

Del 1 - DEN FACKLIGA VÄRDEGRUNDEN

5-29

- Mål & Metod
- Arbetsmaterial
 - Arbetslivet
 - Barnomsorgen/förskolan
 - Bostaden/boendet
 - Frihet
 - Kultur & Fritid
 - Rättsväsendet
 - Skolan
 - Social jämlikhet
 - Vården
- "Värdegrund"

Del 2 - FACKETS HISTORIA & FRAMTID

31-75

- Mål & Metod historien
- Arbetsmaterial
 - Arbetarrörelsens utveckling i korthet
 - Facket & Politiken idag och framåt
 - Vi måste formulera framtidsvisionerna NU!
 - Tidningsartiklar ofta bra underlag för idédiskussioner
- Idé Berättarmanus historien
- Politiskt kalendarium
- Röstningsstatistik Riksdagen
- SAF:s hemliga PM
- Patron Benedicks tal
- Palmes tal 1965
- De 5 fackliga värnen

Del 3 - MEDLEMSKAPETS VÄRDE & MÖJLIGHETER

77-93

- Mål & Metod
- Arbetsmaterial
 - Idé till berättarmanus
- Diskussionsfrågor

DEL 4 - FACKET PÅ JOBBET

95-136

- Mål & Metod
- Arbetsmaterial
 - Kollektivavtalet
 - Medbestämmandelagen (MBL)
 - Lagen om Anställningsskydd (LAS)
 - A-Kassan
 - Samhällets respektive Fackets försäkringsskydd
 - Arbetsmiljö
 - Arbetsordning Säkerhetskultur 2018
 - Risker & Riskhantering
 - Processerna i SAM

DEL 5 - STRUKTUR & VERKSAMHET

137-147

- Mål & Metod
- Arbetsmaterial
 - Den formella grunden
 - Organisationens struktur
 - Verkställande funktioner
 - Du är viktigast!
 - Påverka samhället med facket som plattform

INNEHÅLL

Facklig Grundutbildning Elektrikerna

FÖRORD

Värderade Handledare!

Du håller nu handledningen till Elektrikernas nya fackliga grundutbildning i din hand. En utbildning byggd på en tämligen ny pedagogisk idé: multimodalt lärande som enkelt uttryckt bygger på att vi lär oss inte bara genom språket utan genom alla våra sinnen; alltså genom en helhet av språk, färg, form, ljud, ljus, rytm och rörelse. Därför bygger materialet på tecknade scener och enskilda illustrationer med mycket färg och form som grunden för ditt berättande (som du får förslag, underlag och idéer till här i handledarmaterialet). I symbios med materialet bildar du och det en helhet där målet är att göra deltagarna till aktiva medskapare av perspektiv, tankar och idéer istället för passiva mottagare av information och kunskap.

Fackföreningen är och förblir en kamporganisation, och att kunna erbjuda våra medlemmar en väl fungerande och effektiv grundutbildning är ett viktigt led i kampen. Utbildningen är indelad i fem olika delar, och i inledningen till varje finns en tydlig målbeskrivning för just den delen. Den övergripande målsättningen formulerar vi så här:

Ge medlemmarna en tydlig bild av

- den fackliga värdegrundens betydelse såväl i ett historiskt perspektiv som vilken plats och betydelse den ska ha för hur vi formar dagens Sverige och hanterar de problem vi som samhälle och land står inför till följd av händelser och konflikter runt om i världen,
- arbetarrörelsens betydelse för att dagens Sverige ser ut och fungerar som det gör när det gäller demokrati, jämlikhet, samhällets resursfördelning, allas möjligheter att påverka, allas rätt till kunskap och utbildning samt en arbetsmarknad med ordning och reda fri från inslag som möjliggör social eller ekonomisk dumpning,

- att förbundets organisatoriska struktur och verksamhet utgår från medlemmarna och deras behov och rättigheter dels som anställda i ett företag på den svenska arbetsmarknaden och dels som medborgare i Sverige,

- det fackliga medlemskapet som en rolig, stimulerande och modern plattform för delaktighet och påverkan både på den egna situationen och på samhällsutvecklingen såväl i den egna hemkommunen som nationellt och även internationellt,

- att nyckelbegreppen i det fackliga medlemskapet och verksamheten är "närhet", "delaktighet" och "gemenskap".

Som handledare har du en bärande roll i förbundets fackliga grundutbildning. En utbildning som i förlängningen bygger grunden för fackets position i det framväxande Sverige. Ett Sverige som i ett historiskt perspektiv för arbetarklassen har gått från "intet" till "allt", och i ett framtidsperspektiv förhoppningsvis från "allt" till "jämnt allt". Detta sagt i en tid när det är viktigare än någonsin att arbetarrörelsen står upp stark och enig för den värdegrund den själv bygger på redan från första dagen och den första banderollen: "alla människors lika värde och rätt".

Från förbundsledningens sida är vi mycket stolta och tacksamma över alla våra entusiastiska, engagerade och duktiga handledare och studieansvariga! Eftersom materialet har tagits fram i tät dialog med er är vi övertygade om att det kommer att utgöra den spännande och intressanta grund för förbundets grundläggande fackliga utbildning i framtiden som var tanken och förhoppningen. Ni har vår fulla support i ert uppdrag och arbete, och vi ser med tillförsikt framtiden an med välutbildade och engagerade medlemmar!

Jonas Wallin
förbundsordförande

Per-Håkan Waern
andre förbundsordförande

Johnny Hägerman
studieansvarig

Facklig Grundutbildning Elektrikerna

5

Den Fackliga Värdegrunden

- **Mål & Metod**
- **Arbetsmaterial**

- Arbetslivet
- Barnomsorgen/förskolan
- Bostaden/boendet
 - Frihet
- Kultur & Fritid
- Rättsväsendet
 - Skolan
- Social jämlikhet
 - Vården
- "Värdegrund"

MÅL & METOD

Fackliga Värdegrunden: "Allas lika värde och rätt"

Det övergripande målet med box 1 är att skapa insikt och förståelse hos deltagarna om den verkliga vidden av arbetarrörelsens/fackets värdegrundsbase-
rade arbete både som visseblåsare, norm- och värdegrundsskapare och som
politisk pådrivare under hela 1900-talet, samt vad det arbetet och kampen har
betytt för Sveriges utveckling från utstuderat klassamhälle till det moderna,
jämlika välfärdssamhälle vi har idag.

Ett samhällsbygge är en både komplex och komplicerad fråga, och då gäller det
att pedagogiskt hamna "rätt in i handlingen" på en gång. Det gör vi i box 1 ge-
nom att ta vår utgångspunkt i den samhällsbild deltagarna känner igen, förstår
och identifierar sig med, och sedan försiktigtvis gå vidare därifrån både bakåt
och framåt. Framåt genom "brasklappar" om vart utvecklingen kan ta vägen om
intressen med annan värdegrund eller andra politiska idéer* får ta över, bakåt
genom att beskriva de stora dragen i det politiska skeendet över tid (där hand-
ledaren i presentationer och dialog lägger tyngdpunkten på det värdegrundsba-
serade resonemanget bakom reformer och beslut).

**Socialdemokratin vill forma ett samhälle grundat på demokratins ideal och
alla människors lika värde med målet fria och jämlika människor i ett solidariskt
samhälle tillskillnad från liberalismen där den enskilda människans frihet och
integritet är okränkbar och den centrala politiska frågeställningen handlar alltid
om förutsättningarna för den enskilda människan att själv, och i fritt samspel
med andra, utforma sitt liv. Konservatism (höger) anses stå för en politisk ide-
ologi som vill bevara det bestående samhället, bygga det på erfarenhet och
tradition, och förändra det långsamt.*

Det yttersta syftet och målet för box 1 på ett personligt plan är att den en-
skilde deltagaren ska få underlag, bakgrundsmaterial och mod att kunna tänka
över sin egen värdegrund och, förhoppningsvis, mer uttalat solidarisera sig med
fackets värdegrund och arbete för att vårt samhälle ska fortsätta utvecklas i
den andan.

Öppningsscenen i box 1 är en bild av det samhälle vi alla känner igen med väl-
färdstjänster och institutioner som vi alla tar mer eller mindre för givna (mer
ju längre ner i åldrarna vi kommer); skola, sjukvård, kultur, bostad, frihet etc.
Handledarens beskrivning av öppningsscenen bör gå ut på att det är så här vi
förväntar oss att samhället ska se ut och fungera, och att vi alla ska ha tillgång
till det på lika villkor. Man kan med fördel berätta utifrån sina egna erfarenheter
och upplevelser, och gärna också ge exempel på samhällsföreteelser man upp-
levt i andra länder och inte vill se i Sverige i framtiden.

Övergången från öppningsscenen till de olika delscenerna (av vilka du kan välja att börja med vilken som helst) kan gärna vara fråga typ; "Är allt detta självklart? Och har det alltid varit så? Vad kan göra att vi som tycker att detta är det ideala sättet att fördela våra gemensamma tillgångar plötsligt står där en dag med lång näsa? Vi ska titta lite närmare på allt detta i de följande scenerna."

Ett av de underliggande målen för all facklig utbildning är att ge deltagarna en insikt dels i sina egna möjligheter att vara med och påverka samhällsutvecklingen genom att använda sitt fackliga medlemskap som plattform och inspirationskälla, och dels i att den mesta utveckling och opinion börjar på det lokala planet. Det vi ser hända på den högsta politiska våningen, riksdag och regering, är bara en spegling av det som först tänkts och värkts fram lokalt. Åtminstone är det så det demokratiska systemet är tänkt att fungera, och kan bara göra det om vi som jobbar och verkar lokalt tar vårt ansvar och kräver vår plats i skeendet. Historien börjar med Mig, historien börjar med Dig! Det spelar ingen roll vilken karaktär frågan har, det börjar lokalt vare sig det handlar om att förändra förutsättningarna på jobbet för landets alla elektriker eller fler supportade duschinsatser i veckan till Agda och Axel på seniorboendet. Det som inte tänkts och slagits näven i bordet för lokalt det genomförs inte nationellt.

Mot den bakgrunden hänger alla delar i studiematerialet ihop på det sättet att du som Handledare kan binda ihop det lokala perspektivet i varje enskild del med deltagarnas vardagsliv, hur det ser ut, hur det vill att det ska se ut i framtiden och i vilka forum de kan engagera sig hemmavid för att vara med och styra samhällsutvecklingen i den riktning de önskar. Glöm inte att varenda en av dina deltagare har ett vardagsliv som de vill göra ännu bättre, de har drömmar som de vill uppnå och de vill ge sina barn ett bättre samhälle än de får idag. Det fackliga medlemskapet är inte bara en investering för den omedelbara personliga och kollektiva tryggheten, det är också en investering för att ha en röst i samhällets utveckling och goda framtid!

BAKGRUNDSINFORMATION & ARBETSMATERIAL

Här får du som handledare grundläggande bakgrundsfakta om de olika delarna i vårt svenska samhällsbygge och välfärdssystem, som alltigenom är byggt på det socialdemokratiska idealet och värdegrunden "allas lika värde och rätt". Perspektivet går från det orättvisa klassamhälle vårt land var när den första fackföreningen bildades för mer än hundra år sedan till det samhälle vi ser idag när vi tittar oss omkring, och kanske alltför lättvindigt tar för givet. Det är oerhört viktigt att deltagarna som grund i sin fackliga bildning förstår varför fackföreningsrörelsen en gång bildade det socialdemokratiska arbetarepartiet som ett verktyg att kunna vara direkt närvarande och handlingsförmögna i det politiska görandet på högsta nivå för att tillvarata arbetarens som kollektiv intressen i samhällsbygget. Och att det är av precis samma skäl som fackföreningen idag engagerar sig politiskt och bedriver en aktivt facklig-politisk samverkan så långt det är möjligt och på alla nivåer det är möjligt. Inte minst lokalt.

Vi tar delarna i kronologisk ordning, och lägger in basfakta om politiska beslutsstrukturen i varje del. Detta för att du som handledare enkelt ska kunna väva in det lokala inflytandeperspektivet som det fackliga medlemskapet ger genom hela utbildningen.?

ARBETSLIVET

På regeringsnivå är det Arbetsmarknadsdepartementet som har ansvar för frågor som rör en väl fungerande arbetsmarknad. Ansvarig myndighet är Arbetsförmedlingen och kommunalt kan förvaltningen t ex heta "förvaltningen för Arbetsmarknad och Vuxenutbildning" respektive motsvarande politiska nämnd vars ledamöter väljs lokalt.

För den enskilde har "arbetslivet" sannolikt ett tämligen kort och omedelbart perspektiv; har jag jobb, har jag ett jobb jag trivs med, tjänar jag bra, har jag någon form av trygghet inför morgondagen, kan jag utvecklas i det, kommer företaget jag jobbar på att gå fortsatt bra, vad händer med det om det blir sämre tider? Att ha ett jobb är för många att ha en identitet, att vara inkluderad i samhället, att ingå i ett sammanhang. I den bästa av världar gör alla människor det, men dit är det långt. Förhoppningsvis gör åtminstone en majoritet av våra medlemmar det.

Förhållandena på vår svenska arbetsmarknad ser i många avseenden annorlunda ut än i andra länder i den meningen att det är parterna själva som kommer överens om vilka villkor som ska gälla. Den svenska modellen har nu snart åttio år på nacken, och var när den sjösattes kanske det allra tydligaste uttrycket för arbetarrörelsens värdegrund: "allas lika värde och rätt (även innanför grindarna till fabriksområdet)". Idag är det självklart att ingen ska stå med mössan i hand för att få ett jobb, eller för att få ordentligt betalt för det jobb man gör. Men är det självklart även i framtiden, det finns gott om krafter, politiska och andra, som med glädje skulle se den svenska anställningstryggheten försvagas och gärna helt skrivas för att gynna helt andra syften än den anställdes rätt till jämställdhet och justa villkor.

Ett klipp från partiets program:

"Vi socialdemokrater vill se ett land där vi samarbetar för att utveckla vår samhällsmodell, där anställningstryggheten stärks med kollektivavtal. Där ingen ska behöva rea ut sin arbetskraft för att få ett jobb.

Ett ensidigt fokus på skattesänkningar och privatiseringar under den borgerliga regeringens tid gjorde inte Sverige bättre. En ny riktning är nödvändig. Alla som arbetar i Sverige ska ha lika villkor och rättigheter i arbetslivet. Den svenska kollektivavtalsmodellen ska gälla lika för såväl svenska som utländska företag som verkar i Sverige. Därför arbetar vi för:

- Ordning och reda på svensk arbetsmarknad. Den svenska modellen där fack och arbetsgivare förhandlar om löner och villkor och tecknar kollektivavtal ska kunna tillämpas på utländska företag som bedriver verksamhet i Sverige. Laval-lagen ska rivas upp!
- En förändring av EU:s lagstiftning så att nya fall av löne- och villkorsdumpning möjliggörs.
- Att de fackliga rättigheterna garanteras på EU-nivå genom ett bindande socialt protokoll. Att vidta fackliga stridsåtgärder över gränserna måste göras till en lagstadgad rättighet i EU.

EU:s strategi om aktiv inkludering av människor som är utestängda från arbetsmarknaden

Alla medlemsstater i EU har ställt sig bakom Europeiska kommissionens rekommendation om en sammanhållen strategi för aktiv inkludering av människor som är utestängda från arbetsmarknaden. Strategin innebär att utforma en politik där insatser för ekonomisk trygghet, ett inkluderande arbetsliv och stöd i form av sociala tjänster av god kvalitet, samordnas. Syftet är att öka den sociala delaktigheten i samhället genom att inkludera så många som möjligt i arbetslivet samt tillgodose ekonomisk trygghet för dem som inte kan arbeta.

BARNOMSORGEN/FÖRSKOLAN

Utbildningsdepartementet har politiskt ansvar för förskolefrågorna (utbildnings-, forsknings- och ungdomspolitik), ansvarig myndighet är Skolverket. På kommunal nivå: Förskoleförvaltningen för driften, på politisk nivå motsvarande nämnd vars ledamöter väljs lokalt.

I den moderna barnomsorgen, förskolan, är det Utbildningsdepartementet och Skolverket som är ytterst ansvariga för verksamheten vars uppgift och omfattning regleras i skollagen (till skillnad från tidigare i Socialtjänstlagen). Det är staten som formulerar verksamhetens övergripande mål och riktlinjer, medan det är kommunerna som svarar för genomförandet.

Idag är ca 80 procent av alla barn inskrivna i barnomsorgen där drygt 100 000 barnskötare, förskollärare, dagbarnvårdare och fritidspedagoger arbetar. En bransch som har skapats sedan andra världskriget och som idag omsätter miljardbelopp. Förskolorna svarar för den största delen av barnomsorgsplatserna för förskolebarn, resten svarar en stadigt minskande andel familjedaghem för.

Historiskt har barnomsorgen kallats barnkrubba, barnträdgård, arbetsstuga m.m. Som i så många andra sociala sammanhang var det Alva Myrdal som på 1930-talet en av initiativtagarna till modern barnomsorg. Hon talade om att bygga upp ett "modernt samhälle med bra barnkrubbor med välutbildad personal". Fattigvårdsstämpeln på verksamheten skulle bort. Hennes bok "Stadsbarn" kom ut 1935 och var Sveriges första skrift om "kollektivt ordnad barnomsorg". Både hon och Gunnar Myrdal var aktiva i debatten om behovet av barnomsorg. De ansåg att samhället hade en skyldighet att ge sådant stöd till barnfamiljerna.

Deras engagemang byggt på en övertygad värdegrund satte på 1930-och 1940-talen ordentlig fart på och grunden lades för de barnomsorgsformer som föräldrar idag ser som en naturlig del av ett modernt samhälle. Barnomsorgspersonalen började utbildas i takt med att kraven på pedagogisk verksamhet ökade. 1944 var första år statsbidrag gavs till barnomsorg, Socialstyrelsen blev tillsynsmyndighet och skrev 1945 de första pedagogiska anvisningarna för barnomsorgen, som skulle "utveckla barnens sinnen, fantasi, skaparglädje, uppfinningsförmåga och ge en sund självkritisk inställning".

Barnomsorgen i vårt land tredubblades under 1960-talet.

Antalet daghem med en annan huvudman än kommunen har ökat under de senaste tio åren, föräldrakooperativ är den vanligaste formen. Ett stort antal kommunala förskolor har numera en speciell inriktning (miljö- och utomhusverksamhet, konst, musik etc.) men som inte innebär en särskild pedagogik.

Från 1995 har alla föräldrar enligt lagen rätt till en barnomsorgsplats i sin hemkommun.

BOSTADEN/BOENDET

På regeringsnivå är det Näringsdepartementet som har ansvar för boende- och byggfrågorna. Ansvarig myndighet är Boverket och kommunalt kan det vara Stadsbyggnadskontor resp. stadsbyggnadsnämnd och/eller Fastighetskontor resp. fastighetsnämnd vars ledamöter väljs lokalt.

Även när det gäller bostaden och boendet i ett vidare perspektiv har arbetarrörelsens kamp och värdegrund haft stor betydelse för utvecklingen. Och även inom det området sticker makarna Myrdals idéer ut och familjeideal ut och bildar grund för nytänkande på alla möjliga sätt, allt formulerat i "Bostadssociala utredningen" 1935 och med en tanke om att båda föräldrarna skulle arbeta utanför hemmet.

Bostadsmarknaden var oerhört segregerad i städerna, dit folk flyttade i stora tal i takt med industrialiseringen och många fick bo i "nödbostäder". Bostäder som knappt förtjänade beteckningen "bostad". Barnfamiljer nekades i allmänhet att hyra bostad hos privata värdar, som ansåg att barn ställde till besvär och slet extra på lägenheten. Det betydde att de som hade störst behov av en god bostad var hänvisade till det sämsta som fanns på marknaden. Bostadssociala utredningens arbete ledde fram till statliga och kommunala satsningar på "barnrikehus", en satsning som dels innehöll fördelaktiga lån till dem som byggde husen, och dels hyresbidrag till hyresgästen.

Reformen ledde till att det bildades kommunala bostadsföretag för att bygga och förvalta barnrikehusen, vilket lade grunden för de kommunala allmännyttiga bostadsföretagen. Även HSB deltog i verksamheten, både genom att bygga hus med hyreslägenheter och att upplåta vissa av lägenheterna i sina bostadsrättsföreningar till barnfamiljer som fick betala av insatsen månadsvis under en lång tidsperiod. Många skickliga arkitekter som engagerat sig i bostadsfrågan vid Stockholmsutställningen 1930 fick i uppdrag att rita barnrikehusen.

