningar, rättvis fördelning och utveckling i arbetet även under den nya ekonomiska ordning som gäller i Sverige och i hela västvärlden.

Förhandlingar om nya kollektivavtal

Landsorganisationens stadgar ger LOs styrelse och representantskap i uppdrag att inför en avtalsrörelse samråda med förbunden och förelägga representantskapet ett förslag om rekommendation till förbunden om avtalsrörelsens uppläggning. För att ytterligare klargöra LOs uppdrag vid förbundsvisa förhandlingar tillsatte LOs styrelse inför 1993 års avtalsrörelse en arbetsgrupp med syftet att utarbeta förslag. Förslaget "Samordnade förbundsförhandlingar" som antogs av representantskapet inför 1993 års avtalsrörelse.

De tre senaste stora avtalsrörelserna – 1993, 1995 och 1998 – har genomförts som samordnade förbundsförhandlingar vilket bland annat inneburit att förbunden utarbetat gemensamma krav samt att dessa krav fastställts av LOs representantskap som en rekommendation till förbunden. Slutligen har förbunden behandlat denna rekommendation och antagit den i sina respektive avtalsråd/fullmäktige och förbundsstyrelser. Då blir rekommendationen varje förbunds krav mot sin(a) motpart(er).

Under dessa avtalsrörelser har LOs styrelse och förbunden framgångsrikt prövat möjligheterna till en stark samordning trots betydande svårigheter. Detta arbete har givit både förbunden och LOs styrelse viktiga erfarenheter.

LOs styrelse konstaterar att behovet av och kraven på en stark sammanhållning mellan LOs förbund har ökat. Det är nödvändigt för att nå framgångar i den solidariska lönepolitiken för att kunna försvara medlemmarnas löneläge i förhållande till andra grupper med en starkare marknadsposition samt för att kunna träffa gemensamma uppgörelser om framtida kompletteringar i medlemmarnas försäkringsskydd.

Samtidigt har förutsättningarna för en stark sammanhållning på flera viktiga punkter förändrats. Det är därför nödvändigt att LOs styrelse under den kommande kongressperioden tar initiativ till en ny översyn över de arbetsformer och regler som LO och förbunden använder inför och under en avtalsrörelse. Allt för att skapa bredast möjliga enighet mellan medlemsförbunden.

Det finns därvid skäl att särskilt överväga om det krävs en omarbetning av stadgarna för att ytterligare stärka samverkan mellan förbunden i förhandlings- och kollektivavtalsfrågor.

Samarbetsavtal mellan förbund och arbetsgivare

Under kongressperioden har sju fackliga förbund inom industrisektorn, fem från LO, träffat en överenskommelse med arbetsgivarna inom industrin om ett så kallat samarbetsavtal. Det är i princip ett huvudavtal i den meningen att det reglerar procedurer mellan organisationerna och löper tills vidare. Det reglerar inga materiella frågor. Ett liknande samarbetsavtal har under våren träffats också inom den kommunala sektorn.

En del av samarbetsavtalen är förhandlingsavtal. Dessa avtal förpliktigar parterna till en särskild förhandlingsordning. De fackliga organisationerna är därmed i en situation som starkt binder dem samman. Samtidigt innebär denna starka förpliktelse mellan de fackliga organisationerna stora svårigheter att nå en stark sammanhållning mellan alla LOs medlemsförbund, särskilt när det gäller förhandlingar om nya kollektivavtal.

Den pågående utvecklingen kan på sikt få stora konsekvenser för den svenska arbetarrörelsen. Det är nödvändigt att finna lösningar som å ena sidan gör det möjligt för medlemsförbunden att lösa vissa problem med samarbetsparter utanför arbetarrörelsen, samtidigt som den grundläggande värde- och intressegemenskapen inom arbetarrörelsen inte försvagas eller till och med hotas.

Arbetarrörelsen har ett stort gemensamt ansvar för att under den kommande kongressperioden noga analysera de långsiktiga konsekvenserna av dessa förändringar i det fackliga arbetet. Resultatet av en sådan analys bör presenteras för representantskapet tillsammans med de förslag som krävs för att säkerställa en stark facklig och politisk sammanhållning inom den svenska arbetarrörelsen även i framtiden.

Tid för arbete

Det ökade värde som arbetet skapar kan antingen användas för ökad privat konsumtion, högre reallöner med mer pengar i plånboken eller för gemensam konsumtion, till exempel vård, skola, omsorg, miljöförbättringar och uppbyggnad av infrastruktur såsom vägar och bredband.