Lägenheterna i barnrikehusen var på 2-3 rum och kök eller kokvrå, med bad- eller duschrut och centralvärme. I källaren fanns tvättstuga och på gårdarna lekplats, vilket sammantaget betydde en enorm förbättring av bostadsstandarden för "vanligt folk". Efter Myrdals idéer byggdes även lekplatser och lokaler för både barns och vuxnas fritidsaktiviteter. I lokalerna bedrevs "eftermiddags-hem" för barn vars mödrar arbetade, och på kvällarna ordnades studiecirklar och annan klubbverksamhet i dem.

Parallellt med barnrikehusen tog socialdemokraterna till sig den redan existerande egnahemsrörelsen och införlivade den i folkhemsidéologin. Det gjorde att rörelsen expanderade kraftigt under några decennier, och att många familjer kunde skaffa sig egna småhus genom finansiell hjälp från både stat och kommun som de annars inte skulle haft möjlighet till.

Miljonprogrammet var nästa stora reform på bostadsmarknaden för att råda bot på ett skriande behov av nya bostäder när nu de stora barnkullarna från fyrtio-talet var vuxna och på väg ut i livet. Miljonprogrammet antogs på Socialdemokraternas partikongress 1964 och innebar att det skulle byggas en miljon nya bostäder på tio år för att "avhjälpa den sedan 1950-talet rådande bostadsbristen, avskaffa trångboddheten och höja bostadsstandarden".

Miljonprogrammet finansierades huvudsakligen av det stora kapital som byggts upp i det 1959 reformerade pensionssystemet, AP-fonderna. Man förändrade också det statliga bolånesystemet så att storskaligt byggande gynnades.

2016 har vi åter bostadsbrist i Sverige, och som alltid är det de grupper som är ekonomiskt svagast som drabbas hårdast. Socialdemokraterna har lagt fram ett omfattande program för en byggoffensiv med minst 250 000 nya, huvudsakligen mindre hyreslägenheter och studentbostäder fram till 2020, och därefter ytterligare 45 000/år fram till 2030. För att få alla parter med i offensiven tänker man forma en bred nationell samling (byggpakt) där bland annat företrädare för byggbranschen och kommunerna ska ingå och arbetet ledas av regeringen.

FRIHET

Samtliga departement har politiskt ansvar för demokratifrågorna inom sina ämnesområden, samma förhållande gäller på myndighetsnivå respektive på kommunal nivå.

Frihet i konkret bemärkelse är individens rätt att tala, tänka och agera som man vill i ett samhälle som har lagar som underbygger och stärker individens frihet.

När man i studier av olika slag ställer frågor kring begreppet "frihet" till oss svenskar visar det sig oftast att vi på en kollektiv nivå upplever att vår frihet i princip är total. Vi gör också ofta en direkt koppling mellan "frihet" och "demokrati". På en individuell nivå kan "känslan av frihet" vara en annan, den kan upplevas begränsad av t ex ekonomiska faktorer, familjeförhållanden, religion och tradition.

Inom arbetarrörelsen förknippar vi gärna "frihet" även med konkreta politiska händelser, inte minst lagfästningen av den fackliga förenings- och förhandlingsrätten (1936). Mötesfriheten kom till som ett resultat av arbetarrörelsens långa kamp för demokrati. Under arbetarrörelsens och kvinnorörelsens framväxt under slutet av 1800-talet och början av 1900-talet tilläts varken kvinnor eller arbetare att mötas på offentlig plats, och demonstrationsrätten var starkt begränsad.

Så begreppet "frihet" står sannolikt för helt andra värden och företeelser för dagens medborgare än det gjorde för hundra år sedan. Åtminstone för de stora delar av befolkningen som inte tillhörde "de besuttna", alltså de män som ägde egendom och därmed hade rösträtt. Och frihet att i princip göra vad man ville när man ville. Resten av befolkningen fick finna sig i att inordna sig i lagar som på olika sätt begränsade både deras integritet och rättigheter i många avseenden. Inte minst "legostadgan" (avskaffades 1926) som kategoriserade och reglerade "vanligt folks" tjänsteplikt och förhållandet mellan de "tjänstetagande" och deras "husbönder".

Utdrag ur Legostadgan:

"Tjenstehjon skall i sitt förhållande wara gudfruktigt, troget, flitigt, lydigt, nycktert och sedigt samt icke undandraga sig det arbete och de sysslor, Husbonde skäligen föresätter. Ådrager sig Tjenstehjon föreställning eller husaga för wisad försummelse, tredska, opålitlighet, olydnad, fylleri eller annat oskick; emottage sådan warning och rättelse med undergifwenhet och låte den lända sig till förbättring. Framhårdar ändock Tjenstehjon i sitt felaktiga förhållande eller wisar sig otroget, okunnigt, eller eljest odugligt i tjensten; warde på Husbondens begäran, derur wräkt, ...med förlust af hela lönen, samt erhålle sådant betyg, det förtjänar."

Vår demokrati och frihet i olika avseenden skyddas och regleras i de fyra grundlagarna; regeringsformen, successionsordningen, tryckfrihetsförordningen och yttrandefrihetsgrundlagen. De innehåller reglerna för landets statsskick och har därför en speciell ställning i samhället. Dessutom finns Riksdagsordningen som är ett mellanting mellan grundlag och lag. Grundlagarna står över alla andra lagar vilket betyder att innehållet i övriga lagar aldrig får strida mot vad som står i grundlagarna. Grundlagarna är dessutom svårare att ändra än andra lagar för att det ska finnas tid för eftertanke, och konsekvenserna måste vara särskilt väl genomtänkta. Tanken med detta är att demokratin ska skyddas.

För att ändra en grundlag krävs att riksdagen fattar två beslut med likadant innehåll och att det hålls ett allmänt val mellan de två besluten. Riksdagen ska inte kunna fatta förhastade beslut som inskränker människors fri- och rättigheter. Det är möjligt att anordna en folkomröstning i en grundlagsfråga. Om riksdagen har fattat ett första beslut om att ändra i en grundlag kan riksdagen besluta att en folkomröstning ska hållas. Resultatet av en sådan folkomröstning är bindande. Det innebär att om resultatet blir nej får riksdagen inte ändra i grundlagen. Denna möjlighet infördes 1980 men har aldrig använts.

Några citat och kommentarer om "frihet" och hur den ska definieras:

- Anarkisten Michail Bakunin: "Alla andras frihet utvidgar min egen frihet till det oändliga".
- Ekonomen Milton Friedman: "Det samhälle som prioriterar 'jämlighet' före 'frihet' kommer inte att nå endera medan det samhälle som sätter 'frihet' före 'jämlighet' kommer att uppnå ett större mått av båda."
- Jaques Roux (deltog i Franska Revolutionen): "Frihet är en chimär när den ena klassen låter den andra svälta!"

Demokrati är ett statsvetenskapligt begrepp som syftar på styrelseskick där den politiska makten utgår från dess medborgare via allmänna och fria val, oftast av förtroendevalda representanter till dess parlament (representativ demokrati).

Från 1990 är demokrati det styrelseskick som de flesta länder i världen uppger sig ha, även om det i många fall är högst tveksamt baserat på att det finns stora brister i landets valsystem, vilka som har getts respektive förnekats rösträtt, vilka "kandidater" som är valbara samt graden instabilitet i den yttersta makten/maktskiktet.

Den marxistiska filosofin definierade ekonomisk demokrati som viktigare än politisk demokrati.

Det finns olika sätt att definiera och kategorisera politisk demokrati. Ett demokratiskt ideal där alla vuxna är aktivt involverade i beslutsprocessen har ställts upp av den amerikanske statsvetaren Robert A. Dahl:

Beslutsjämlighet: Vars och ens åsikt har samma tyngd när man ska fatta kollektiva beslut.

Effektivt deltagande: Alla har under hela beslutsprocessen lika stora möjligheter att uttrycka sina önskemål.

Upplyst förståelse: Var och en ska ges tillräcklig tid för att sätta sig in i de frågor som ska beslutas.

Kontroll över dagordningen: Folket bestämmer själv vilka frågor som skall eller inte skall beslutas genom kollektivt beslutsfattande.

En annan, mer generell beskrivning av politisk demokrati har formulerats av filosofen Karl Popper. Enligt honom skiljer sig ett demokratiskt samhälle från ett icke demokratiskt samhälle genom att det erbjuder medel genom vilka de styrda kan avsätta de styrande, och att denna ordning inte utan vidare kan sättas ur spel.

KULTUR & FRITID

Kulturdepartementet ansvarar för frågor som rör kultur, medier, demokrati, mänskliga rättigheter nationellt, de nationella minoriteterna och det samiska folkets språk och kultur. Departementet ansvarar också för arbetet mot diskriminering samt för frågor som rör det civila samhället, trossamfund och begravningsverksamhet, ansvarig myndighet är Statens Kulturråd. På kommunal nivå: Kulturförvaltningen för driften, politiskt motsvarande nämnd vars ledamöter väljs lokalt.

I Sverige är kultur en del av vårt välfärdssystem, och ställer höga krav på breda möjligheter för medborgarna att delta i kulturlivet. Samhället vilar ytterst på kultur, människans förmåga och möjligheter att skapa förutsättningar för att utveckla sig själv och sin livsmiljö. Det räcker inte med att erkänna rätten till kultur på ett retoriskt plan och som en möjlighet; kulturpolitiken ska erbjuda människor reella möjligheter till deltagande; dvs kulturell bildning, förmågan att förstå och tolka kultur samt förmågan att ge uttryck för sin egen kreativitet.

Exempel på grundläggande utgångspunkter för kulturlivet och kulturutbudet i en svensk kommun/region:

- Sverige har godkänt FN:s deklaration om mänskliga rättigheter och alla offentliga verksamheter har därmed ansvar för att tillämpa den. Deklarationen slår fast: "Var och en har rätt att fritt delta i samhällets kulturella liv"
- FN:s konvention om barnens rättigheter slår fast barnens rättighet att delta i kulturlivet.
- Sveriges grundlag förpliktigar alla som utövar någon form av offentlig uppgift att i sina relationer med invånarna utgå från saklighet, opartiskhet och likhet inför lagen.
- Nationella kulturpolitiska mål talar om kulturpolitikens uppdrag att "främja alla invånares möjligheter till kulturupplevelser, bildning och till att utveckla sina skapande förmågor".
- Exempel på en kommuns Kulturvision: "Det goda livet" har som mål ett gott liv för alla kommunens medborgare.

Kultur - ett verktyg för integration och mot diskriminering

Kulturlivet präglas liksom samhället i övrigt av konkurrens om tillgång till resurser samtidigt som det finns maktordningar som gynnar vissa grupper och individer, och missgynnar andra, och det sker på olika nivåer. Strukturell diskriminering handlar om maktstrukturer som rangordnar människor i olika kategorier av över och underordning. Institutionell diskriminering syftar till diskriminering inom organisationer och arbetsplatser. Individuell diskriminering avser enskilda individers diskriminerande attityder och värderingar som omvandlas till handlingar. Det är därför viktigt att offentligt finansierade kulturverksamheter tar hänsyn till diskriminerande normer på struktur, organisations och individnivå. Diskriminering motverkas bäst genom delaktighet och öppenhet inför deltagarnas värderingar, åsikter, intressen och behov. Förutom vinsterna med större deltagande i samhällets kulturliv kommer olikheter att vara utvecklande för individer, institutioner och för samhället i sin helhet. Ett jämlikt deltagande skapar allmänna värden som leder till ett socialt hållbart samhälle. Vilket i sin tur ger legitimitet för kulturverksamheter. Språket har en central funktion när det gäller att generera och vidmakthålla ojämlika maktförhållanden.

Varje kommun/region har en Kulturförvaltning, som arbetar för ett brett kulturliv i kommunen. En Kulturförvaltnings verksamheter sträcker sig vanligen från att se till att barn och unga får del av kulturlivet och möjligheter till eget skapande till konstutställningar, biblioteksverksamhet, arkivfrågor, museiverksamhet, festivaler samt att på olika sätt stödja och stimulera kulturlivet i kommunen.

Exempel på kulturinstitutioner i en större svensk kommun/region:

- Museum
- Konstmuseum
- Kulturskola
- Stadsarkiv
- Bibliotek
- Parker
- Teaterscener
- Konsthall
- Biografer

Historiskt var "kultur" för fint för vanligt folk

1938 fick vi två veckors lagstadgad semester. Staten uppmanade arbetarfamiljerna att ägna den åt friluftsliv, t ex cykla på tältsemester, i syfte att förbättra "folkmaterialiet". En vänlig bagatell kan tyckas, men är långt mer än så eftersom det i ett uttryck beskriver dels vad staten tyckte att arbetaren skulle ägna sin lediga tid och dels vilket tilltal staten ansåg att den skulle använda till stora grupper av sina medborgare. Detta i en tid då det var självklart att överklassbarnen åkte med familj och tjänstefolk på sommarnöje medan stadsbarnen lekte på bakgårdarna eller på sin höjd utackorderades på landet som "sommarbarn för att få frisk luft och ljus". Ja, det vill säga de yngre barnen, de äldre barnen arbetade. Barnen på landsbygden hjälpte till i jordbruket.

Det är ingen överdrift att säga att Folkets hus historia är det moderna Sveriges historia. I allmänhet, men när det gäller tillgången till kulturell utövning och bildning i synnerhet mot bakgrund av sanningen att "kunskap är makt!". Folkets hus-rörelsen, en viktig del av arbetarrörelsen, var en rörelse med en stark framtidstro, och inte minst en stark tilltro till sin klass förmåga att förse rörelsen med egna lokaler och parker för att mötas, bilda sig och roa sig. Folkets hus runt om i landet kan ses som viktiga symboler för en arbetarrörelse på frammarsch. Men också så mycket mer.

Folkets hus blev "en tillflyktsort för förföljda tankar" som Axel Danielsson uttryckte saken när han talade vid invigningen av Folkets hus i Malmö 1893. En tillflyktsort där man ostört kunde samlas och överlägga om gemensamma angelägenheter utan risk för handgripliga insatser av polis att stoppa mötet och beordra mötesdeltagarna att gå hem. Om man över huvud taget fick hålla sina möten var det inte ovanligt att man tvingades ställa in dem innan de ens hade hunnit börja eller hålla dem utomhus för att man inte fick hyra någon lokal.

En viktig milstolpe i arbetarrörelsens bildnings- och kulturarbete var bildandet av Arbetarnas Bildningsförbund, ABF, 1912 på Brunnsviks Folkhögskola. ABF har haft en ledande och mycket viktig roll i arbetarrörelsens folkbildnings- och kulturarbete, och är idag Sveriges ledande studieförbund. Varje år deltar 750 000 personer i förbundets cirkel- och kursverksamhet, nära 700 000 besöker deras föreläsningar, och över två miljoner människor deltar i deras musik- och teaterverksamhet. ABF finns i alla landets kommuner med sina studiecirklar, kurser, föreläsningar och kulturarrangemang av olika slag. En imponerande verksamhet, och en imponerande bedrift! Avslutningsvis ett citat ur ABF:s idéprogram "Gör en annan värld möjlig!" där man slår fast att en av ABF:s utmaningar är att vara "tydligare i sin profil som radikal idérörelse och folkbildningsorganisation". Genom en fri och frivillig folkbildningsverksamhet vill vi "främja, och själva delta i, en samhällsodaning i överensstämmelse med arbetarrörelsens grundläggande värderingar; utbilda sina anslutna organisationers medlemmar för uppgifter i föreningsliv, arbetsliv och samhälle samt skapa förutsättningar för delaktighet och valfrihet i utbildning och kulturliv för alla människor."

En annan viktig milstolpe i arbetarrörelsens bildnings- och kulturarbete för arbetarklassens barn var bildandet av Unga Örnar 1931. Två år senare bröt sig Unga Örnar loss och blev partipolitiskt obundna men fortsatte att dela, och gör så alltjämt, arbetarrörelsens värderingar om jämlikhet och allas lika värde. Unga Örnar bedriver fortfarande en betydande och viktig fritids- och kulturverksamhet genom läger och gruppverksamhet enligt devisen: "I Unga Örnar är alla barn och unga välkomna. Vi är en religiöst och partipolitiskt obunden organisation som kämpar för att Sverige och andra länder ska följa och göra FN:s konvention om barnets rättigheter till lag."

RÄTTSVÄSENDET

Justitiedepartementet har politiskt ansvar för bl a rättsfrågorna, ansvarig myndighet är Länsstyrelserna och Domstolsverket. I Tingsrätterna sitter lokalt valda nämndemän.

Utan ett väl fungerande rättsväsende som ansvarar för och tryggar medborgarnas rättssäkerhet och rättstrygghet finns knappast någon reell frihet i ett land. Målet för rättsväsendet i Sverige är att säkerställa den enskildes rättstrygghet och rättssäkerhet. Målet för kriminalpolitiken är att minska brottsligheten och att öka medborgarnas trygghet. Sveriges Domstolar består av ett 80-tal olika myndigheter och nämnder, och är en viktig del av rättsväsendet. Det är nödvändigt att domstolarna är oberoende och självständiga i förhållande till riksdag, regering och andra myndigheter. Till rättsväsendet räknar man även de brottsförebyggande och utredande myndigheterna Polisen, Åklagarmyndigheten och Ekobrottsmyndigheten samt Kriminalvården, Tullverket och Rättsmedicinalverket. Även andra myndigheter kan ha uppgifter som anknyter till rättsväsendet, t.ex. Kronofogdemyndigheten.

Justitiedepartementet ansvarar i Regeringskansliet bland annat för rättsväsendets myndigheter samt lagstiftning inom områdena för civilrätt, statsrätt, processrätt och straffrätt.

Andra myndigheter inom rättsväsendet:

- Brottsförebyggande rådet so tar fram fakta och sprider kunskap om brottslighet och brottsförebyggande arbete.
- Brottsoffermyndigheten beslutar om ersättningar till brottsoffer.
- Ekobrottsmyndigheten (EBM) är en specialistmyndighet för ekobrottsbekämpning.
- Kriminalvården omfattar frivård, häkte och fängelse.
- Polisen förebygger brott, övervakar den allmänna ordningen och säkerheten, bedriver spaning och gör brottsutredningar.
- Rättsmedicinalverket (RMV) är förvaltningsmyndighet för rättspsykiatri, rättsmedicin, rättskemi och rättsgenetik.
- Åklagarmyndighetens uppgift är att leda förundersökningen av ett brott, besluta om åtal ska väckas och föra talan i domstol.
- Kustbevakningen, Skatteverket och Tullverket är också en del av rättskedjan.

SKOLAN

På regeringsnivå är det Utbildningsdepartementet som har ansvar för skolfrågorna, ansvariga myndigheter är Skolinspektionen, Skolverket och Myndigheten för specialpedagogik. På kommunal nivå är det vanligen Skolförvaltningen (som i större kommuner kan vara uppdelad i t ex en Grundskoleförvaltning, en Förskoleförvaltning och en Gymnasie- och Vuxenutbildningsförvaltning). På politisk nivå finns en motsvarande nämnd för varje förvaltning vars ledamöter väljs lokalt.

Folkskolan

1842 lagstodgades folkskolan, för såväl pojkar som flickor, av riksdagen. Folkskolan kom till i en tid av stark befolkningsökning, industrialisering och en genomgripande samhällsomvandling. Främst växte de lägre klasserna: torpare, statare, backstugusittare, drängar och pigor. Ett jordbruksproletariat höll på att skapas; vilket sett ur den maktavande överklassens perspektiv utgjorde ett potentiellt ordningsproblem. Att detta proletariat skulle tillerkännas rätten till utbildning och kunskap var fortfarande avlägset, de få ur detta proletariat som till äventyrs behövde utbildas kunde undervisas i hemmet.

En folkskola hade självfallet en allmänbildande och kunskapsförmedlande uppgift, men den kunde också ses som ett kontrollmedel för att hålla böndernas och det enklare stadsfolkets barn under kontroll. Den kunde ses som ett instrument för indoktrinering och auktoritär fostran, men den kunde också ses som en möjlighet till upplysning och en öppning mot demokrati. En medborgarskola, som gav möjligheter för de lägre klasserna att bredda sitt politiska inflytande. Vilket inte många i de besuttnas skara hade något intresse av vid den här tiden.

Varje socken och varje stadsförsamling måste ha minst en fast skola med en godkänd folkskollärare. Skoldistriktet blev detsamma som kyrkoförsamlingen och kyrkoherden blev ordförande i skolstyrelsen. Staten gjordes ansvarig för lärarutbildningen.

Historikern Gunnar Richardson beskriver saken så här i sin bok "Svensk utbildningshistoria":

"Införandet av en allmän folkskola innebar inte något skarpt brott i förhållande till den tidigare utvecklingen. Många räknade med ett fortsatt samspel mellan kyrkans undervisning, hemundervisningen och skolgången."

Folkskolestadgan föreskrev inte konkret skolplikt genom obligatorisk skolgång utan "en plikt att förvärva de kunskaper och färdigheter som förmedlades av folkskolan". Det var tillåtet att göra detta även i hemmet, men en prövning kunde då komma i fråga.

I takt med att fasta skolor förverkligades förändrades formerna för undervisning, eleverna fick komma till läraren snarare än tvärtom. Lärarnas status höjdes och föräldrarnas inflytande minskade liksom möjligheterna för dem att anpassa studierna till övriga sysslor i hemmet. Vilket betydde att folkskolan möttes av en del motstånd från föräldrarna. Bondebefolkningen, som folkskolan främst var avsedd för, var till stor del negativ. Barnen behövdes bättre på gården, tyckte många. I välbärgade hem och bondehemman fortsatte man som tidigare med hemundervisning.

Kyrkan misstrodde också idén och läroverken varnade för "halvbildning". De nya folkskollärarna häcklades av akademiker och borgerskapets bildade kretsar.

Någon klassindelning fanns till en början inte, alla åldersgrupper gick i samma klass. Den undervisningsmetod som tillämpades var den så kallade växelundervisningen, även kallad Lancastermetoden. Genom den kunde en lärare undervisa ett stort antal barn samtidigt eftersom delar av undervisningen delegerades till "monitörer", duktiga och äldre skolbarn som fick undervisa de yngre medan läraren övervakade det hela från sin plats i katedern.

I slutet av 1800-talet ersattes Lancastermetoden med "åskådningsundervisning", där läraren själv skötte undervisningen. Detta innebar mindre klasser, fler klassrum och fler lärare. Vilket förstås krävde mer pengar.

Enligt 1905 års läroverksstadga delades läroverket upp i en nedre, latinfri del, realskolan, och en övre del, gymnasiet. Från samma år fick även flickor tillträde till läroverket. Realskolan var 6-årig och byggde på 3 års folkskola samt avslutades med en examen, från 1928 kallad realexamen.

Särskilda tekniska gymnasier startades 1918.

År 1919 samordnades småskola och folkskola till en enhetlig sexårig skola, och från en bit in på 1920-talet antogs flickor även till gymnasiet.

Grunden till den skola vi har idag

1946 års skolkommision föreslog i sitt grundbetänkande att bottenskolan skulle vara en obligatorisk nioårig enhetsskola i stället för en åttaårig (som en skolutredning hade föreslagit). Skolans främsta uppgift skulle vara att fostra demokratiska människor genom att frigöra och utveckla elevens personlighet, vilket skulle få komma i första hand.

1950 tog riksdagen ett principbeslut om att införa enhetsskola i Sverige, varpå en omfattande försöksverksamhet startades. Detta innebar ett stort steg i skolans utveckling.

1962 beslöt riksdagen om en ny obligatorisk grundskola som ersättning för folkskola och läroverk. Grundskolan skulle vara nioårig och uppdelad på tre stadier; låg- (klass 1-3), mellan- (4-6) och högstadiet (7-9).

All utveckling och reformer till trots, det var fortfarande främst överklassens och medelklassens barn som gick vidare till högre studier. Något socialdemokraterna såg som ett allvarligt samhällsproblem, ur jämlikhets- och rättviseperspektiv men också för att det betydde att den stora begåvningsreserv som fanns i arbetarklassen inte togs tillvara. Utöver orättvisan och ojämlikheten i detta var bristen på utbildad arbetskraft mycket stor i vårt land under hela 50- och 60-talen.

Den obligatoriska skolan fick snabbt goda resultat för de yngre åldersgrupperna; vid årsskiftet 1969/1970 var 99 procent av alla 14-åringar i utbildning, 70 procent av alla 16-åringar och 40 procent av alla i åldersgruppen 17-19 år. (Vid årsskiftet 1929/1930 var motsvarande siffror respektive 20, 8 och 4 procent.)

Men gruppen vuxna utan tillräcklig utbildning var alltför stor för att Sverige skulle kunna upprätthålla sin höga industriella utveckling. 1968 tog riksdagen därför beslutet om en vuxenutbildningsreform som ledde till införandet av en kommunal vuxenskola, Komvux. Reformen innebar att varje kommun skulle starta en utbildning för vuxna som motsvarade grundskolan samt i vissa fall gymnasieskolan. Under 1970-talet växte Komvux kraftigt, och blev en egen skolform med egen läroplan.

Komvux gav inte bara utbildningsmöjligheter åt äldre vuxna, det gav också en andra chans åt unga som inte slutfört skolgång eller gjort det med låga eller bristfälliga betyg. Hösten 1970 hade Komvux 165 000 elever.

Samtidigt ökade aktiviteten avsevärt hos studieförbunden varav de största var Arbetarnas Bildningsförbund (ABF), Studieförbundet Vuxenskolan (SV), Medborgarskolan (Mbsk), Tjänstemännens Bildningsverksamhet (TBV), Folkuniversitetet (FU), Sveriges Kyrkliga Studieförbund (SKS), Nykterhetsrörelsens Bildningsverksamhet (NBV), Studieförbundet (Sfr) och Frikyrkliga studieförbundet (FS). Det totala antalet cirklar ökade från 85 000 år 1960 till över 310 000 år 1980. Antalet deltagare ökade under samma tid från drygt 800 000 till drygt 2,8 miljoner. Alltså mer än en tredubbling på 20 år.

Skolan kommunaliseras 1989

Från att ha varit statens ansvar och åtagande under flera hundra år beslutade riksdagen 1989 att skolan skulle "kommunaliseras". Med det avses beslutet att överföra ett ökat ansvar för det svenska skolväsendet från staten till kommunerna som även innan reformen varit huvudmän för skolan. Reformen (som genomfördes 1991) var kulmen på ett flertal utredningar och en tjugo år lång politisk debatt. Inför beslutet ställde Göran Persson, dåvarande skolminister, upp sex faktorer som skulle garantera skolans likvärdighet för alla elever:

- en tydlig läroplan
- en lärarutbildning som är likvärdig över hela landet
- en fortbildning som bygger på varje lärares bedömning av vad hon eller han behöver för fortbildning
- ett statsbidragssystem som är specialdestinerat för skolans verksamhet
- ett utvärderingssystem och uppföljning av verksamheten som visar hur insatserna lyckas i olika skolor och kommuner
- centrala behörighetsregler och meritvärdering.

Göran Persson skriver i sina memoarer "Min väg, mina val" att han fortfarande är övertygad om att han resonerade rätt även om han samtidigt insåg varför lärarna gjorde sådant motstånd mot reformen. "Jag förstod deras motstånd, men det gamla systemet var dödsdömt."

Under 1990-talet genomfördes en rad nya reformer i skolsystemet, t ex:

- Ändrad politisk styrning och omfördelat ansvar för skolans verksamhet
- Ändrad myndighetsstruktur där Skolverket ersätter Skolöverstyrelsen
- Ändrade läroplaner och kursplaner mot mål- och resultatstyrning
- Ändrat betygssystem från ett relativt till ett målrelaterat betygssystem
- Införandet av en treårigt program- och kursuppbbyggd gymnasieskola
- Ett fristående skolsystem med skolpeng införs
- Barnomsorg och skolbarnsomsorg blir en del av skolsektorn, och Förskoleklassen etableras.

Många, bl a Lärarnas Riksförbund, Vänsterpartiet, FI, SD och Liberalerna kritiserar lagen och argumenterar för att kommunerna inte klarat av att upprätthålla kvaliteten i skolan och att ansvaret för skolan bör återföras till staten. Vad man ur ett objektiva perspektiv kan slå fast är att svenska elevers kunskaper stadigt har sjunkit i internationella jämförelser sedan kommunaliseringen genomfördes liksom att Sverige är det enda land i hela världen som har kommersialiserat driften av skolan. För att ge ett visst underlag för diskussion i studiegrupperna återger vi här en tämligen färsk artikel skriven av Lärarnas Riksförbund. (För den som vill ha mer fakta och diskussionsunderlag finns det en enorm mängd material på nätet där man tittar på frågan ur alla upptänkliga aspekter.)

Lärarnas Riksförbund:

90-talets skolreformer bakom elevers ökande kunskapsklyftor

Föräldrarnas inkomst spelar en allt större betydelse för vilken betyg eleven får, visar en färsk rapport från LR.

- Dagens skola är inte likvärdig. Vi vet att elever drabbas på grund av utbildningsbakgrund, etnicitet och geografi, men att föräldrarnas inkomst spelar en så stor roll är förvånande, sa Metta Fjellkner på LR: seminarium i Almedalen.

Rikas barn lära bäst?

Studien "Rika barn lära bäst? Om klyftorna i den svenska skolan" har tittat på elevers avgångsbetyg från årskurs nio mellan åren 1990 och 2008 och resultaten visar tydligt att klyftorna mellan elever vars föräldrar är låginkomsttagare respektive höginkomsttagare ökar över tid.

Metta Fjellkner menar att denna utveckling är ett resultat av ett systemfel.

- Staten måste ta ansvar för varje elevs chans till en likvärdig skolgång, sa hon vidare och uppmanade samtidigt till en utvärdering både av kommunaliseringen av skolan och andra reformer från nittio-talet. Marie Granlund, Socialdemokraternas talesperson för skolfrågor, höll med om att staten behöver ta ett större ansvar för att garantera skolans likvärdighet. Hon utlovade också en utvärdering av kommunaliseringen, vilket utlöste glada tillrop och applåder från publiken.

Anneli Nordström, ordförande för Kommunal var inte speciellt förvånad över rapportens resultat.

- Det är LO-medlemmarnas barn vi pratar om. Jag är inte alls förvånad över resultaten då de pekar på ett större systemfel i samhället.

Niklas Stenlås, Institutet för framtidsstudier, pekade på att dagens skola inte har kunskapsförmedling som sitt huvudsakliga mål. "Istället betonar skolan pedagogik och konkurrens, då skolledare allt mer får fokusera på att marknadsföra sin skola istället för att titta på kunskapsmålen."

SOCIAL JÄMLIKHET

"Jämlikhet"

Jämlikhet (eller social jämlikhet) är ett socialt tillstånd där alla människor i samhället har samma status och respekt, är lika mycket värda. Den minsta omfattningen av begreppet jämlikhet är att alla människor har lika rättigheter enligt lagen; säkerhet, rösträtt, yttrandefrihet och mötesfrihet, rätt till egendom och rätt att ta del av samhällets service och den gemensamma produktionen av den. Jämlikheten omfattar därför även ekonomisk jämlikhet, det vill säga lika tillgång till utbildning, hälso- och sjukvård, socialförsäkringar etc. Jämlikhet innebär också lika möjligheter och lika skyldigheter.

"Jämställdhet"

Begreppet jämställdhet handlar om jämlikhet mellan könen, och beskriver alltså ett betydligt snävare jämlikhetsperspektiv än begreppet "jämlikhet".

Den förra regeringen tog bort jämställdhetslagen och lade ned myndigheten för jämställdhetsfrågor, JämO. Istället slogs diskrimineringslagstiftningen och ombudsmannafunktionerna samman och Diskrimineringsombudsmannen (DO) bildades. Istället för att främja jämställdhet är DO:s ansvar att driva enskilda diskrimineringsärenden. På kommunal nivå jobbar man som regel efter någon form av Jämställdhetsplan där respektive förvaltning har ansvar för jämställdhetsfrågorna inom sitt område.

Att social jämställdhet för mindre än ett sekel sedan var lika avlägset för större delen av svenskarna som en söndagspromenad på månen känns förmodligen otänkbart för dagens yngre generationer. Och ännu avlägsnare är sannolikt tanken att det skulle kunna bli så illa igen. Ändå finns det både politiska och andra särintressen som inte gör någon hemlighet av att de skulle välkomna en sådan utveckling. Och som alla vet går det mycket snabbare att ta sig utför en backe än att ta sig uppför den. Det finns många exempel i närtid på länder där den sociala strukturen har havererat totalt efter en i sig hanterbar ekonomisk kris. Så att betrakta social jämställdhet med ekonomiska glasögon är viktigt, och där har kanske den svenska fackföreningsrörelsen genom sin position och sitt arbete och kamp som avtalspart en unik möjlighet att spela en oerhört viktig roll även på en fiol som det inte spelar särskilt ofta på i opinionsarbetet kring avtalsrörelserna. Eftersom vi människor i allmänhet är dåliga på att sätta saker och ting i ett sammanhang och ofta för naiva att se onda uppsåt är att teckna helhetsbilder åt oss en oerhört viktig pedagogisk uppgift för den samlade fackföreningsrörelsen. Och det kan gärna börja med dig i din handledarroll.

Grundat på värdegrunden har den samlade arbetarrörelsen, under flera decennier med Alva och Gunnar Myrdal* i spetsen, steg för steg sett till att förändrande samhällsinstitutioner som "fattighus", "fattignämnd" o dyl avskaffades och ersattes (1957) av "socialvård" och ett helt nytt synsätt. 1948 ersatte det generella barnbidraget ett tidigare behovsprövat dito, 1968 infördes det moderna studiemedelssystemet osv. osv.

VÅRDEN (Vård & Hälsa)

Socialdepartementet har politiskt ansvar för bl a vårdfrågorna, ansvarig myndighet är Socialstyrelsen. På kommunal nivå: Socialförvaltningen för driften, politiskt motsvarande nämnd vars ledamöter väljs lokalt. (När det gäller vård & hälsa finns även en regional nivå i form av Landstingen eller i vissa fall Regionerna.)

Hälso- och sjukvårdssystemet i vårt land är uppbyggt så att alla ska kunna få den vård de behöver. Alla som bor i Sverige har rätt till sjukvård, även den som är asylsökande. Kommunen och landstingen eller regionerna står för den offentliga vården. Kommunerna ansvarar även för att ge hjälp till äldre, personer med funktionsnedsättningar och personer som varit sjuka länge.

Individen har ett grundläggande ansvar för sin egen och sina närmastes hälsa, samhället har ett ansvar för att skapa likvärdiga utgångspunkter och förutsättningar ("allas lika värde och rätt") för medborgarna att göra sina egna val. Samhällsinsatser för att främja en god folkhälsa är en investering för framtiden som ger utdelning på flera sätt: för individen genom fler år med god hälsa och livskvalitet, för samhället genom att en befolkning som är frisk och mår bra skapar bättre förutsättningar för välbefinnande genom ökad tillväxt, minskad sjukfrånvaro och minskad utslagning från arbetslivet.

Högekostnadsskydd

Sjukvårdssystemet innehåller även ett högekostnadsskydd, avsett som ett skydd för den enskilde mot höga kostnader för vård och medicin. Efter att ha betalat de årligen fastlagda maxavgifterna för vård respektive medicin får vi gratis vård och medicin resten av året via ett frikort som gäller i tolv månader från den dag vi gjorde det första läkarbesöket.

Barn & ungdomar

Barn och ungdomar som befinner sig i Sverige har samma rättigheter. Det spelar ingen roll om man är född i Sverige, har kommit hit ensam eller med sina föräldrar. Barn och ungdomar under 18 år som söker asyl har samma rättigheter som andra barn och ungdomar i Sverige till sjukvård, tandvård och utbildning.

Ur ett historiskt perspektiv

Folkhälsan i Sverige har konstant förbättrats under de senaste århundradena mätt i ökad medellivslängd och minskande förtida dödlighet. En utveckling som möjliggjorts genom en rad specifika folkhälsopolitiska insatser i kombination med en ökad levnadsstandard till följd av social- och välfärdspolitiska reformer och åtgärder av olika slag: sociala trygghetsnät, hög utbildningsstandard, högt arbetskraftsdeltagande för kvinnor, fri mödra- och barnavård, bostadssubventioner, regionala utjämningsystem, en restriktiv alkoholpolitik, aktiva insatser mot tobak, framgångsrika skadeförebyggande insatser, ett effektivt arbetsmiljöarbete m.fl.

Om regeln "kan man inte bota, måste man förebygga" kan karakterisera det tidiga 1900-talets medicinska principer, så kan man med visst fog hävda att "när man kan bota, behöver man inte förebygga" blev styrande för den medicinska expansionen i Sverige från mitten av 1900-talet samtidigt som värdegrunden "alla människors lika värde och rätt" fick allt större betydelse i det politiska skeendet i landet. Den medicinska teknologins framgångar var stora och de ekonomiska resurserna goda. Staten lämnade successivt över ansvaret för så gott som all sjukvård till landstingen. Hälso- och sjukvården blev alltmer enbart sjukvård och kopplingen till övrig verksamhet i samhället, och därmed det preventiva perspektivet, tonades ner.

Svenskens medellivslängd har ökat konstant under 1900-talets andra hälft och den förtida dödligheten har fortsatt sjunka i alla åldersgrupper. En utveckling som till stor del beror på andra faktorer än den medicinska praktiken, och inte har lett till minskade hälso- och sjukvårdskostnader. En åldrande befolkning har större behov av omsorg, men hälso- och sjukvårdssektorn har i stigande grad blivit utbudsstyrd; ny kunskap, nya mediciner och nya behandlingsmetoder skapar nya möjligheter att bota och lindra sjukdom, men drar också med sig allt större kostnader trots att antalet vårddagar minskat för många besvär.

Folkhälsa, välfärd och jämlikhet

Under efterkrigstiden förverkligades många av de välfärdspolitiska reformer som hade föreslagits i de befolkningspolitiska utredningarna, initierade bland annat av makarna Myrdals debattskrift "Kris i befolkningsfrågan" under 1930-talet. Den moderna välfärdsstaten växte fram, karakteriserad av låg arbetslöshet och en växande arbetsmarknad för kvinnorna, ständigt växande reallöner och en utbyggnad av den allmänna hälso- och sjukvården samt de sociala skyddsnäten. Perioden präglades även av en omfattande strukturomvandling inom näringslivet med regional omflyttning och urbanisering som följde.

God hälsa en social fråga

Först i slutet av 1970- och början av 1980-talet börjar ett mer utbrett intresse för sociala skillnader i hälsa att märkas i Sverige vilket delvis kan ses som ett uttryck för ett politiskt tryck att mer systematiskt hantera frågan om ojämlikhet i folkhälsan (vilket kom till uttryck i HS90-utredningen om hälso- och sjukvården inför 1990-talet). Från 1980-talet och framåt har frågan om den ojämlika hälsan legat högt på den folkhälsopolitiska dagordningen. Det övergripande nationella målet för folkhälsopolitiken som riksdagen beslutade om i april 2003, att skapa samhälleliga förutsättningar för en god hälsa på lika villkor för hela befolkningen, anknyter i stort till tidigare politisk inriktning. I propositionen understryks även att det är "särskilt angeläget att folkhälsan förbättras för de grupper i befolkningen som är mest utsatta för ohälsa".

På 1980-talet stod det klart att man inte i längden kunde möta behovsutvecklingen med ökade resurser, köer uppstod vid klinikerna och systemet hamnade i allvarlig kris. I hälso- och sjukvårdens prioriteringskamp ställdes förebyggande verksamhet mot vård, öppenvård mot specialistvård och specialitet mot specialitet. Nya lösningar efterfrågades: mer vård i hemmet och mindre på de dyra institutionerna, köp- och säljsystem mellan olika enheter vid sjukhusen, privatiseringar av delar av det som tidigare drivits offentligt m.m.

Den nuvarande folkhälsopolitiken syftar till ett långsiktigt, målinriktat och sektorsövergripande folkhälsoarbete med förbättrad samordning och ökade kunskaper om olika åtgärders samlade effekter på folkhälsan. En jämlik och jämställd hälsa står i fokus. Myndigheterna ska beakta effekterna på folkhälsan av sina verksamheter och följa upp målluppfyllelsen, medan kommuner och lands-
ting förväntas utveckla samarbetet sinsemellan och förbättra samordningen av folkhälsoarbetet.