Eller så kan arbetstiden minskas, människor arbetar mindre, det värde som skapas blir mindre eller ökar långsammare. Låt oss göra ett enkelt räkneexempel. Anta att produktiviteten ökar med 1,5 procent och att en tredjedel av detta används varje år för en kortare arbetstid. Det innebär en förkortning av veckoarbetstiden med 12 minuter per vecka. Med en förenklad beräkning betyder det att en förkortning från 40 till 35 timmar, 12,5 procent, tar 25 år.

En sammanvägning av förkortningen av normalarbetstiden för heltid och den förlängda semestern under de senaste ett hundra åren ger en förkortning av arbetstiden med cirka 3 timmar per vecka och tioårsperiod. I den takten, som vi använt under det sekel som gått, tar det således 16–17 år att förkorta arbetstiden från 40 till 35 timmar.

Självklart är det möjligt att korta arbetstiden snabbare om produktivitetsökningen är större och/eller en större del av ökningen avsätts för arbetstidsförkortning. I dagens debatt föreslås ibland 35 timmars arbetsvecka inom fem år. Det är storleksordningen 2,5 procent per år vilket sannolikt är mer än produktivitetsutvecklingen de kommande åren. Men detta är knappast ens en rimlig vision eftersom den förutsätter att den ekonomiska utvecklingen är synnerligen gynnsam och att all standardförbättring används till arbetstidsförkortning.

Om tillväxten är fortsatt hög är det LOs bedömning att en arbetstidsförkortning ändå är ekonomiskt möjlig. Sysselsättningen kommer att öka och hushållen har haft en god ökning av köpkraften under flera år. De ekonomiska förutsättningarna finns. Det finns dock två mycket viktiga invändningar:

Tillgången på arbetskraft kommer om fem till tio år att vara ett stort problem. De pensionerade blir fler och de som arbetar blir färre. Att minska arbetstiden kommer då att försämra en redan svår situation. Det blir brist på arbetskraft samtidigt som behovet av arbetskraft inom framförallt den offentliga sektorn kommer att vara stort.

Den andra och allvarligaste invändningen är att en förkortning av arbetstiden minskar mängden arbetade timmar samtidigt som antalet som ska försörjas (läs pensionärer) blir större. Allt beroende på de stora barnkullarna i slutet på 40-talet som börjar pensioneras om tio år. Då förändras förhållandet mellan försörjda och arbetande, det så kallade välfärdsbråket. Om inte skatterna höjs kommer skatteunderlaget att minska samtidigt som de offentliga behoven ökar. En generell arbetstidsförkortning riskerar då att försvåra en redan svår situation.

Det betyder att utifrån strikt ekonomiska och demografiska utgångspunkter är en arbetstidsförkortning inte enkel och sällan ens möjlig att genomföra. De grupper som vill förhindra en förkortning har alltid goda argument. Trots detta har den samlade fackföreningsrörelsen återkommande enats i kravet på en förkortning av arbetstiden eftersom också det är en viktig förbättring av välfärden, jämlikheten och rättvisan.

Det betyder att alla förkortningar av arbetstiden måste ske i små steg och de kan inte vara alltför omfattande. Takten kan vara av storleksordningen maximalt någon procent per år.

Andra möjliga alternativ

Valet gäller inte bara mellan ökad gemensam och privat konsumtion eller kortare arbetstid. Det gäller också hur förkortningen ska genomföras. Här finns främst tre alternativ; kortare veckoarbetstid, längre semester (betald ledighet) eller längre föräldraledighet.

En förkortning av veckoarbetstiden med två timmar motsvarar i arbetsmängd cirka 11 extra lediga dagar. En förlängning av föräldraledigheten med två månader skulle innebära ett bortfall av arbetstid motsvarande cirka en semesterdag eller 12 minuter kortare veckoarbetstid för alla.

Arbetsgivarnas motstånd

Kostnaderna för en arbetstidsförkortning måste betalas av en lägre konsumtion, privat och offentligt. Det är inte möjligt att öka lönekostnadsandelen, minska vinsterna, bara för att det sker samtidigt med en arbetstidsförkortning.

Trots denna insikt i den fackliga rörelsen är arbetsgivarna starka motståndare till en förkortad arbetstid. Orsaken är att kortare arbetstid ändå innebär ökade kostnader för arbetsgivarna, speciellt i kapitalintensiv verksamhet. Arbetsgivarna ser en risk att utnyttjandegraden av det fasta kapitalet (byggnader, maskiner och utrustningar) blir lägre. Då ökar kostnaden per producerad enhet även om lönekostnaden är oförändrad.