Hur goda kunskaperna än är och oavsett hur mycket hälsoaspekterna prioriteras i olika nationella politiska församlingar, så blir inte folkhälsopolitiken framgångsrik om den inte växer fram i samverkan med den lokala nivån. De historiska erfarenheterna talar entydigt för att det måste finnas en basorganisation med god förankring i den lokala befolkningen och med stor kunskap om befolkningens livsvillkor, hälsobeteende och hälsoutveckling. Det är aktörer på den lokala nivån som har varit det lokala folkhälsoarbetets nyckelpersoner vid genomförandet av olika folkhälsoinsatser, t ex provinsialläkare, barnmorskor, distriktssköterskor och präster, men också förtroendevalda, tjänstemän och arbetare med uppgifter inom hälsovård/hälsoskydd som avfallshantering, vattenförsörjning, inspektion av bostadsmiljöer och besiktning av livsmedel. Det måste finnas ett förtroende hos människorna för de lokala nyckelpersonerna, men också för den politik som beslutas för att skapa förutsättningar för förbättring av strukturella förhållanden och livsvillkor.

De senaste årtiondenas hälsoutveckling pekar dock på att hälsoklyftorna snarare har ökat än minskat. När verkligheten utvecklas i motsatt riktning än politikerna ger uttryck för blir risken uppenbar att tanken om en jämlik folkhälsa alltmer uppfattas som politisk retorik utan verkligt innehåll. Till de effektivaste medlen för en jämlik hälsoutveckling hör (om)fördelningspolitik genom en solidariskt finansierad generell välfärd grundad på fortsatt relativt hög skattenivå. Något som vissa politiska grupper och många näringslivsföreträdare ser som oförenligt med behovet att öka den ekonomiska tillväxten.

"Värdegrund"

Det är viktigt att vi för en öppen och levande dialog i fackföreningsrörelsen om vår värdegrund och vad den står för och betyder i det dagliga fackliga hantverket och verksamheten. Som handledare kan du tjäna som en viktig inspiratör till sådan dialog, och även ge lite grundläggande kunskap och perspektiv till deltagarna för att våga ta initiativ till en värdegrundsdialog i sin arbetsvardag.

Värdegrund handlar ytterst om relationer mellan människor och hur vi behandlar/förhåller oss till varandra. En värdegrund kan lika väl vara enskilt personlig som en beskrivning av det fundament ett varumärke (kommersiellt såväl som ideellt) ska genomsyras av och ligga till grund för dess personalpolitik, personals förhållningssätt gentemot varandra, arbetsgivaren och det varumärke man företräder samt organisationens/varumärkets agerande och "presentation" mot marknad och omvärld. Dvs att all verksamhet och alla handlingar ska genomsyras av värdegrunden och i allt väsentligt gestalta dess värden och värderingar. Detta förutsätter att var enskild medarbetare i en verksamhet är bärare av värdegrunden, lojal med den och framför allt, i allt väsentligt överens med den.

Som en illustration och jämförelse kan man titta på andra värdegrundsbeskrivningar i verksamheter som ligger nära den egna. Här två som i någon mening, i likhet med fackföreningen som demokratiskt verktyg och företeelse, berör oss alla som samhällsmedborgare. Först Skolverkets beskrivning av skolans värdegrund:

"Människolivets okränkbarhet, individens frihet och integritet, alla människors lika värde, jämställdhet mellan kvinnor och män samt solidaritet med svaga och utsatta."

och här "motpartens", dvs. den centrala organisationen för Sveriges elevråd, Elevorganisationen:

"För oss är värdegrunden den stämning och värderingar som möter oss i skolan. Värdegrunden handlar om att låta oss växa så mycket som vi vill, att känna sig respekterad och litad på. Att till slut lämna skolan och känna att man där har beretts plats att vara en hel människa."

Den fackliga värdegrunden

Den fackliga värdegrunden är "Alla människors lika värde och rätt", det är ställt utom alla tvivel. Men för att leda värdegrunden i bevis och ge den tydliga och entydiga uttryck i varenda handling och beslut som anställda och förtroendevalda utför och tar i den dagliga verksamheten inom organisationen behövs en vidare och djupare beskrivning, en "värdegrundsmanual" helt enkelt. Hur man kan arbeta fram en sådan manual tittar vi lite närmare på här:

Underlag för en facklig värdegrundsdiskussion

Värdegrunden "Alla människors lika värde och rätt" ska för att vara trovärdig prägla allt ett förbund och dess företrädare och säger och gör, i synnerhet i själva det fackliga hantverket. Och för att de ska kunna göra det utåt krävs förstås att värdegrunden genuint präglar och genomsyrar den inre kulturen i förbundets alla delar och enheter.

Hur värdegrunden ska uttryckas och prägla sättet att vara och förhålla sig i organisationen är grundlagt i stadgarna. Inte klart uttalat i termer av precisa förhållningssätt och enskilda handlingar, men som ett antal grundläggande värdebegrepp/riktningsvisare, t ex:

- en demokratisk öppen och respektfull hållning gentemot alla, såväl medlemmar som icke medlemmar
- en lyssnande attityd
- hög beredskap och vilja att ompröva och tänka nytt
- utgå ifrån, och tillvarata, medlemmarnas intressen och vad som främjar deras utveckling och position på arbetsmarknaden och i samhället generellt
- verka för en samhällsutveckling präglad av politisk, social och ekonomisk demokrati
- verka för en ändamålsenlig och modern yrkesutbildning
- samarbete och samverkan såväl lokalt som nationellt och internationellt
- jämställdhet
- rättshjälp
- opinionsbildning
- verka för hög sysselsättning och god arbetsmiljö
- bedriva en modern och ändamålsenlig informations- och utbildningsverksamhet
- bedriva en modern och ändamålsenlig ungdomsverksamhet.

Överförda i nyckelbegrepp skulle dessa värdebegrepp/riktningsvisare kunna beskrivas så här:

- öppenhet, ödmjukhet, transparens
- dialog
- kompetens
- jämställdhet
- jämlikhet
- delaktighet
- mångfald
- kultur
- tradition
- historia
- respekt
- empati, medkänsla, omtanke
- nyfikenhet
- förändringsvilja
- engagemang



Fackets Historia & Framtid

- **Mål & Metod historien**
- **Arbetsmaterial**
 - Arbetarrörelsens utveckling i korthet
 - Facket & Politiken idag och framåt
 - Vi måste formulera framtidsvisionerna NU!
- Tidningsartiklar ofta bra underlag för idédiskussioner
- **Idé Berättarmanus historien**
- **Politiskt kalendarium**
- **Röstningsstatistik Riksdagen**
 - **SAF:s hemliga PM**
 - **Patron Benedicks tal**
 - **Palmes tal 1965**
- **De fem fackliga värnen**

MÅL & METOD

Arbetarrörelsens betydelse för det demokratiska Sveriges framväxt under 1900-talet

Syftet är att ge deltagarna en tydlig bild av arbetarrörelsens avgörande betydelse för Sveriges totala omdaning från ett trångsynt klassamhälle där den besuttna minoritetens godtycklighet och villkor fullkomligt styrde över en mindrevärdesförklarad, orespekterad och maktlös majoritet till ett land där rättvisa, jämlikhet och solidaritet blev politisk norm istället för egendom, kapital och självutnämnd "klass". Och därmed kunde resa sig till en demokrati som blev respekterad och betraktad som föredöme i stora delar av övriga världen. Viktigt är att deltagarna fullt ut inser vidden av den förvandling Sverige faktiskt genomgick under 1900-talet, liksom att denna utveckling kunde initieras och genomdrivas endast tack vare att det fanns en tydlig värdegrund i botten och en samlad arbetarrörelse som kunde jobba på olika arenor (politiska såväl som civila) och från olika infallsvinklar samt kunde presentera en tydlig bild av det välfärdssamhälle man hade som mål. Ett mål som skulle vara möjligt att nå endast om majoriteten av folket ställde sig bakom och var beredda att betala skatt för att skapa det.

Scenario 1:

Arbetarens status och värde 1901 - Patron Benedicks tal till sina "drumliga arbetare"

Autenticitet i din berättelse i förhållande till deltagarnas vardagsliv och grupp-tillhörighet (anställd arbetare) bygger du genom att ha arbetarens/den anställdes position och perspektiv i fokus genom hela berättelsen. Studiematerialets grundscen tar sin utgångspunkt i talet patron Benedicks håller 1901 till sina "drumliga arbetare" och som i sitt tilltal är en lysande uppvisning i det förakt för arbetaren som individ såväl som kollektiv, som präglade samhället vid den här tiden. Hans tal visar hur maktlös, värdelös och rättslös arbetaren var vid den här tidpunkten i Sveriges historia. En tidpunkt som ganska väl sammanfaller med när arbetaren äntligen hade fått nog och mer öppet började ta mod till och lyssna på det och dem som patron så hånfullt benämner "socialismens ande". Som all samhällsförändring var startsträckan lång, för redan ca femtio år tidigare hade den tyske politikern Ferdinand Lassalle formulerat "Das eherne Lohngesetz" ("den järnhårda lönelagen"*) där han slog fast att enda vägen mot respekt för arbetaren som leverantör av det arbete anställda förväntades utföra på fabriker och industrier var att bilda fackförening på samma sätt som fabriksägarna hade gjort sedan länge. I Sverige bildades den allra första arbetsgivarförening i Eskilstuna 1847, Eskilstuna Fabriksförening. 1889 ansåg föreningen att man behövde stärka sina positioner, för dels hade det just kommit en ny arbetarskyddslagstiftning** och dels hade fackliga organisationer börjat växa sig starkare och "ta sig ton" med resultat att strejker börjat "störa ordningen" och fabriksägarnas sinnesro.

*"Den järnhårda lönelagen" sade att lönerna inte kan stiga över existensminimum för arbetarna eftersom arbetsgivarna alltid kommer att tvinga dem att konkurrera med varandra med den lägsta lönen och att det endast kunde brytas genom att arbetarna bildade fackföreningar.

**"Yrkesfarelagen" gav staten insyn i industrins verksamhet, speciellt med avseende på kvinnor och minderåriga som arbetade i industriell produktion.

Tips!

För att göra upplevelsen mer nutidsorienterad kan du efter att du har spelat upp Benedicks tal be deltagarna föreställa sig att deras chef skulle hålla ett sådant tal till dem idag och fråga dem hur de skulle reagera, och hur de skulle agera. Inte sällan är det spontana svaret ett gott skratt, och att man självklart inte skulle ta chefen på allvar och be honom/henne "flyga och fara". Men om man inte vore medlem i facket, hur skulle man reagera då? Skillnaden i hur man skulle våga reagera är intressant att diskutera här.

Scenario 2:

Kampen

I nästa scenario har arbetarna rest sig till protest och samling, scenen visar symboliskt hur klasskampen tar sin början och din berättelse bygger du härifrån med hjälp av konkreta exempel/bevis ur kalendariet på hur arbetarens värde, livsvillkor, inflytande, ekonomiska möjligheter, jämställdhet, skyddsnät vid ohälsa och arbetslöshet m.m. förbättrades och utvecklades bit för bit genom det målmedvetna arbete den samlade arbetarrörelsen har bedrivit och kommer fortsätta att göra.

Facket & Politiken idag och framåt

Syfte och mål i det här avsnittet är att ge deltagarna en tydlig bild av hur facket använder sina möjligheter att påverka samhällsutvecklingen såväl generellt som när det gäller spelregler och villkor på arbetsmarknaden, hur man jobbar för att skydda den svenska modellen och kollektivavtalet, på vilka arenor facket verkar samt inte minst, ge deltagarna en bild av på vilka sätt de själva kan delta i opinions- och påverkansarbete på alla möjliga olika sätt (t ex kommunala nämnder och arbetsgrupper) genom sitt fackliga medlemskap och engagemang.

I framtidsperspektivet bör även i någon mån belysas att den pågående globalisering liksom medlemskapet i EU påverkar vår spelplan på olika sätt: öppna handelsvägar, fri konkurrens, fri rörlighet på arbetsmarknaden m.m. Det påverkar villkor och förhållanden på den svenska arbetsmarknaden i stort, men märks kanske mer på enskilda arbetsplatser där språkskillnader, skillnader i traditioner och förhållningssätt m.m. påverkar kommunikationsmöjligheterna och därmed både säkerhet och den psykiska arbetsmiljön.

Tips!

Använd gärna Palmes tal från 1965 som en intressant och kuslig illustration över hur historien upprepar sig och för att problematisera begreppet "demokrati" med deltagarna.

Viktigt här är också att väcka deltagarnas medvetenhet om de faror för begränsningar och försämringar av den anställdes position och villkor som på olika sätt, uppenbart eller mer försåtligt (t ex att elektrikeryrket håller på att "effektiveras" in i ett A- och B-lag), blir allt tydligare från olika håll, politiska såväl som andra. Men inte minst politiska!

Scenario 3 - Centern år 2007: "Fackets makt måste minskas!"

Här går vi över till perspektivet "idag och framåt". Få politiker har så tydligt och klart som Maud Olofsson (ordf. i Centerpartiet 2001-2011 samt näringsminister i alliansregeringen 2006-2010) och med just de här orden uttryckt att "fackets makt måste minskas" och att "den svenska modellen måste läggas om och moderniseras". Eftersom "facket" uteslutande utgörs av sina medlemmar, dvs företagens anställda medarbetare, kan hennes avsikt (som alltså är Centerns) i sin yttersta konsekvens inte tolkas på något annat sätt än att de anställda ska hålla käft och lyda. Dessvärre en avsikt och ambition Centern inte är ensamma om, den delas av många, och den tar sig allt fler uttryck i det pågående samhällsskedet.

ARBETSMATERIAL FACKETS HISTORIA & FRAMTID

Arbetarrörelsens utveckling i korthet

Bakom uppkomsten av arbetarrörelsen låg de sociala problem som industrialismen skapade under 1800-talets senare del; farlig arbetsmiljö, oinskränkt makt för arbetsgivarna, långa arbetsdagar och eländiga bostadsförhållanden. I rörelsens tidningar, vid demonstrationstågen första maj, och så småningom i riksdagens talarstol, ställdes krav på rösträtt, parlamentarism (att regeringen vilar på riksdagens stöd, inte på kungens), åtta timmars arbetsdag (även på lördagar) och rätt att bilda fackföreningar. Fackförbunden deltog aktivt i bildandet av Socialdemokratiska arbetarepartiet 1889. I kampen för allmän rösträtt blev liberallerna en viktig samarbetspartner under 1910-talet, ett samarbete som kröntes med en regeringskoalition 1917-20, då demokrati och parlamentarism slutgiltigt fick fäste. Under samma tidsperiod fick alla män samt kvinnorna rösträtt.

Partiets första ledare, Hjalmar Branting, kom från en borgerlig miljö men styrde med fast hand partiet i reformistisk anda. Omvandlingen av samhället skulle ske fredligt, med demokratiska medel. (I början fanns det även liberala sympatier inom arbetarrörelsens fackliga grenar men till slut fick socialdemokraternas anhängare makten inom fackföreningsrörelsen.) Branting blev statsminister i den första socialdemokratiska regeringen 1920. När han dog 1925 hade han hunnit med ytterligare två korta perioder som statsminister och fått Nobels fredspris 1921 för sitt internationella engagemang.

1920-talets socialdemokratiska regeringar var svaga. Samarbetet med liberallerna var över och väljarstödet var för svagt för att få egen majoritet i riksdagen. Regeringsskiftena avlöste varandra, efter valet 1928 tog högern över efter att de under valrörelsen kritiserat Socialdemokraterna bl a för deras tekniska valsamverkan med kommunisterna. Efter det valnederlaget tonades vänsterkraven ner vilket öppnade för Per Albin Hanssons folkhemslinje. Under hans ledning presenterades partiet som ett brett socialt reformparti, redo att samarbeta med andra partier.

Rätten att bilda fackföreningar och teckna avtal med arbetsgivarna vann man 1906, vilket inte hindrade bittra motsättningar och konflikter. Ådalen 1931 där fem arbetare dödades blev en sorts vändpunkt för konflikterna, och några år senare, 1938, enades parterna i Saltsjöbadsavtalet där konfrontation ersattes av samsamsanda och "den svenska modellen" hade grundlagts. Sverige som dittills varit mycket strejkdirabbat kom nu under lång tid istället att präglas av arbetsfred.

Adolf Hitlers makttillträde i Tyskland 1933 stärkte viljan till breda politiska lösningar för en stabil utveckling och lösning på den rådande ekonomiska krisen. Socialdemokraterna och Bondeförbundet (Centern) träffade en uppgörelse där B accepterade S:s nya arbetslöshetspolitik mot prisstöd på jordbruksprodukter. En "kohandeln", som båda parter senare lyft fram som orsak till den ekonomiska krisens lösning (som nationalekonomer hellre tillskrev den internationella återhämtningen). Oavsett vilket kom samarbetet att ge en mer stabil regeringsmakt, och för lång tid framöver befästa bilden av Socialdemokraterna som ett regeringsdugligt parti som kunde bekämpa arbetslöshet och kriser.

1938 ingick LO och SAF Sveriges första kollektivavtal, Saltsjöbadsavtalet. Avtalet reglerade spelreglerna på arbetsmarknaden, till exempel vilka stridsåtgärder parterna får använda. Detta samspel mellan arbetsgivare och arbetstagare och det gemensamma ansvaret för kollektivavtalen har kommit att kallas den svenska modellen. Den präglas av både fredsplikt och rätten att vidta stridsåtgärder. Fredsplikten innebär att när två parter har kommit överens om ett avtal så har ingen av parterna rätt att förändra avtalet under avtalsperioden. Rätt att vidta stridsåtgärder innebär att de fackliga organisationerna har rätt att strejka och arbetsgivarna har rätt att utlysa lockout när ett nytt avtal är under förhandling. Om tvister ändå uppstår under en gällande avtalsperiod finns det en möjlighet att föra ärendet till Arbetsdomstolen och få tvisten löst den vägen.

(På 70-80-talen fick Sverige två nya lagar som delvis tog över sådant som tidigare var kollektivavtalsreglerat och som också reglerar villkor i dagens kollektivavtal: Medbestämmandelagen (MBL) 1976 och Lagen om anställningsskydd (LAS) 1982.)

Till skillnad mot i många andra länder regleras anställningsvillkor i Sverige i hög grad i kollektivavtal i stället för genom lagstiftning. Det är också viktigt att känna till att många arbetsrättsliga lagar är skrivna så att det går att avvika från lagen om båda parter kommer överens om detta genom att teckna ett kollektivavtal. Facklig organisering och kollektivavtalsreglerade anställningsvillkor har sitt ursprung bland arbetare, men under 1900-talet har även tjänstemän och akademiker organiserat sig fackligt. För akademikerna gäller detta i synnerhet i de nordiska länderna. Idag är i stort sett hela den svenska arbetsmarknaden kollektivavtalsreglerad, såväl privat som offentlig sektor. 91 procent av alla anställda omfattas av ett kollektivavtal.

Socialdemokraternas ledarroll i svensk politik förstärktes ytterligare under andra världskriget. Per Albin Hanssons samlingsregering omfattade alla partier utom kommunisterna. I det annars kollektivistiska partiet fick han, liksom företrädaren Branting, så småningom en upphöjd position. Under krigsåren lyftes han fram som landsfader. Valet 1940 gav den oöverträffade valsiffran 53,8 procent och klar egen majoritet i andra kammaren.

Statsministern genomdrev eftergifterna för Tyskland under kriget i samspel med sin partipolitiskt oberoende utrikesminister Christian Günther. Vid flera tillfällen möttes åtgärderna av protester från ledande partikamrater som finansministern Ernst Wigforss och socialministern Gustav Möller. Något reellt alternativ till regeringspolitiken framfördes dock inte. Opinionsundersökningar efter kriget gav också ett starkt stöd för regeringens politik. Per Albin Hansson ville gärna fortsätta samlingsregerandet efter kriget, men där fick han ge sig. Krigets åtstramningar skulle nu avlösas av reformpolitik. Äntligen skulle Socialdemokratin efter 1930-talets kriser och de efterföljande krigsåren få skapa det samhälle man ville ha.