Lag eller avtal?

I diskussionerna ställs ofta en förkortad arbetstid med lag mot avtalslösningar. Frågan är dock fel ställd. En förkortning av arbetstiden kan antingen ske i lag (arbetstidslagens normalarbetstidsmått eller semesterlagen) och i avtal eller enbart genom avtal. Enbart lagstiftning är inget alternativ eftersom alla lagändringar måste anpassas till de olika kollektivavtalen i kommande förhandlingsomgång.

Under hela förra århundradet har alla förkortningar av arbetstiden påbörjats med avtal inom olika branscher. Det har därefter följts upp med en förkortning av normalarbetstiden i lag. Denna lagändring har därefter hanterats, kostnadsberäknats och påverkat kollektivavtalen.

Motivet för en uppföljning med en lagändring har varit kravet på jämlikhet och rättvisa. Riskerna för orättvisor mellan olika löntagargrupper, med olika stark ställning på arbetsmarknaden är uppenbara om arbetstidens längd enbart regleras i kollektivavtalen.

Ett argument mot lagstiftad arbetstidsförkortning är de problem som beskrivits ovan med tillgången på arbetskraft och minskande skatteunderlag. Detta problem påverkas dock inte av om en förkortning sker i lag och avtal eller bara med avtal. Problemen blir dock större eftersom en förkortning som stöds av en ändrad lagstiftning kommer att nå ut till alla grupper på arbetsmarknaden.

Det är LOs bedömning att arbetstiden de allra närmaste åren kommer att förkortas i avtalsförhandlingar. Det kommer att innebära fler betalda lediga dagar. Problemet är att detta av olika skäl inte kommer att gälla för grupper med en svagare position på arbetsmarknaden. Skillnaderna och orättvisorna riskerar att öka fram över inom arbetstidsområdet

För att säkerställa våra gemensamma fackliga mål om jämlikhet, jämställdhet och rättvisa har det varit nödvändigt att följa upp förkortningar av arbetstiden i avtalen med en ändrad lagstiftning. Om vi ska nå våra fackliga mål även i framtiden kommer det, liksom tidigare, att krävas en ändrad lagstiftning.

Enighet är nödvändig

Historien visar att varje förkortning av arbetstiden har fordrat en stark och samlad mobilisering från hela arbetarrörelsen. Under de senaste fem åren har det inom några avtalsområden avsatts en del av löneutrymmet för en betald ledighet. Lösningarna är lite olika på olika avtalsområden men de innehåller också någon form av valmöjlighet för den enskilde i form av pengar och/eller inbetalningar till en pensionsförsäkring. Avsättningarna är idag av storleksordningen totalt två procent vilket motsvarar cirka knappt en timme per vecka.

Dessa uppgörelser har varit möjliga att träffa med arbetsgivarna utan större konfrontation och uppskattas bland medlemmarna eftersom de ger en möjlighet till några betalda lediga dagar per år. De kan därvid jämföras med den femte semesterveckan.

Nackdelen med denna utveckling är att det riskerar att försvaga den fackliga enigheten i synen på kortare arbetstider och därmed försvåra framtida generella förkortningar av veckoarbetstiden. Då kan viktiga värden för arbetarrörelsen såsom ökad jämställdhet och hälsa gå förlorade.

Arbetstidens förläggning

Arbetstidslagen och riksavtalen är inom arbetstidsområdet i alla väsentliga delar dispositiva. Detta ger internationellt sett en unik möjlighet för de lokala parterna att träffa överenskommelser som är väl anpassade till olika verksamheters förutsättningar.

Detta har också skett under den senaste kongressperioden där de lokala parterna, inom det centrala regelverket, lyckats träffa avtal om mer flexibla arbetstider på ett sätt som väl balanserar arbetsgivarnas och de anställdas intressen. Överenskommelser som därigenom har hög legitimitet och som fungerar väl i det dagliga arbetet.

Arbetsgivarna ställer emellertid krav på att möjligheterna till flexibilitet ska öka. Deras mål är dock i realiteten ett annat. De vill i fler fall än nu ensidigt kunna besluta om arbetstidens förläggning och variation. Det skulle naturligtvis innebära lägre kostnader för produktionen eftersom behovet av övertid skulle minska.