Efterkrigsåren präglades av en stark vänstervind. Kommunisterna seglade upp som en stark kraft. Arbetarrörelsens efterkrigsprogram från 1944 genomtydades av tidens tilltro till samhällsplanering och social reformpolitik. Regleringen av näringslivet mötte dock starkt motstånd från det privata näringslivet. En kraftfull rörelse, planhushållningsmotståndet, mobiliserades till försvar för ett fritt näringsliv. Socialdemokratien tvingades backa, men behöll regeringsmakten.

Inom en tioårsperiod fullföljdes många av de reformförslag som funnits redan på 1930-talet men skjutits upp på grund av krigsårens knapphet. Barnbidrag, utbyggda socialförsäkringar och skolreformer avlöste varandra under Tage Erlanders regeringstid. För de sociala reformerna fanns oftast ett brett stöd, även om Folkpartiet, och än mer Höger, ville begränsa skatteköjningarna och ge större utrymme för privata lösningar. Att välfärdssamhället var ett mål blev ändå partierna med tiden allt mer ense om.

Åren 1951-57 regerade S tillsammans med Bondeförbundet, en koalition bägge partier tappade röster på. För Socialdemokraterna blev pensionsstriden åren efter en vändpunkt, en politisk seger som stärkte partiets ställning som reformparti. Tjänstepensionen blev allmän och obligatorisk, och i valet 1960 belönades partiet med en uppgång till 47,8 procent. Resten av decenniet fullföljdes politiken med en ny grundskola och ett omfattande offentligt bostadsbyggande. Parollen "Ökad jämlikhet" lanserades och så småningom kom också frågan om jämställdhet mellan män och kvinnor in i arbetet.

1969 kunde Tage Erlander lämna över partiledarposten till Olof Palme efter att valet 1968 gett egen majoritet. Palme lanserade en mer aktivistisk utrikespolitik. Särskilt hans fräna kritik av USA:s krigföring i Vietnam väckte internationell uppmärksamhet.

Samtidigt hade "den svenska modellen" fått allt större problem. En gruvstrejk i Malmberget årsskiftet 1969-70 visade att det fanns ett stort missnöje i arbetarleden, liksom bland ungdom och studenter. Oljekris och annan internationell ekonomisk oro skapade arbetslöshet och prishöjningar, utbyggnaden av den offentliga sektorn hade orsakat stora skatteköjningar. Kritiken mot vad som uppfattades som pampfasoner och maktfullkomlighet växte. 1976 förlorade Palme makten. Partiets långa maktinnehav var brutet.

S återtog makten 1982, och man var trots allt väl förberedda. Devalveringar och andra smärtsamma åtgärder togs till för att få ekonomin i balans. Motsättningar inom partiet skärptes i vad som kallades "rosornas krig". Regeringen ansågs vara i händerna på finansdepartementets ekonomer, "kanslihushögern". Fackliga ledare som LO:s Stig Malm angrep åtstramningspolitiken.

Mordet på Olof Palme 1986 tonade tillfälligt ned de öppna motsättningarna som dock återkom och förstärktes av finansminister Kjell-Olof Feldts avgång 1990 då borgarna vann valet och Carl Bildt tillträdde som statsminister.

Efter Carl Bildts regeringstid återkom Socialdemokraterna 1994 med Ingvar Carlsson som statsminister. Han bidrog till att föra in Sverige i EU, en fråga där partiet var starkt splittrat. 1996 tog Göran Persson över som statsminister, en post han hade oavbrutet fram till 2006. GP fick beröm inom vida kretsar för sin ekonomiska saneringspolitik och för sin insats när Sverige var EU:s ordförandeland 2001. Många inom partiet ansåg dock att partiledningen alltför mycket gett efter för liberala idéer om privata lösningar och marknadstänkande inom välfärden.

Efter Göran Perssons valnederlag 2006, partiets sämsta val under demokratins tid, tog Mona Sahlin över ordförandeskapet i partiet. Hon blev därmed första kvinna på denna post, 2006-2012.

2007 kom den så kallade Lavaldomen från EG-domstolen. Den utmanade den svenska kollektivavtalsmodellen, inte minst genom en mer centraliserad syn på lönebildningen än den som är modell i vårt land. Här går utvecklingen går mot en mer individuell och lokal lönesättning. Domen innebär också ett avsteg från synen på kollektivavtalet som en helhet, ett paket med villkor, där olika intressen noga vägts samman.

Som en följd av domen har den arbetsrättsliga lagstiftningen, framför allt den s k utstationeringslagen*, ändrats. Dessa ändringar, som brukar kallas lex Laval (trädde i kraft 2010) faller visserligen inom ramen för den svenska kollektivavtalsmodellen, men innebär samtidigt begränsningar i möjligheterna att vidta stridsåtgärder och att ställa krav på kollektivavtalsvillkor. Viktigt att veta är att både ILO:s expertkommitté och Europarådets kommitté för sociala rättigheter har riktat kritik mot lex Laval.

2012 valdes Stefan Löfvén till ordförande för Socialdemokraterna, och efter valet 2014 bildade han regering tillsammans med Miljöpartiet. SL har ett långt och framgångsrikt förflutet i fackföreningsrörelsen, var bl a mycket respekterad förbundsordförande för IF Metall 2006-2012.

2012 tillsatte regeringen den parlamentariska "utstationeringskommittén" som fick i uppdrag att se över lex Laval. Kommitténs förslag kom 2015 och vållade stor debatt, många menade att de skulle leda till den direkta motsatsen mot vad syftet med kommitténs uppdrag var; att stärka den svenska modellen och tvinga även utländska företag med tillfällig verksamhet i Sverige att teckna och följa kollektivavtalens regelverk.

**Lagen gäller när en arbetsgivare som är etablerad i ett annat land än Sverige utstationerar arbetstagare här i landet i samband med att arbetsgivaren tillhandahåller tjänster över gränserna.*

Facket & Politiken idag och framåt

På samma sätt som en levande dialog kring värdegrunden och vad den ska betyda i konkreta handlingar och beslut i den fackliga verksamheten behövs en levande dialog kring framtidsfrågorna. Vad är det som gör att allt fler idag tycks tro att den standard, levnadsnivå och livskvalitet vi har i vårt land idag är någon sorts naturlag, och inte ett resultat av ett strategiskt, tålmodigt och gediget politiskt arbete genom mer än hundra år?! Ett resultat som måste värnas och skyddas genom fortsatt strategiskt och tålmodigt arbete på såväl alla fackliga som politiska arenor, men som man gladeligt riskerar monteras ned medan man aningslöst själv vänder blicken åt annat håll (läs: lämnar fackföreningen eller låter bli att gå med).

Enda sättet att skapa engagemang kring den så viktiga idédiskussionen kring framtidens frågor och mål för den fackliga verksamheten är att sprida kunskap och fakta bland medlemmarna om fackets betydelse för hur vi formar vårt samhälle och den arbetsmarknad som ska förse medborgarna med bra jobb till bra villkor. Som handledare i den fackliga grundutbildningen kan du göra stor skillnad som initiativtagare till en levande idédiskussion kring framtidsfrågorna!

Vi måste formulera framtidsvisionerna NU!

Tyvärr ger ett systematiskt sökande efter uttalade och fastlagda visioner och mål för såväl fackföreningsrörelsen som sådan som enskilda förbund ett tämligen magert resultat. Men om man googlar på "visioner för facket" får man träff på en oändlig rad tidningsartiklar, konferenser och seminarier, så ämnet är verkligen "hett" och intresserar många både forskare och journalister. På LO:s hemsida återfinns följande text daterad 2012 upp:

• "Vision och mål

LO:s mål handlar om arbete för alla, rättvisa löner, jämställd fördelning, solidarisk välfärd och utvecklande arbeten.

LO:s fackliga vision

- Medlemmar som är stolta, kunniga och medvetna.
- En arbetsmarknad med rikstäckande kollektivavtal för social rättvisa, jämlikhet och jämställdhet.
- En välfärd präglad av generositet och solidaritet.
- Ett land präglat av tillväxt och ekonomisk stabilitet.
- Ett land för alla i nära samarbete med andra länder och folk.

1. Arbete för alla, en rättighet och ett ansvar

Arbetslöshet är något av det värsta en människa kan drabbas av. Man förlorar inte enbart sin lön utan också en del av sin identitet. LO kämpar därför för att alla ska ha ett jobb. För att nå dit måste samhället ha full sysselsättning som överordnat mål. Ett första etappmål är att minska den öppna arbetslösheten till fyra procent. Särskilt viktigt är att människor som stått utanför arbetsmarknaden länge, exempelvis invandrare, får jobb.

2. Ökade och rättvisa löner

Lönerna är inte alltid rättvisa och jämställda. Till exempel tjänar fortfarande män mer än kvinnor. LO:s roll är att samordna förbundens kamp för rättvisa löner. Målet är att minska skillnaderna, motverka diskriminering och arbeta för att alla medlemmar ska ha reallöneökningar, det vill säga löneökningarna som inte äts upp av hög inflation. För att öka reallönerna är det också viktigt att få fler arbetsplatser att teckna kollektivavtal.

3. Jämlik och jämställd fördelning

Många gånger sker fördelningen av resurserna i samhället väldigt ojämnt. Exempelvis har löneskillnaderna i Sverige ökat kraftigt de senaste åren. Enligt statistiken går det åt totalt 46 industriarbetarlöner för att ersätta en normal näringslivstopp. 1985 var avståndet 3,4 industriarbetarlöner. LO menar att löneskillnaderna och löneökningarna måste stämma överens med människors uppfattning om vad som är rättvist. Det gör det inte idag. För att vårt samhälle ska kunna bli socialt rättvist, och inte dras isär av motsättningar, krävs det att fördelningen sker jämlikt och jämställt.

4. Generell och solidarisk välfärd

Sverige är på många sätt ett gott samhälle, men spåren av ökade klyftor och besparingar syns allt mer: Boendet skiljer ofta rika och fattiga. Alla barn får inte den hjälp de behöver i skolan. Många har svårt att skaffa barn för ekonomins skull eller för att arbetslivet inte gör det möjligt. LO menar att den generella välfärden behöver stärkas för att kunna ge alla människor rätt till jämlika uppväxtvillkor. Mer resurser behöver tillföras. Vi vill exempelvis göra skolan bättre och arbetar för att ersättningen ska vara hög vid arbetslöshet eller sjukdom.

5. Goda och utvecklande arbeten

Alla trivs inte på sina arbeten. En del slits ut genom stress och dåliga arbetsmiljöer, andra känner inte att jobbet ger tillräcklig utveckling. LO menar att arbetsplatserna ska vara friska och ge den enskilde anställda tillfredsställelse. Ingen ska behöva bli sjukskriven. Mycket behöver göras för att minska sjukskrivningarna. Rehabiliteringen behöver bli bättre och det förebyggande arbetet stärkas. Företagshälsovård för alla medlemmar är ett av LO:s mål. Att fler medlemmar ska få gå en personalutbildning är ett annat."

Även om det inte finns mycket konkret om fackliga visioner och mål att utgå från på enskilda förbunds hemsidor finns det gott om välformulerade problemställningar som rör fackets verksamhet och förmåga i ett vidare framtidsperspektiv, materia som kan ge bra underlag för en idédiskussion i vilket fackligt sammanhang som helst. Inte minst utifrån perspektivet "fackets makt måste minskas" och den högst rimliga tolkningen: "anställd, tig och acceptera att någon annan vet bättre":

- Storföretag och det internationella kapitalet försöker spela ut såväl staterna som löntagarna i olika länder mot varandra. För att möta det behövs ett mycket bättre politiskt och fackligt samarbete, såväl inom som över nationsgränserna.

Och hur åstadkommer vi det? Vilka etablerade forum och verktyg finns för det arbetet, och vilka nya ser deltagarna kan skapas och vara relevanta i den virala era som råder nu?

- Den konstant ökande pressen i arbetslivet med högre prestationskrav, stress och otrygga anställningsförhållanden har lett till en kraftig försämring av den psykosociala arbetsmiljön med stor ökning av sjuktalen till följd. Lösningen är bättre ordning på anställningsformerna, bättre samarbete kring arbetsmiljöfrågorna och högre arbetsmiljöambitioner (Säkerhetskultur!) hos företagen samt ett ökat samförstånd mellan parterna om hur man tar hand om sin värdefullaste resurs: de anställda.

Ett ökande problem där många samverkande faktorer spelar en viktig roll. Men vilka är dessa faktorer, hur blottlägger vi dem och hur kan vi med fackliga initiativ och arbete se eliminera grunderna för att de ska uppstå och styra hur det ser ut? Ett initiativ som Elektrikerförbundet tagit är projektet Arbetsordning Säkerhetskultur 2018 som förbundet fäster stora förhoppningar till på sikt ska leda till stora förändringar i synen på arbetsmiljön och vad en bra sådan betyder för företagets varumärke.

- Vi har kommit en bit på väg när det gäller jämställdhet mellan könen både i familjelivet, i arbetslivet och samhällslivet, men fortfarande återstår mycket att göra. De strukturer som skapar överordning och underordning måste brytas.

Vilka strukturer är det som skapar skillnader i livskvalitet och förutsättningar mellan grupper av människor i ett samhälle, i vårt specifikt? Och hur kan man påverka strukturer, som enskild individ respektive som ett kraftfullt fackförbund? Och vad blir resultatet om strukturerna får fortsätta utvecklas åt fel håll?

- De ekonomiska och sociala klyftorna i samhället växte under de sista årtiondena av 1900-talet och måste bekämpas på alla sätt och på alla arenor. Inte minst genom flitig dialog och kunskapsarbete på det lokala fackliga planet.

- Klasskillnaderna har ökat igen, men också fått fler och nya dimensioner genom ett ökande inslag av etniska minoriteter i Sverige. Integrationen av de nya svenskarna i arbetslivet och samhällsgemenskapen måste bli ett mål även för fackföreningens arbete och kamp. Återigen, inte minst lokalt!

- Politiska strömningar med rötter i nynazismen börjar synas och höras på våra gator, och "allas lika värde" får åter både ekonomiska och etniska förtecken i vissa grupperingar. Ett ämne för det lokala facket att ta tag i.

Strukturfrågan igen men i olika uttryck. Lösningssmässigt med fokus på dialog och kunskapsarbete på det lokala fackliga planet. Vilka idéer har deltagarna om hur detta ska gå till och vad skulle få dem att delta i sådana aktiviteter?

- Lex Laval och den käftsmäll den innebär mot den svenska modellens regler om kollektivavtal och rätten till stridsåtgärder.

Den svenska modellen är ett av fackföreningens skötebarn, av naturliga skäl. Vad har deltagarna förstått om konsekvenserna av "lex Laval" och vad den kan innebära i ett fackligt framtidsperspektiv?

Tidningsartiklar ofta bra underlag för idédiskussioner

Relevant och bra underlag för idédiskussioner hittar man ofta i den enorma mängd artiklar och annat material som fortlöpande publiceras i seriösa och ansedda organ representerande olika ämnesområden och intressen. Det fackliga området är inget undantag. Här följer tre utvalda artiklar som speglar facket från olika ingångar och frågeställningar:

Artikel ur tidningen Kollega 14 oktober 2014

Grundfrågeställning:

Vilka utmaningar måste facket tackla för att vara relevant för morgondagens arbetstagare?

Fackets roll i framtiden

Hur ska det fackliga förtroendeuppdraget se ut och hur utvecklar man ett medlemskap på en globalt rörlig arbetsmarknad? Är den svenska modellen också framtidens modell? Det är några av utmaningarna både fackförbund och arbetsgivarorganisationer står inför.

- Fackets roll i dag och i framtiden kommer alltid att vara att påverka för sina medlemmars bästa. Oavsett vad som händer i omvärlden måste det vara prioritet nummer ett, säger Magnus Kjellsson som är internationell chef och strategisk rådgivare på Unionen.

- Fackets roll kommer att vara lika viktigt i framtiden som i dag, för samarbetet på arbetsplatserna, för delaktigheten, säger Bodil Mellblom, arbetsmiljöexpert på Svenskt Näringsliv. Sverige och svenskt näringsliv ska klara internationell konkurrens också framöver och jobba med koncerner som kanske inte ägs på samma sätt som i dag. Utmaningarna och förutsättningarna ser dock olika ut beroende på var i näringslivet du befinner dig och om du jobbar på ett stort eller litet företag.

- Det är en stor utmaning att utöva inflytande i ägarstrukturer som är svåra att tränga igenom. Vi behöver hitta samarbeten fackförbund emellan, både nationellt och internationellt, koppla ihop förtroendevalda mellan företag och se till att våra multinationella företag betar sig bra ute i världen, säger Magnus Kjellsson.

- Vi är alltid beroende av större sammanhang för att upprätthålla den svenska modellen. Man stöter ibland på idéer internationellt om att facket är omodernt och att frizoner från facklig verksamhet är det modernaste som finns. Men det är stenålderstänk. I framtiden, liksom i dag, kommer framgångsrika företag vara företag som lyssnar på sina anställda.

På Svenskt Näringsliv påpekar Bodil Mellblom att den svenska modellen ju bygger på starka parter på båda sidor, men tar också höjd för en annan utveckling.

- En lägre facklig organisationsgrad försvårar för den svenska modellen. Vi är uppmärksamma på det. Får vi en lägre organisationsgrad måste vi börja jobba på ett annat sätt. För att kunna samverka i till exempel arbetsmiljöfrågor behöver vi i så fall andra representanter för de anställda på arbetsplatsen.

På Unionen jobbar man hårt för att organisationsgraden inte ska fortsätta att sjunka. Morgondagens medlemmar är ju dagens ungdomar, vilket gör att även kommunikation är en av framtidens utmaningar.

- Vi har en generation som växer upp och är intresserade av hållbarhetsfrågor, fair trade och CSR. Men de kopplar det nödvändigtvis inte till fackliga värderingar. Kan vi möta dessa medvetna ungdomar som står upp för sina värderingar på deras arenor har vi mycket att vinna, säger Anna Jormin, som är verksamhetsstrateg på Unionen.

Vid sidan av det fackliga arbetet har Unionen och andra fackförbund en viktig roll som inspiratörer, menar framtidsforskaren Magnus Lindkvist. Där kan facken bli bättre. Det handlar exempelvis om att medlemmar får information om hur andra medlemmar gör så att de får inspiration att förändra sin egen situation, säger Magnus Lindkvist.

Facket skulle också behöva dra ner lite på "bullshit" - det vill säga bli mindre byråkratiska och mer effektiva, menar arbetsforskaren Roland Paulsen.

- Facken återgår till att vara de folkrörelser de var när de bildades och blir mindre av byråkratier och intresseorganisationer som säljer försäkringar, siar han.

På Unionen ser man också hur det fackliga inflytandet kan få skjuts av de digitala mediernas snabbhet, särskilt när det handlar om just värderingar och varumärken.

- Titta bara hur facken slöt upp när NXP avskedade 24 filippinska fackligt för-troendevalda. Människor manifesterade utanför Apple Store och var solidariska med de anställda som fått gå. Intressant är också hur snabbt och med vilket genomslag nyheten om NXP:s handlingar spreds digitalt. Varumärket för företaget betydde så mycket att man drog tillbaka allt, säger Magnus Kjellsson

Vilka frågor kommer medlemmarna att prioritera i framtiden?

- Arbetsmiljöfrågorna kommer alltid att vara viktiga. Vi har alltid varit bra på fysisk arbetsmiljö men i framtiden måste vi tänka mer på det psykosociala, vilket ledarskap man har, kollegiala nätverk och kompetensutvecklingsbehov, säger Anna Jormin.

Fysisk och digital arbetsmiljö är frågor som också Bodil Mellblom på Svenskt näringsliv tror kommer att kräva mycket av både arbetsgivare och fack framöver. Oavsett hur eller var vi kommer att utföra vårt jobb i framtiden kommer vi ofrånkomligen att jobba ännu mer i det digitala. Men arbetet med den digitala arbetsmiljön har inte riktigt hängt med i utvecklingen.

Enligt en undersökning Kollega gjorde för ett år sedan var det inget av de tillfrågade skyddsombuden som varit med om en digital skyddsrund. Där har både arbetsgiversidan och facket något att bita i.

- Den digitala arbetsmiljön är ett jätteviktigt forskningsområde, säger hon.

Facket har också en viktig roll som framtidsänkare, avslutar framtidsforskaren Magnus Lindkvist. Alltså just det här, hur man tror att det kommer att bli framöver. Det sköna är ju att ingen har monopol på det. Framtiden är en kamp om det är min idé eller din som ska bli verklighet och där kan facket spela en viktig roll, säger Magnus Lindkvist.

Artikel i tidningen Transportarbetaren av Johan Eriksson, Kenneth Grampe, Magnus Bärnsten

Facket ingen hejarklack åt Sossarna

Fackföreningar behövs för att förbättra villkoren för medlemmarna på arbetsplatserna och det samma gäller även villkoren utanför jobbet. Vi arbetar för bättre välfärd. Det betyder helt enkelt väl fungerande sjukvård med god vård och hög kvalitet, och bra för- och grundskola. Vi ska även veta att våra nära och kära har det bra i äldreomsorgen. Det är därför fackföreningar jobbar politiskt.

Efter åtta års högerstyre kan vi konstatera att skattesänkningar inte leder till fler jobb, den så kallade arbetslinjen har varit ett stort misslyckande. Fler befinner sig utanför arbetslivet nu än innan Moderaterna fick makten av svenska folket. Uteblivna framgångar, har resultatet blivit av iveren att privatisera vår gemensamma välfärd. I stället för effektivitet har resultatet blivit vinstmaximering. Vilket lett till kraftiga försämringar av område efter område. Detta påverkar våra medlemmar negativt.

SJ är ett bra exempel. Vårdskandalerna med Carema Care och Attendo är dessutom oerhört upprörande verklighet numera. Alla behöver ett arbete för att kunna klara sin vardag och ha en bra tillvaro. En bra paroll är att rätt lön är mer lön. Men arbetsgivarna i Sverige vill i sin tur maximera sin lön, sin vinst. Det uppstår en intressekonflikt.

Fackföreningar finns för att vi endast kollektivt kan få mer makt och därmed förbättra vår tillvaro. Vi måste bli mer tydliga med det i vårt politiska arbete, och rikta vass kritik mot marknadskrafternas vinstmaximering.

Tyvärr agerar stora delar av fackföreningsrörelsen, som en hejarklack åt det Socialdemokratiska partiet. Vilket blir tydligt när blöjor vägs och skattepengar flyttas från bland annat Carema Care-koncernen till Caymanöarna och andra så kallade skatteparadis. Socialdemokraterna tar inte tydlig ställning mot dessa problem, för detta är en del av partiets politik i dag.

Då återstår fackets roll som pådrivare. Vi måste tydligt påpeka brister i samhället. Till exempel vad resultatet blir av privata vinster inom välfärden. Dock har vi inte hört något från vare sig LO eller Kommunal för den delen. Detta beror på det facklig-politiska samarbetet med Socialdemokraterna. Där kritik mot ett marknadsliberalt fiasko inte är möjlig, då detta även skulle vara ett ifrågasättande av partiet.

Ifall vi medlemmar vill förändra samhället till det bättre, måste fler av oss från verkligheten börja arbeta politiskt. Och fackföreningar måste sluta agera hejarklack åt Socialdemokraterna. I stället ska vi tydligt visa att en annan verklighet är möjlig.

Nu när vi har historiskt låga medlemssiffror i fackföreningsrörelsen, och ett Socialdemokratiskt parti i fritt fall, är tiden mogen för nystart och nytänkande. Om vi ska finnas kvar som motpol till giriga riskkapitalbolag och en privatiserad verklighet, där vår demokratiska rätt att påverka säljs ut till reapis, ställs det betydligt större krav på facket. Både som drivkraft och som kritisk röst i politiken.

Det är dags att stega ut och tydligt berätta vad vi vill!

Artikel ur tidningen Arbetet, 4 juli 2010

Har facket någon framtid?

Av 21 samhällsinstitutioner är det endast Europaparlamentet som åtnjuter lägre förtroende hos svenska folket än de fackliga organisationerna. Andelen svenskar som tycker att löntagarnas väl och ve beror på fackets ställning i samhället har nästan halverats sedan mitten av 1970-talet och den fackliga organisationsgraden har fallit till 70 procent. Trots att facken befinner sig på ett sluttande plan saknas tillräcklig krisinsikt.

En ny undersökning bland styrelseledamöter i 30 av de största fackförbunden visar på ett stort glapp mellan befolkningen och de förtroendevalda. 11 procent av allmänheten tror att fackets betydelse som samhällspolitisk aktör kommer att öka samtidigt som 74 procent av styrelseledamöterna tror detsamma. Men undersökningen visar också att det finns stark en önskan om att gå samman för att gemensamt stärka löntagarnas ställning. Det finns en vilja att agera och det är hög tid för facken att återta sin forna ställning i svenskt samhällsliv.

Inställningen till och förtroendet för facken har resulterat i att den fackliga organisationsgraden har fallit från 85 till drygt 70 procent sedan början av 1990-talet. Med lägre organisationsgrad har det blivit svårare att fullfölja det fackliga kärnuppdraget - att genom kollektivavtal reglera villkoren på arbetsmarknaden. Andelen löntagare som täcks av kollektivavtal har minskat och i storstäderna och i en del unga branscher är problemen betydande. På vissa avtalsområden saknar mer än 60 procent av företagen kollektivavtal. Allt fler löntagare saknar därmed det kollektiva grundskydd som kollektivavtalen säkerställer. Detta ökar politikens drivkrafter att intervensera i partsrelationerna.

Den idémässiga grunden för det värderingsskifte som har präglat samhällsutvecklingen under de senaste 20 åren förklaras till stor del av det opinionsbildningsarbete arbetsgivarorganisationerna inledde på 1970-talet. I en tid när de kände sig pressade av de dominerande idéerna och den sakpolitiska utvecklingen initierades en satsning som i dag täcker in ett brett spektrum av tankesmedjor, utredningsinstitut och intresseorganisationer. Så sent som 2003 satsade Svenskt Näringsliv ytterligare 300 miljoner kronor.

Utöver det resursstarka egna kansliet och medlemsförbunden och tillsammans med andra arbetsgivarvänliga verksamheter består buketten bland annat av Företagarna, Företagarförbundet, Timbro, Ratio, Institutet för näringslivsforskning, SNS, Centrum för Rättvisa, Captus, Handelns utredningsinstitut, Skattebetalarnas förening, Den nya välfärden, Fores och Eudoxa. Nyttillkomna verksamheter är tidskrifterna Axess och Neo samt två tankesmedjor på europeisk nivå.

Samtidigt som de avtalsslutande parterna har suttit och förhandlat löner och andra villkor har arbetsgivarna till nämnda organisationer tillskjutit stora resurser som långsiktigt syftat till att underminera sin motparts ställning i samhället och att försvaga de värderingar som bär upp dess arbete. Den svenska partsmodellen - och välfärdsmodellen i bredare bemärkelse - har varit fackens första handsalternativ, men endast det bästa möjliga för arbetsgivarna. Målet har hela tiden varit ett nyliberalt samhälle där villkoren på arbetsmarknaden dikteras av arbetsgivarnas världsbild.

Strategin har varit lyckosam

Många av de mål som sattes upp i slutet av 1970-talet – däribland större inkomstskillnader, privatiserad välfärd, förändrad a-kassa, stramare sjukförsäkring och lägre skattekvot – har realiserats. Ungdomslöner, lägre ingångslöner, förändrade turordningsregler i LAS och en obligatorisk a-kassa är reformer som ännu inte har genomförts, men som ligger i tangentens riktning om alliansregeringen får förnyat förtroende i valet den 19 september. Förändringarna av partsmodellen kommer att fortsätta när tiden bedöms vara den rätta. Alliansregeringens jobbpolitik – med jobbskatteavdrag och a-kassereformer som bärande delar – bygger på en mycket tydlig ekonomisk teori om att jobben bara kan bli fler om lönenivåerna och löneökningarna pressas nedåt. Facken är hindret för att detta ska uppnås.

I en undersökning som Agenda PR och Arena Idé har genomfört har styrelseledamöterna i de tio största fackförbunden inom LO, TCO och Saco tillfrågats om hur de ser på fackens och arbetsgivarnas ställning i samhällsdebatten.

Självbild långt från allmänhetens bild.

I förhållande till allmänheten tror nästan fem gånger fler fackliga förtroendevalda att fackets betydelse för löntagarna kommer att öka under de kommande 10-15 åren. 11 procent av allmänheten tror att fackets betydelse som samhällspolitisk aktör kommer att öka samtidigt som 74 procent av styrelseledamöterna tror detsamma.

Facken har blivit bättre

De förtroendevalda tycker att facken under de senaste 20 åren har blivit bättre på att bilda opinion i media, att påverka arbetsgivare, att påverka politiken och att analysera svensk ekonomi och arbetsmarknad. Men när det gäller att påverka de grundläggande värderingarna i samhället är det väldigt få som anser att facken har blivit mer framgångsrika.

Svenskt näringsliv är bättre

Över 70 procent av de förtroendevalda anser att arbetsgivarna är bättre än facken på att bilda opinion i media och att påverka viktiga beslutsfattare. Fler än nio av tio upplever att arbetsgivarnas satsning har stärkt deras ställning i samhällsdebatten och fler än åtta av tio bedömer att detta arbete har haft effekt på de senaste a-kasse- och sjukförsäkringsreformerna. En majoritet tycker också att det lokala fackliga arbetet har påverkats negativt.

Behov av utökat fackligt samarbete

87 procent av de förtroendevalda anser att det finns ett behov hos facket att gå samman i en gemensam satsning för att stärka löntagarna, de fackliga värderingarna och de fackliga organisationernas ställning i svenskt samhällsliv.

Fackens utmaningar är uppenbara – medlemsantal, kollektivavtalstäckning, välfärdsmodell. Det är en process som har pågått under en lång följd av år som inte förklaras av regeringsskiftet 2006. Att det nya arbetarpartiet så enkelt kunde överta traditionella löntagarbegrepp är ett symptom på det grundläggande problemet.

Det är hög tid för facken att ändra strategi. Arbetsgivarnas systematiska arbete kan fungera som en utmärkt förebild. Starta en stiftelse, skjut till pengar och använd avkastningen till verksamheter där friheten är deras viktigaste tillgång. Resurser finns. I de fackliga organisationerna sysselsätts tusentals anställda och lågt räknat finns det 30-40 miljarder kronor i konfliktfonder och andra tillgångar. Det handlar om att prioritera, om att orka lyfta blicken bortom det dagsaktuella, om att återta initiativet och matcha arbetsgivarnas strategiska opinionsbildning. I en tid när man upplever sig som kortsiktigt pressad är det dags för de mest framsynta fackliga ledarna att visa långsiktighet. En viktig komponent i detta är också att med kraft arbeta för ett förnyat industriavtal och att återuppta konstruktiva diskussioner om ett nytt huvudavtal.

Med ett sådant ledarskap, som kombinerar samförstånd med en strategisk vision om framtiden, finns det hopp om att världens starkaste och rikaste fackliga rörelse återtar sin ställning som löntagarnas företrädare. Facken kan åter bli bärare av en modern samhällsmodell som kännetecknas av öppenhet mot omvärlden, ekonomisk utveckling, små inkomstskillnader och jämlika livschanser. Fortsatt passivitet innebär att den kritiska punkten snart har passerats.

Idé till berättarmanus Fackets historia

Fackföreningens historia är i många stycken också Sveriges demokratiseringshistoria. Kan du tänka dig att det faktiskt bara är några få generationer sedan det inte alls var självklart att barn till "vanligt folk" skulle få gå i skolan, rösta när de blir myndiga eller ens få gå till doktorn när de är sjuka. Alla rättigheter vi idag anser självklara fanns helt enkelt inte på kartan för den som inte hade välbeställda föräldrar. För endast den hade rätten till sitt eget liv, alla andra var tänkta att stå med mössan i hand och nöja sig med hur andra bestämde att det skulle vara och hur det skulle bli.

När de första fackföreningarna bildades 1881 ansågs det av många som en ren förolämpning mot "överheten" att arbetarna började ställa krav, deras uppgift och värde var endast att utgöra arbetskraft på de villkor den som ville köpa arbetskraften ställde upp. Den för oss så självklara rösträtten tillkom enbart män som ägde mark och egendom, ingen annan. Ingen kvinna, hur mycket hon än ägde, och ingen man utan egendom, och därmed "klass", ansågs värdig att få påverka förhållandena i det land som i lika hög grad var deras. Så hade det alltid varit, och så ansåg många att det för evigt skulle förbli. Ivrigt påhejad av kyrkan gjorde "överheten" vad den kunde för att trycka ner den begynnande demokratiseringsandan, åtalerna mot "trilskande arbetare" duggade tätt och man fick även till en lag som inskränkte den fackliga föreningsrätten. En lag som levde kvar ända till 1938.

För att kunna påverka den politiska utvecklingen i Sverige insåg man att man även måste bilda ett politiskt parti, vilket sker 1889, Sveriges Socialdemokratiska Arbetareparti. Från den plattformen arbetar man sedan hårt, och gör fortfarande, för att förbättra arbetarens villkor. Det första målet var att ge alla, både män och kvinnor, en självklar rösträtt. Det målet uppnåddes 1919 när "övriga män" fick rösträtt respektive 1921 när kvinnorna slutligen fick sin rösträtt lagstadgad.

En av arbetarrörelsens kapphästar var redan från början "kunskap är makt". Därför startade man en biblioteksrörelse redan 1892 och satte upp det politiska målet om en skola för alla på lika villkor. Man bildade ABF, Arbetarnas Bildningsförbund, 1901 lyckades man få igenom en lag om ersättning vid olycksfall i arbetet, den första socialförsäkringen i vårt land. 1906 sänker staten lärarinnornas löner med hänvisning till att kvinnor i arbetslivet "normalt" har lägre lön än män. Kvinnorna bildar då eget förbund för att snabbare komma fram med demokratiseringsarbetet halva Sveriges befolkning, kvinnorna.

1911 når socialdemokraterna sin första stora valframgång och man ser omgående till att införa en lag om arbetarskydd som blir grunden till dagens arbetsmiljölagstiftning.

1913 driver man igenom en lag om allmän folkpension och sex år senare en provisorisk lag om 8 timmars arbetsdag som permanentas 1930.

1920 avskaffas husagan (bondens rätt att slå sina anställda) samtidigt som medlingslagen införs. På den arbetar facket och partiet sedan vidare i många år för att till slut få lagen om medbestämmande (MBL-lagen) införd 1976.

1923 bildar arbetarrörelsen Hyresgästernas Riksförbund för att ha en plattform att driva på boendeutvecklingen ifrån med målet att ge alla människor en anständig bostad.

1932 ser världen sin första ekonomiska världskris i modern tid och i Sverige är arbetslösheten hela 26 procent. Detta leder till en stor socialdemokratisk valseger där det första stora målet blir ett krisprogram för att lösa problemen och hjälpa de hundratusentals människor som lever på svältgränsen i vårt land. Bland annat sätts en rad offentliga arbeten igång, statliga stöd ges till lantbruket som kan anställa fler och producera mer. Man genomför också flera viktiga socialpolitiska reformer: arbetslöshetsförsäkring, egnahemslån, bättre folkpension och genomdriver en rad insatser för att öka bostadsbyggandet och boendestandarden för "vanligt folk".

1937 inför den socialdemokratiska regeringen mödra- och barnavård i Sverige liksom bidragsförskott till ensamstående mödrar. Året efter lagstiftar man om två veckors semester och bildar även folktandvården i syfte att ge alla människor tillgång till tandvård.

1938 skrivs historia mellan arbetsmarknadsparterna LO och SAF, det första kollektivavtalet tecknas, "Saltsjöbadsavtalet". Avtalet syftade till att skapa stabilitet på arbetsmarknaden och att förhindra konflikter. Avtalet var en viktig del av det som senare kom att kallas den svenska modellen.

1945 inför man en lag som förbjuder arbetsgivare att avskeda kvinnor för att de gifter sig eller får barn. Tage Erlander blir statsminister 1946 och socialdemokraterna, pådrivna av den fackliga rörelsen, genomför under hans regeringstid, som blir över tjugo år lång, en lång rad viktiga reformer som för Sverige stora steg mot den välutvecklade demokrati vi ser idag: en stor folkpensionsreform, barnbidrag och familjebostadsbidrag så att familjer med "vanliga" inkomster kan skaffa sig anständiga bostäder, inför först tre och senare fyra och fem veckors lagstadgad semester, allmän sjukförsäkring med läkemedelsrabatter, moderskapsförsäkring samt lagen om socialhjälp. Man genomdriver arbetstidsförkortning från 48 till 45 timmar och en lag om allmän tilläggspension (ATP). På arbetsmarknaden sluter LO och SAF avtal om tjänstegrupplivförsäkring (TGL-försäkringen) och därefter om avgångsvederlag och permitteringslön (AGB-försäkringen).

1969 efterträder Olof Palme Tage Erlander som statsminister och det socialdemokratiska reformeringsarbetet fortsätter i samverkan med fackföreningsrörelsen som bl.a. sluter avtal om 42,5 timmars arbetsvecka och genomdriver att arbetstidslagen ändras i enlighet med avtalet. Därefter ser man till att lagen ändras till max 40 timmars arbetsvecka, att den lagstadgade pensionsåldern för arbetare sänks till 65 år, att en lag om facklig representation i bolagsstyrelser införs, avtalar med SAF om kollektiv sjukförsäkring (AGS-försäkringen), att Sverige får en lag om anställningsskydd (LAS) som avskaffar arbetsgivarnas rätt att fritt avskeda sina anställda, att en ny lag om arbetarskydd införs där bland annat skyddsombudens ställning stärks. Vidare genomdriver man ett avtal med SAF om yrkesskadeförsäkring (TFA), ser till att sjukpenningen höjs till 90 procent av lönen och att Sverige får en föräldraförsäkring samt en lag om rätten till studieledighet.

1980 tar socialdemokraterna politisk strid om den borgerliga regeringens "sparplan" som minskad pension, försämrade arbetslöshetsförsäkring, sjukvård, tandvård m.m. Två år senare avgår den borgerliga regeringen och socialdemokraterna återtar makten och avskaffar deras karensdagar i sjukförsäkringen, försämringarna i arbetslöshetsförsäkringen och pensionerna samt river upp beslutet om sänkta statsbidrag till den kommunala barnomsorgen.

1991 får Sverige en borgerlig regering med Carl Bildt som statsminister. Bland det första den nya regeringen gör är att sänka sjukersättningen till 65 procent av lönen. De ändrar även sjukförsäkringssystemet så att arbetsgivaren betalar ersättning de första 14 dagarna, de inför en lag om en karensdag i sjukförsäkringen, avskaffar de två extra semesterdagar som socialdemokraterna införde 1990, urholkar lagen om anställningsskydd och inför fem karensdagar i arbetslöshetsförsäkringen (a-kassan).

1994 vinner socialdemokraterna på nytt valet och kan påbörja arbetet med att förbättra för de anställda det som den borgerliga regeringen hade försämrat. Fackförbundet Handels vinner en uppmärksam konflikthändelse med det amerikanska företaget Toys R Us efter att ha strejkat i tre månader, LO avtalar med SAF om en avtalspension för alla privatanställda arbetare, regeringen höjer åter A-kassan till 80 procent.

2006 bildar de borgerliga partierna "Alliansen" inför det kommande riksdagsvalet och vinner med en blott sju mandats övervikt i riksdagen. Man inför raskt en rad försämringar i arbetslöshets- och sjukförsäkringarna och menar att detta ska minska arbetslösheten. Fackföreningsrörelsen rasar mot dessa försämringar som drabbar deras medlemmar, och främst de som redan har det tufft ekonomiskt. För att motverka ekonomisk katastrof för den som blir arbetslös inför många förbund en inkomstförsäkring som lyfter bort regeringens tak på 18 700 kr i månaden som grund för 80 procents ersättning från a-kassan.

2007 kom den så kallade Laval domen från EG-domstolen. Den utmanade den svenska kollektivavtalsmodellen, inte minst genom en mer centraliserad syn på lönebildningen än den som är modell i vårt land. Här går utvecklingen mot en mer individuell och lokal lönesättning. Domen innebär också ett avsteg från synen på kollektivavtalet som en helhet, ett paket med villkor, där olika intressen noga vägts samman.

Som en följd av domen har den arbetsrättsliga lagstiftningen, framför allt den s k utstationeringslagen*, ändrats. Dessa ändringar, som brukar kallas lex Laval (trädde i kraft 2010) faller visserligen inom ramen för den svenska kollektivavtalsmodellen, men innebär samtidigt begränsningar i möjligheterna att vidta stridsåtgärder och att ställa krav på kollektivavtalsvillkor. Viktigt att veta är att både ILO:s expertkommitté och Europarådets kommitté för sociala rättigheter har riktat kritik mot lex Laval.