Det betyder att arbetsgivarnas krav på ökad flexibilitet inte i första hand syftar till att arbetstiden ska kunna variera mer. Målet är i första hand att kostnaderna för den redan nu nödvändiga variationen ska vara lägre. Arbetsgivarna vill övervältra de egna kostnaderna på LOs medlemmar socialt och ekonomiskt.

I den senaste utredningen om en ny arbetstidslag föreslås den typen av förändringar i lagen. Där föreslås ett byte till de regler som finns i ett EU-direktiv och som inte är dispositiva och normativa regler utan absoluta minimiregler. Men dessa minimiregler är synnerligen generösa för arbetsgivaren och överensstämmer inte med förhållandena på svenska arbetsmarknaden. En övergång i den svenska lagstiftningen till enbart den typen av absoluta minimiregler anser därför LO vara helt utesluten.

Grunden för maktindelningen mellan arbetsgivarna och de anställda är framför allt två regler i den nuvarande arbetstidslagen, nämligen veckoarbetstidsmättet och nattarbetsförbudet. Om dessa avskaffas i lagen skulle detta innebära en kraftig förändring av balansen mellan de anställda och arbetsgivarna i möjligheterna att träffa kollektivavtal, centralt och lokalt, om arbetstidens förläggning. De sociala och ekonomiska nackdelarna för de anställda skulle vara mycket stora.

LO motsätter sig helt en förändring av arbetstidslagen som förändrar balansen mellan arbetsgivare och anställda när det gäller möjligheterna att träffa väl avvägda kollektivavtal om arbetstidens förläggning som både svarar mot verksamheternas krav och de anställdas sociala situation. Den nuvarande ordningen med normativa regler som är dispositiva är helt avgörande för möjligheterna för parterna på arbetsmarknaden att träffa sådana avtal.

En förändring av arbetstidsreglerna, i lag eller avtal, med den politiska situation som nu råder innebär mycket stora risker för löntagarna. Trycket på en försvagning av skyddsreglerna för de anställda är så stort att om reglerna ska ändras är det stor risk att det samlade resultatet blir till löntagarnas nackdel.

LO anser att det ständigt krävs en anpassning av arbetstiderna till verksamheternas krav och de anställdas sociala situation. Detta är inget nytt. Denna anpassning sker bäst genom förhandlingar mellan centrala och lokala parter som är likvärdiga i sin maktposition. Här är arbetstidslagens dispositiva regler en förutsättning för lösningar som väl balanserar mellan olika krav och som därför är anpassade till verksamheten och som blir legitima både för arbetsgivarna och de anställda.

En gemensam arbetstidspolitik

LO ställer sig bakom kravet om en lagstiftad allmän arbetstidsförkortning. Arbetarrörelsen måste formulera en gemensam arbetstidspolitik för en längre period. LO anser att denna politik måste präglas av framför allt följande:

- Ökade valmöjligheter för den anställde att förena arbete och fritid genom stärkta rättigheter för den enskilde att påverka förläggningen av arbetstider och ledigheter.
- Stort hänsynstagande till de ekonomiska och demografiska förutsättningarna så att den framtida gemensamma välfärden kan säkerställas.
- Att en förkortning av arbetstiden är en viktig reform för bättre hälsa, mindre stress samt ökad välfärd.
- Större möjligheter att välja arbetstider utifrån de egna behoven under livets olika skeden.
- Regler som skapar goda förutsättningar för parterna att i kollektivavtal finna väl balanserade lösningar mellan verksamhetens och de anställdas krav.

LO anser att en arbetstidsförkortning under de kommande åren kan och bör ske genom att löntagarna får rätt till ytterligare fem dagars betald ledighet per år. Denna rätt ska intjänas på samma sätt som man intjänar rätt till betald semester. Den enskilde ska i princip ha rätt att ta ut den lediga tiden på det sätt som passar honom eller henne bäst. Det ska kunna ske i form av hela dagar, del av dag eller enskilda timmar så att det blir möjligt att förkorta den dagliga arbetstiden.

Den utökade rätten för arbetstagarna att påverka ledighetens förläggning kan också gälla de semesterdagar som arbetstagaren har rätt till utöver de 20 dagar som går åt till huvudsemestern. Om arbetstagaren anmält sina önskemål om ledighet i god tid ska arbetsgivaren bara kunna motsätta sig arbetstagarens önskemål om det föreligger synnerliga skäl.

LO anser

att den utökade rätten till ledighet ska införas under en femårsperiod.