2012 tillsatte regeringen den parlamentariska "utstationeringskommittén" som fick i uppdrag att se över lex Laval. Kommitténs förslag kom 2015 och vållade stor debatt, många menade att de skulle leda till den direkta motsatsen mot vad syftet med kommitténs uppdrag var; att stärka den svenska modellen och tvinga även utländska företag med tillfällig verksamhet i Sverige att teckna och följa kollektivavtalens regelverk.

**Lagen gäller när en arbetsgivare som är etablerad i ett annat land än Sverige utstationerar arbetstagare här i landet i samband med att arbetsgivaren tillhandahåller tjänster över gränserna.*

Politiskt Kalendarium 1881-1892

1881

- Plåtslagare, litografer, målare och gjutare i Stockholm bildar fackföreningar.
- Byggnadsarbetare i Stockholm organiserar den första byggstrejken.
- Det första offentliga föredraget om socialismen hålls i Malmö av skraddaren August Palm.

1882

- Sveriges första socialdemokratiska tidning, Folkviljan, startas.

1883

- Fackföreningarnas centralkommitté bildas i Stockholm. Inledningsvis har liberalerna ett starkt inflytande.

1884

- August Palm lägger fram det första socialdemokratiska rösträttsprogrammet.
- Typografiska fackföreningen startar Sveriges första arbetslöshetskassa.

1886

- Arbetsgivarna på målerifabriker i Göteborg utlöser den första lockouten i Sverige.
- De första nationella fackförbunden bildas av typografer och brevbärare.
- Svenska Bankmannaföreningen bildas.
- Hjalmar Branting håller sitt historiska programtal i Gävle, bl a varför arbetarrörelsen måste vara socialistisk.

1887

- Tidningen Arbetet börjar utkomma i Malmö.
- Emigrationen från det fattiga Sverige till drömlandet Amerika når sin kulmen - ca 1 procent av landets befolkning utvandrar.

1888

- Åtalsraseriet når en höjdpunkt; flera socialdemokratiska agitatorer döms till fängelse för sina åsikters skull, bl.a. August Palm, Hjalmar Branting och Axel Danielsson.

1889

- Sveriges Socialdemokratiska Arbetareparti bildas vid en kongress i Stockholm. Av de 70 representerade organisationerna är 50 fackföreningar.
- Svenska Träarbetareförbundet (Byggnads ursprung) bildas.
- Andra Internationalen bildas i Paris.

1890

- 1 maj blir arbetarrörelsens internationella högtidsdag.
- Socialdemokratin ställer för första gången upp i ett riksdagsval, Hjalmar Branting i Stockholm och Axel Danielsson i Malmö.

1891

- Norbergstrejken bryter ut, över tusen arbetare berörs.

1892

- Stockholms Arbetarebibliotek öppnas. I anslutning till bibliotekets verksamhet grundas Arbetarrörelsens arkiv 1903.
- Stockholms allmänna kvinnoklubb, föregångare till Socialdemokratiska Kvinnoförbundet, bildas.

Politiskt Kalendarium 1893-1906

1893

- Sveriges första Folkets Hus och Folkets Park invigs i Malmö.

1895

- Socialdemokratin för en energisk kamp för en fredlig lösning av unionskonflikten med Norge.

1896

- Hjalmar Branting väljs som förste socialdemokrat i Sveriges riksdag.
- Bageriarbetareförbundet bildas.

1898

- Landsorganisationen (LO) i Sverige bildas.

1899

- Kooperativa Förbundet bildas.
- Byggmästarna tvingas för första gången träffa avtal om löner, ackordspriser och arbetstid.
- Riksdagen antar "Åkarpslagen" (efter riksdagsman Per Persson, Åkarp) som riktas mot facklig föreningsrätt. Lagen avskaffas 1938.

1901

- Lag om ersättning vid olycksfall i arbetet införs som den första socialförsäkringen i vårt land.

1902

- Politisk tredagarsstrejk för allmän rösträtt.
- Svenska Arbetsgivareföreningen, SAF (numera Svenskt Näringsliv), bildas.

1903

- Det första socialdemokratiska ungdomsförbundet bildas.

1904

- Stor verkstadskonflikt som slutar med föreningsrättens erkännande och kollektivavtal med minimilöner.
- Högern organiserar sig under namnet Allmänna Valmansförbundet.

1905

- Unionen med Norge upplöses. Reaktionära krafter hotar med krig.
- Arbetarledare talar för fred och döms till fängelse.

1906

- SAF accepterar i en uppgörelse med LO den fackliga organisationsrätten.
- Staten sänker lärarinnornas löner med hänvisning till att kvinnor i arbetslivet "normalt" har lägre löner än män. I protest bildar kvinnorna senare en egen organisation som kom att finnas kvar till 1963.
- Lag om medling i arbetskonflikter införs.
- Svenska Elektrikerförbundet bildas.

Politiskt Kalendarium 1907-1919

1907

- Hårda fängelsedomar mot arbetare vid Dal och Sandö i Ådalen som bekämpade strejkbrytare.
- Riksdagen antar ministären Lindmans kompromissförslag till författningsreform.
- 40-gradig röstskala införs och ger förmögna personer upp till 40 röster i riksdagsvalen. Fortfarande utestängs
- Kvinnorna i Sverige saknar fortfarande all rösträtt.

1908

- Amaltheahändelsen i Malmö: en sprängladdning exploderar på ett logementfartyg för importerade strejkbrytare. En person dödas. Tre ungsocialister döms, två till döden en till långt fängelsestraff. Domarna förvandlas till livstids straffarbete för alla tre. De friges samtliga 1917.
- Striderna på arbetsmarknaden hårdnar, konflikterna ökar.

1909

- SAF utlyser storlockout, LO svarar med storstrejk. Konflikten varar en månad och omfattar 300 000 arbetare. Men genomförs ändå under lugna, disciplinerade former.

1911

- Den första stora socialdemokratiska valframgången.

1912

- Socialdemokraterna inför en lag om arbetarskydd (grunden till nuvarande arbetsmiljölagstiftning).

1913

- Lag om allmän folkpension införs.
- Socialstyrelsen inrättas.

1914

- Socialdemokratin blir vid valet i september största partiet i riksdagens andra kammare.
- I augusti bryter första världskriget ut.

1916

- Sveriges Privatanställdas Pensionskassa bildas.

1917

- Hungerkravaller i flera städer. Massdemonstrationer för en kraftfullare livsmedelspolitik.
- SAP och LO tillsätter 1917 års arbetarkommitté för att genomdriva effektiva reformer för att förbättra Sveriges arbetares politiska och sociala villkor.
- Högerregeringen avgår.

1918

- Allmän rösträtt för män införs och den 40-gradiga röstskalan avskaffas.
- Första världskriget tar slut och medlemmarna strömmar till facket. LO:s ställning stärks i takt med socialdemokratins framgångar. Möjligheterna att driva och få gehör för arbetarnas krav ökar.

1919

- Provisorisk lag om 8 timmars arbetsdag införs, 1930 permanentas lagen.
- Nationernas Förbund (NF) grundas med säte i Genève.

Politiskt Kalendarium 1920-1935

1920

- Med Hjalmar Branting som statsminister bildas den första socialdemokratiska regeringen.
- Agda Östlund väljs in i riksdagen som socialdemokraternas första kvinnliga ledamot.
- Regeringen tillsätter socialiseringsutredningen och utredningen om industriell demokrati.
- Medlingslagen införs. Grunden för MBL-lagen (1976) är lagd.
- Husagan avskaffas. (Bondens rätt att slå sitt tjänstefolk.)

1921

- Som sista nordiska land inför Sverige äntligen rösträtt för kvinnor.
- Hjalmar Branting bildar den andra socialdemokratiska regeringen.
- Sverige avskaffar dödsstraff.
- Hjalmar Branting får Nobels Fredspris.

1923

- Hyresgästernas Riksförbund (HSB) bildas. Syftet är att driva på boendeutvecklingen och ge alla människor en anständig bostad.

1930

- Stockholmsutställningen innebär ett genombrott för funktionalismen, en stil och principer som påverkar bostadsbyggandet i Sverige för lång tid framöver. Många hävdar att det är den bästa perioden i svensk bygghistoria.

1931

- Den 14 maj 1931 faller skotten i Lunde i Ådalen; fyra arbetare och en icke demonstrerande kvinna skjuts ihjäl av militären under en fredlig demonstration för bättre löner och arbetsvillkor. Både myndigheter och media lägger skulden på de obehövade arbetarna.
- Ekonomisk världskris. I Sverige är arbetslösheten hela 26 procent.

1932

- Kreugerkraschen inträffar och världsekonomin slår nya bottenrekord.
- Stor socialdemokratisk valseger. Per Albin Hansson bildar regering.

1933

- Socialdemokraterna och bondeförbundet samarbetar om ett krisprogram för att lösa problemen och hjälpa de hundratusentals människor som lever på svältgränsen i vårt land. Bland annat sätts en rad offentliga arbeten igång, statliga stöd ges till lantbruket som kan anställa fler och producera mer.
- Hitler kommer till makten i Tyskland.

1934

- Viktiga socialpolitiska reformer: Arbetslöshetsförsäkring, egnahemslån, bättre folkpension m.fl.
- Folkpartiet bildas.

1935

- Lag om allmän folkpension införs.
- Aktiva statliga insatser för att öka bostadsbyggandet och utrymmesstandarden, t.ex. statliga lån till "barnrikehus" och familjebidrag.

Politiskt Kalendarium 1936-1946

1936

- Lag som skyddar mot vräkning vid arbetskonflikter införs.
- Lag om lantarbetarens arbetstider.
- Socialdemokraterna vinner valet och Per Albin Hansson bildar koalitionsregering med Bondeförbundet.
- Den fackliga förenings- och förhandlingsrätten lagfästs.

1937

- Förebyggande mödra- och barnavård införs i Sverige liksom "mödrahjälp".
- Bidragsförskott till ensamstående mödrar.

1938

- Lag om två veckors semester.
- Saltsjöbadsavtalet.
- Folktandvård införs.
- 1 maj blir allmän helgdag.

1939

- Andra världskriget bryter ut den 1 september.
- Samlingsregering bildas med Per Albin Hansson som statsminister.
- Arbetstidslag för detaljhandeln.
- Riksdagen beslutar om bostadsbidrag för att förbättra lantarbetarnas bostäder.
- Beslut om järnvägsnätets förstatligande under fem år.

1940

- Tyska trupper ockuperar den 9 april Danmark och Norge.
- Vid valet till riksdagen får socialdemokraterna 53,8 procent av rösterna.

1941

- LO-kongressen beslutar att LO ska samordna lönepolitiken för förbunden.
- Svenska riksbyggen grundas.

1944

- Arbetarrörelsens efterkrigsprogram för full sysselsättning, rättvis fördelning och höjd levnadsstandard samt större effektivitet och med demokrati inom näringslivet läggs fram.
- Statligt stöd till barnstugor och social hemhjälp.
- TCO (Tjänstemännens centralorganisation bildades).

1945

- Andra världskriget slut.
- Lag om förbud att avskeda kvinnor p.g.a. äktenskap/barn.
- 125 000 metallarbetare strejkar under fem månader.
- Statarsystemet upphävs och lantarbetarna blir fria att ta anställning var och när de vill.

1946

- Centralt avtal om partssammansatta företagsråd i industrin.
- Per Albin Hansson avlider och efterträds av Tage Erlander.
- Stor folkpensionsreform - inkomstprövningen avskaffas.
- LO och SAF undertecknar avtalet om företagsnämnder.
- SACO - Sveriges Akademikers Centralorganisation - bildas.

Politiskt Kalendarium 1947-1957

1947

- Barnbidraget införs.
- Karin Kock blir konsultativt statsråd och Sveriges första kvinnliga statsråd.
- Ny skattelagstiftning.
- Familjebostadsbidrag införs.
- Statens arbetsmarknadsstyrelse inrättas.
- SACO - Sveriges Akademikers Centralorganisation - bildas.

1948

- Sverige ansluter sig till Marshallorganisationen för Europas återuppbyggnad.
- Svensk, dansk och norsk regeringskonferens i Karlstad om en skandinavisk försvarspakt. Efter fortsatta överläggningar i Köpenhamn och Oslo avbryts förhandlingarna med negativt resultat.

1949

- Byggnads bildas då förbunden för trä-, betong-, rör- och anläggningsarbetarna går samman i ett förbund.
- Fria fackföreningsinternationalen bildas.
- Ny arbetarskyddslag.

1950

- Beslut om 9-årig obligatorisk enhetsskola.

1951

- Lag om tre veckors semester.
- Regeringskoalition med bondeförbundet.
- Tage Erlander blir statsminister.

1952

- LO-SAF samordnar förhandlingar för första gången.
- Kommunala bostadstillägg (KBT) till folkpensionen införs.
- Ny strandlag som förbjuder bebyggelse upp till 300 meter från vatten.

1953

- Socialistiska internationalen och Fria Fackföreningsinternationalen håller kongresser i Stockholm.

1954

- Fri nordisk arbetsmarknad.
- Ny lag om yrkesskadeförsäkring.

1955

- Den allmänna sjukförsäkringen införs.
- Moderskapsförsäkring.
- Läke-medelsrabatter införs inom sjukförsäkringen.

1956

- Socialhjälpslagen antas av riksdagen.

1957

- Folkomröstning om ATP.

Politiskt Kalendarium 1958-1968

1958

- Socialdemokraternas ATP-förslag fälls av den borgerliga majoriteten i riksdagen.
- Allmän arbetstidsförkortning från 48 timmar till 45 timmar.
- Ordnade löneförhandlingar LO-SAF; tvåårsavtal.

1959

- ATP-reformen antas i riksdagen.
- Omsättningsskatten beslutas. Syftet med den är att skapa ekonomiska resurser för fortsatt reformpolitik.

1960

- Lagen om allmän tilläggspension (ATP) träder i kraft.
- Pensionerna indexregleras genom basbelopp.

1961

Murareförbundet går upp i Byggnads.

1963

- Lag om fyra veckors semester.
- LO-SAF sluter avtal om grupplivförsäkring (TGL).
- De första ATP-pensionerna börjar utbetalas.

1964

- LO-SAF sluter avtal om avgångsvederlag och permitteringslön (AGB).
- "Miljonprogrammet" antas. 1 miljon nya lägenheter ska byggas i Sverige inom tio år.

1965

- Folkpensionerna förbättras.
- Försäkring om avgångsbidrag (AGB) införs.

1966

- Offentliganställda får fullständig förhandlings- och strejkrätt.

1967

- 42,5 timmars arbetsvecka.
- Sjukförsäkringen reformeras - 80 procent kompensation.
- Den 3 september 1967 klockan 06.00 gick Sverige över till högertrafik, den största reform på trafikens område som genomförts någon gång någonstans. Direkt engagerade i övergången till högertrafik var 8 000 poliser och militärpoliser. Dessutom medverkade 100 000 vägledare från föreningar och skolor

1968

- Stor socialdemokratisk valseger.
- Högre läkemedelsrabatter, max 15 kr för receptbelagd medicin.
- Medicinalstyrelsen och socialstyrelsen sammanförs i ett nytt ämbetsverk - nya socialstyrelsen.
- Nej till svenska atomvapen

Politiskt Kalendarium 1969-1975

1969

- Efter 23 år som partiordförande och statsminister avgår Tage Erlander och efterträds av Olof Palme.
- Gruvarbetarstrejk i Malmfälten.
- LO och SAF sluter avtal om 42,5 timmars arbetsvecka. Arbetstidslagen ändras samma år i enlighet med avtalet.

1970

- Enhetliga, låga avgifter vid läkarbesök i den offentliga sjukvården, den s.k. 7-kronorsreformen.
- Ny arbetstidslag - 40 timmars arbetsvecka.
- Förbättrad förtidspension.
- Sociala centralnämnder införs.

1971

- Lagstadgad pensionsålder för arbetare sänks till 65 år.
- Arbetarskyddsfonden inrättas.
- LO-distrikten inrättas.
- Enkammarriksdagen inrättas, tvåkammerssystemet avskaffas.
- Apoteken förstatiseras.
- Nej till medlemskap i Europamarknaden, EG.

1972

- Lag om facklig representation i bolagsstyrelser.
- Avtal mellan LO och SAF om kollektiv sjukförsäkring (AGS).
- Ny sjukvårdslagstiftning - utbyggnad av den öppna sjukvården.
- Garantibelopp för pensionärer på ålderdomshem.
- FN:s miljökonferens i Stockholm.

1973

- Allmän tandvårdsförsäkring och utbyggd folktandvård.
- Beslut om allmän förskola för alla sexåringar fr.o.m. 1975.
- Lag om anställningsskydd. Lagen avskaffar arbetsgivarnas rätt att fritt avskeda arbetstagare.
- Ny lagstiftning om arbetarskydd - skyddsombudens ställning förstärks.
- Avtal mellan LO och SAF om särskild tilläggspension (STP).

1974

- Avtal LO-SAF om arbetsskadeförsäkring (TFA).
- Lag om anställningsskydd.
- Sjukpenningreform - 90 procent i sjuklön.
- Förtroendemannalagen.
- Rösträttsåldern sänks till 18 år.
- Ny abortlag och kostnadsfri preventivrådgivning.

1975

- Försäkringen införs.
- Studieleighetslagen införs.
- Beslut om bättre folkpension, sänkt pensionsålder (67 till 65 år) och rörlig pensionsålder bl.a. genom delpension.

Politiskt Kalendarium 1976-1982

1976

- Lag om medbestämmande i arbetslivet (MBL).
- Ny lag om barnomsorgsutbyggnad för daghem och fritidshem.
- Socialdemokratin förlorar regeringsmakten genom tillbakagång i valet.
- Borgerlig trepartiregering. Statsminister Thorbjörn Fälldin.
- Invandrare får rätt att delta i kommunalvalen.

1977

- Riksdagen beslutar om 5 veckors semester.
- Ny lag om arbetsskadeförsäkring.

1978

- Regeringen Fälldin avgår, ersätts av en folkpartiregering med Ola Ullsten som statsminister.
- Ny arbetsmiljölag.

1979

- Mot bakgrund av reaktorolyckan i ett kärnkraftverk i Harrisburg i USA beslutar en enig riksdag att en folkomröstning ska hållas i energifrågorna.
- Det första medbestämmandeavtalet (MBA) undertecknas.

1980

- Stor-lockout! 750 000 LO-medlemmar lockouts av arbetsgivarna, 100 000 går i strejk.
- Vid folkomröstningen om kärnkraften den 23 mars föreligger tre alternativ: moderaternas linje 1 (18,9%), socialdemokraternas linje 2 (39,1%) samt VPK:s och Centerns (38,7%). Linje 2 vinner: "Kärnkraften avvecklas i den takt som är möjlig med hänsyn till behovet av elektrisk kraft för upprätthållande av sysselsättning och välfärd." Avveckling av kärnkraften bestäms av riksdagen till år 2010.
- Politisk strid om den borgerliga regeringens "sparplan" som innebär urholkning av pensionerna genom en förändring av beräkningsgrunderna för basbeloppet (värdesäkringen), nedskärningar av arbetslöshetsförsäkringen, sjukvård, tandvård, läkemedel m.m.
- Socialtjänstlagen beslutas av riksdagen (träder i kraft 1982).
- Olof Palme utses av FN:s generalsekreterare till medlare i kriget Irak-Iran.

1981

- 7 maj lämnar moderaterna den trepartiregering som hade bildats efter valet 1979. Därefter bildar Thorbjörn Fälldin regering med Centerpartiet och Folkpartiet.

1982

- Den borgerliga regeringen avgår och efterträds av en socialdemokratisk regering med Olof Palme som statsminister.
- Den socialdemokratiska regeringen avskaffar de av den borgerliga regeringen införda karensdagarna i sjukförsäkringen, undanröjer försämringen av arbetslöshetsförsäkringen av pensionerna samt river upp beslutet om försämringen av statsbidragen till den kommunala barnomsorgen.
- Som första fackförbund i Sverige antar kongressen en motion om hemförsäkring till medlemmarna i Elektrikerna. Efter flera års diskussioner och även en prövning ända upp i Högsta domstolen efter att professor Ulf Bernitz stämt förbundet vinner initiativtagarna till den ursprungliga motionen, klubben vid Karl Hansson El AB i Ronneby med ordförande Tommy Olausson i spetsen. (Allt om detta spännande och banbrytande initiativ och kamp kan du läsa om i boken "Svenska Elektrikerförbundets kollektiva hemförsäkring, en minnesskrift inför förbundets 90-årsjubileum.)

Politiskt Kalendarium 1993-1987

1983

- Omfattande insatser mot den stora ungdomsarbetslösheten, bl.a. genom extra utbildningsinsatser och "ungdomslag".
- 10-årigt program för upprustning och förnyelse av äldre bostäder.
- Riksdagen bifaller förslaget om löntagarfonder, vars hela avkastning går till pensionssystemet och bidrar till att trygga pensionerna.
- Riksdagen beslutar om ny hälso- och sjukvårdslag (HSL).

1984

- Löntagarfonder införs.
- Stödet till barnfamiljerna förbättras, bl.a. genom den största höjningen av barnbidragen någonsin.

1985

- Tage Erlander avlider.
- Centerpartiet och KDS beslutar att i riksdagsvalet gå fram under den gemensamma partibeteckningen centern. Valet tryggar fortsatt socialdemokratiskt regeringsinnehav.
- Riksdagen beslutar att alla barn över ett och ett halvt år 1991 skall garanteras kommunal förskoleplats.
- Inom invandrapolitiken beslutar riksdagen att en ombudsman skall tillsättas mot etnisk diskriminering.

1986

- Olof Palme mördas, Sverige i djup chock.
- Ingvar Carlsson utses till partiordförande och statsminister.
- Riksdagsbeslut om engångsskatt på livförsäkringsbolagens rekordstora vinster. Medel från skatten förstärker pensionerna.

1987

- Systemet för sjukpenning reformeras för skiftarbete.

Summering 1980-talet

- Världen förändras kraftigt, Sverige blir en del av det globala samhället. Berlinmuren faller, kalla kriget tar slut. Arbetslösheten ökar i Europa. Det gamla Sverige går över i ett nytt där det sociala välfärdssystemet och folkhemstanken inte längre kan tas för givet. Den ökade [HYPERLINK "http://www.so-rummet.se/kategorier/samhallskunskap/globalisering"](http://www.so-rummet.se/kategorier/samhallskunskap/globalisering) globaliseringen medför att Sverige blir mer sammanlänkat med resten av världen, framförallt de europeiska länderna. Sveriges inrikes- och utrikespolitik kan därför inte längre styras på samma oberoende sätt som tidigare. Sverige blir en del av värld som hålls samman av snabba telekommunikationer och stora internationella organisationer.

Politiskt Kalendarium 1990-1995

1990

- Lag om ytterligare två semesterdagar.

1991

- Borgerlig valseger. Carl Bildt blir statsminister.
- Ersättning under sjukfrånvaro sänks (65 %).
- LO-kongressen beslutar att fackföreningsrörelsen ska bedriva ett målmedvetet rättvisearbete fram till nästa kongress 1996.

1992

- Sjukförsäkringssystemet ändras så att arbetsgivaren betalar ersättning de första 14 dagarna.
- Apartheid avskaffas äntligen i Sydafrika. En framgång som svensk arbetarrörelse, som fortsatte Olof Palmes internationella arbete och engagemang efter hans död, hade del i. Socialdemokratin internationella engagemang har följande varit stort genom hela historien och är det också fortsatt vara det.

1993

- Lag om en karensdag i sjukförsäkringen.
- De två extra semesterdagarna som infördes 1990 avskaffas.
- Löntagarfonderna avskaffas.
- Lagen om anställningsskydd urholkas.
- 5 karensdagar i arbetslöshetsförsäkringen.

1994

- Socialdemokraterna vinner valet och statsminister blir Ingvar Carlsson.
- Sverige fälls av ILO för brott mot konventionen 121, då församlingar i sjukförsäkringen också påverkar ersättning vid arbetsskada.
- Folkomröstning om medlemskap i EU, ja-sidan vinner (52 %). Tillsammans med Finland och Österrike blir Sverige medlem i EU 1995.
- S vinner valet, och den borgerliga regeringen (1991-1994) lämnar efter sig en ekonomi i fritt fall och ett årligt underskott i statens budget på 200 miljarder kr. Samma misskötsel präglar även de landsting där borgarna styrt. Regeringen står inför att ta Sverige ur den värsta krisen sedan 1930-talet och prioriterar två mål: stabilisera statsfinanserna och halvera den öppna arbetslösheten. Regeringen tvingas till kraftiga nedskärningar för att sanera ekonomin; de offentliga verksamheterna tvingas säga upp personal och sänka sina ambitioner.
- Den dittills värsta katastrofen i Sveriges moderna historia inträffar, passagerarfärjan "Estonia" sjunker i Östersjön på väg från Tallinn till Stockholm. 852 människor, varav drygt hälften var svenskar, omkommer.

1995

- Göran Persson efterträder Ingvar Carlsson som statsminister.
- Handels vinner konflikten med det amerikanska företaget Toys R Us efter att ha strejkat i tre månader.
- Metall får in en arbetstidsförkortning med 12 minuter per vecka för arbetare i verkstadsindustrin i sin avtalsuppgörelse.
- Carl Bildt utses till fredsmäklare i Bosnien.r.

Politiskt Kalendarium 1996-2006

1996

- Avtalspension LO-SAF införs.

1997

- A-kassan höjs till 80 procent.

1998

- Paragraf 3 - en milstolpe i Byggavtalet.
- I riksdagsvalet segrade Socialdemokraterna trots fallande röstandelar. Göran Persson kunde fortsätta att regera med stöd av V och Mp.

1999

- Den under hela 90-talet mycket höga arbetslösheten i byggarbetarkåren vänder äntligen neråt.

2001

- Första halvåret 2001 var Sverige ordförandeland inom EU. Det betydde att den socialdemokratiska regeringen utövade ett betydande inflytande över den europeiska politiska dagordningen. Socialdemokraterna valde att prioritera tre frågor; östutvidgningen, sysselsättningen och miljön.

2002

- Valet ledde bara till små förändringar mellan blocken men större förskjutningar inom dem. Socialdemokraterna ökade på nytt. Folkpartiet gick kraftigt framåt medan Moderaterna, som förordat kraftiga skattesänkningar, gjorde sitt sämsta val på länge. Göran Persson fortsatte styra landet med en minoritetsregering. Väljarna visade tydligt att de föredrog satsningar på välfärden framför stora skattesänkningar för höginkomsttagare.

2003

- I september överfaller en knivbeväpnad, mentalt störd man, utrikesminister Anna Lindh på NK i Stockholm, hon avlider följande morgon.
- I en folkomröstning om EU:s gemensamma valuta, euro, vinner nejsidan med 56 procent av rösterna.

2004

- Den 26 december inträffar en svår jordbävning med efterföljande flodvågor (tsunami) i Indiska oceanen. Förödelsen var total i regionen, och katastrofen fick omfattande konsekvenser även för Sverige. 534 svenska medborgare omkom, de flesta i Thailand. Tragedin fick även stora politiska återverkningar då regering och berörda myndigheter anklagades för senfärdiga och bristfälliga insatser. Hanteringen kom att granskas av en oberoende utredning som riktade skarp kritik mot en rad statsråd och ledande tjänstemän.

2006

- Två år före valet bildar de borgerliga partierna ett valsamarbete, "Allians för Sverige" och presenterar för första gången ett gemensamt valmanifest med det dominerande budskapet: "arbetslinjen" - det måste löna sig mer att arbeta. Det skulle ske bland annat genom sänkt skatt på löneinkomster och skärpta regler för sjukersättning och förtidspension.
- I valet bryts Socialdemokraternas tolvåriga maktinnehav och de fyra borgerliga partierna kan bilda regering.

Politiskt Kalendarium 2007-

2007

- Göran Persson avgår som partiledare, Mona Sahlin väljs att ersätta honom.
- Alliansen infriar snabbt en rad vallöften, t ex sänks skatten på arbete i flera steg genom jobbskatteavdraget. Förmögenhetsskatten avskaffas och fastighetsskatten ersätts med en kommunal avgift som innebär en rejäl sänkning för dyra villor i storstäderna.
- Avgiften till a-kassan höjs, ersättningarna sänks, reglerna för sjukpenning och förtidspension skärps.

2010

- Valnederlag för Socialdemokraterna.

2011

- Håkan Juholt väljs till ny partiordförande.

2012

- Håkan Juholt lämnar uppdraget som partiordförande för Socialdemokraterna och efterträds av Stefan Löfvén.

2014

- Efter åtta års regeringsinnehav förlorar Alliansen valet, S bildar regering tillsammans med Mp.
- SD vinner en oväntat stor valframgång, med nära 15 procent av rösterna. Övriga partier förklarar att de inte tänker samarbeta med dem i riksdagen, inte under några omständigheter pga av partiets rötter i nynazism och andra mörka ideologier där människors olika värde står högst på dagordningen.

Samlade exempel ur kalendariet på s-framgångar resp bakslag gm borgerliga regeringar:

- Saltsjöbadsavtalet och den Svenska modellen 1938
- Tre veckors semester
- Avtal om försäkringar för privatanställda arbetare
- 1965 Olof Palmes tal om demokratin och invandringen
- facklig representation i bolagsstyrelser
- MBL
- 5 veckors semester
- ny arbetsmiljölag
- borgerlig valseger, sjukersättningen sänks till 65%
- LAS urholkas
- 5 karensdagar i a-kassan införs
- det kollektivistiska tänkandet börjar ersättas av "jag"
- Avtalspension SAF-LO införs
- A-kassan höjs till 80%

Röstningsstatistik Riksdagen i viktiga arbetarfrågor 1918 - 2016

Socialdemokraterna resp Högern/Moderaterna

	S	H/M
1914: Allmän rösträtt	JA	NEJ
1916: Allmän olycksförsäkring i arbetet	JA	NEJ
1916: Allmän rösträtt	JA	NEJ
1919: Åtta timmars arbetsdag	JA	NEJ
1919: Kvinnlig rösträtt	JA	NEJ
1921: Avskaffandet av dödsstraff i Sverige	JA	NEJ
1923: Åtta timmars arbetsdag	JA	NEJ
1923: Avskaffandet av dödsstraff i Sverige	JA	NEJ
1927: Folkskolereformen	JA	NEJ
1931: Allmän sjukkassan	JA	NEJ
1933: Beredskapsarbete för att mildra arbetslösheten	JA	NEJ
1934: Införande av A-kassa	JA	NEJ
1935: Höjd folkpension	JA	NEJ
1938: Två veckors semester	JA	NEJ
1941: Sänkt rösträttsålder	JA	NEJ
1946: Fria skolmåltider	JA	NEJ
1946: Allmän sjukvårdsförsäkring.	JA	NEJ
1947: Allmänna barnbidrag	JA	NEJ
1951: Tre veckors semester	JA	NEJ
1953: Fri sjukvård	JA	NEJ
1959: Allmän tilläggspension (ATP)	JA	NEJ
1960-69: Sanktioner mot apartheid i Sydafrika.	JA	NEJ
1963: Fyra veckors semester	JA	NEJ
1970: 40 timmars arbetsvecka	JA	NEJ
1973: Möjlighet till förtidspensionering vid 63	JA	NEJ
1976: Den femte semesterveckan	JA	NEJ
1983: Löntagarfonder	JA	NEJ
1993: Minska semestern med de 2 extra dagarna	NEJ	JA
1994: Partnerskapslag för homosexuella	JA	NEJ
1998: Erkännande av homosexuellas rättigheter inom EU	JA	NEJ
2004: Sänkt a-kassa	NEJ	JA
2004: Sänkt sjukpenning	NEJ	JA
2006: Gröna jobb	JA	NEJ
2006: Upprustning av offentliga sektorn	JA	NEJ
2006: Höjd a-kassa	JA	NEJ
2006: Sänkt a-kassa	NEJ	JA
2006: Höjd sjukersättning	JA	NEJ
2007: Sänkt sjukersättning	NEJ	JA
2009: Arbetsgivarens rätt att räkna ut semester för sjukskrivna	NEJ	JA
2014: Krav på kollektivavtal i offentliga upphandlingar	JA	NEJ

SAF:s HEMLIGA PM 1971

(källa fib.se/fib/fibs/foreningen/safpm.htm)

Detta dokument har inkluderats i det nya studiematerialet på begäran från studieansvariga. Det är inte förbundets åsikt att det har relevans idag, det får var och en själv avgöra utifrån sina utgångspunkter. Skrivningen har närmare ett halvsekel och ett namnbyte på arbetsgivarföreningen på nacken, men kan kanske trots det fortfarande berätta något om arbetsgivarsidans rädsla för "vänstervågor". I synnerhet om man med "vänstervågor" menar arbetarrörelsens icke förhandlingsbara värdegrund: alla människors lika värde och rätt. Det som framstår väldigt bjärt och starkt i dokumentet är deras klart uttalade krav att ta kontroll över skolundervisningen och de läromaterial som används i skolan eftersom man tyckte att det var alldeles för "vänstervridet" vid den tiden. Huruvida dagens Svenskt Näringsliv är berett att ställa samma krav idag, eller ens har samma uppfattning, framgår inte i något av de många skolriktade material som finns tillgängligt via deras hemsida. Otvivelaktigt erbjuder de en mycket rik flora skrifter och ämnesspecifika arbetsmaterial till olika stadier av såväl grundskolan som gymnasieskolan, vilket givetvis kan tolkas på flera sätt. Som handledare kan du skapa dig en egen bild av nuvarande Svenskt Näringslivs intresse av att vara tydligt närvarande i skolan genom att gå in på <http://www.svensktnaringsliv.se/material/> och bläddra igenom de olika skolmaterialen, varav många tämligen påkostade. Kanske också använda den bilden i en dialog och diskussion kring den skolinformation som vi själva bedriver.

Promemorian inleds med en betraktelse över vänsterns framryckning inom "den teoretiska debatten" och vilka åtgärder som bör vidtas för att hejda denna framryckning i tid:

»Den teoretiska debatten

Den kvalificerade debatt som drivs på en hög teoretisk nivå har en utomordentlig betydelse för opinionsbildningen i stort. Det visar inte minst exemplet från den vänstervåg som svept fram de senaste åren. Den skulle knappast ha varit möjlig utan de insatser som gruppen »Unga Filosofer» gjorde för ca fem år sedan. Det spelar ingen roll om en sådan ideologisk primärdebatt omfattas endast av ett mindre antal personer. Den är nödvändig för att idéerna skall utvecklas och få den rätta formuleringen. En teoretiskt högtstående diskussion av detta slag är också nödvändig för att kunna attrahera den ideologiskt intresserade ungdomen. Det är emellertid inte bara för dessa ungdomars skull som jag tror att en debatt av detta slag är kanske det allra viktigaste momentet i opinionsbildningsarbetet. Med någon dramatisering skulle jag vilja hävda att det svenska samhället idag längtar efter ett positivt utformat ideologiskt alternativ till den marxistiska socialismen.

Att påpeka detta behov är väsentligt lättare än att åstadkomma insatser för att fylla det. Här anges de vägar som vi tror är viktigast. Det gäller att åstadkomma en motvikt till det stora flödet av vänsterlitteratur i form av debattböcker och tidskriftsartiklar. Detta är en svår uppgift främst till följd av knappheten på lämpliga författare. Det bör noteras att näringslivet som sig bör har en god förmåga att produktivt sysselsätta kompetenta människor och att det blir ganska dyrbart att lösgöra dem för att åstadkomma debattinlägg. Det är emellertid en väg som vi redan börjat arbeta på och under utvecklandet av rätt stor diskretion har medverkat till att ett antal debattböcker har kommit till stånd. I någon mån givetvis vi som arbetar inom organisationerna själva bidra till debatten, men i stor utsträckning måste vi använda oss av utanförstående krafter. Ett viktigt och något mer lättadministrerat led av denna verksamhet är översättningen av utländsk litteratur. Det finns i de stora länderna en förhållandevis omfattande antimarxistisk litteratur, som inte är översatt. Vi bör medverka till att detta kommer till stånd.

I och med att denna debatt börjar rulla, kan man hoppas på att bokförlagen upptäcker att det finns en tillräckligt stor grupp av ickemarxistiska människor, som läser debattböcker och att det därför finns en rent kommersiell marknad även för icke-vänsterlitteratur.

Ett speciellt område som kräver uppmärksamhet är det vänstersocialistiska inslaget i universitetens kurslitteratur. Här har redan gjorts vissa insatser för att kartlägga situationen. Vad som bör åstadkommas är en uppföljning och motvikt i form av exempelvis motböcker på minst samma vetenskapliga nivå.”

Som den nu kanske viktigaste sektorn för SAF:s styrning av opinionsbildningen anges skolan. Redan nu har man visserligen i det närmaste monopol på exempelvis informationen om EEC. Näringslivets bildband med propaganda för en svensk EEC-anslutning visas runt om i landets skolor. Industriförbundets och Bankföreningens ”informationsskrift” är idag det enda material som tillhandahålls eleverna.

Men i SAF-promemorian kräver man ännu starkare kontroll över undervisningen:

”Vänstervågen har under det senaste året kommit in i en andra fas. Skummet ryker inte så uppseendeväckande högt som i den närmast föregående perioden, men dyningen har en desto farligare styrka. Det kanske viktigaste slaget utkämpas just nu inom skolan. Vänstervågen har nått läroböcker, skolradioprogram, åtskilliga lärare och givetvis på det sättet eleverna drabbas av massmedia och de organiserade politiska aktiviteterna.

Vi har mött ett starkt gensvar för vår skolinformation som är den sektor, som vi utträttat mest på och där vi siktar på en fortsatt utbyggnad. Det ligger i utvecklingens art att vi utöver framställningen av material i ökad utsträckning måste kritiskt granska vad som försiggår i skolan och reagera mot vänsterindoktrineringen.

Ett specialproblem utgör TRU och skolradion genom de ofta ogenerat osakliga och indoktrinerande programmen. Detta kan komma att bli ett huvudproblem om det skapas monopolföretag för läromedel till skolan genom sammansmältningen av TRU, skolradion och Allmänna Förlaget. Få saker torde vara mer angelägna att söka stoppa än de planer i denna riktning, som för närvarande finns inom utbildningsdepartementet.

Den lokala kontakten mellan skola och företag är givetvis av utomordentlig betydelse. Bland organisationerna är det i första hand industriförbundet som har intresserat sig för ett utvecklings- och servicearbete i förhållandet till företagen på detta område. I många fall är det önskvärt med ett samarbete mellan företagen på en ort för att uppnå lämpliga former för kontakterna med skolan och för en spridning av informationsarbetet. Någon för detta ändamål helt idealisk lokal organisationsstruktur existerar som bekant inte, men det är inte minst därför tacknämligt att man inom Verkstadsföreningen och dess lokalgrupper har tagit upp dessa frågor på programmet. Vi kommer givetvis att tillsammans med Industriförbundet stödja dessa ansträngningar för att sprida lämpliga modeller för det lokala organisationsarbetet liksom vi vill medverka med framställningen av erforderligt material för det lokala arbetet."

Det kan tilläggas att Industriförbundet tidigare rekommenderat sina medlemmar att delta i överläggningar på skolorna om läroplanerna. Industriförbundet har också tillsatt referensgrupper som skall kunna rycka in för att »hjälpa» de enskilda lärarna med material och synpunkter. I fortsättningen ställer SAF-promemorian frågan hur de enskilda företagen skall kunna klara sig i dagens politiska debatt:

"De som arbetar i ledande positioner inom näringslivet måste tro på sin egen sak. Det är förutsättningen för att de skall kunna föra budskapet vidare. De senaste årens debatt i förening med den förda politiken gentemot företagsamheten har spritt en tendens till resignation och tvivel långt in i företagsledningarna. De enskilda företagen måste ha en övertygelse om den egna insatsens samhällsnytta och chefer i storföretagen, även på några leds avstånd från högsta företagsledningen, måste ha en otvetydig känsla för det privata näringslivets fördelar och möjligheter. Att säkerställa dessa grundläggande förutsättningar kan inte nås genom någon enkel envägsinformation. En förmedling av fakta är väsentlig, men de avgörande framstegen måste nås genom en debatt som engagerar de som arbetar i ledande ställning i företagen.

Det har gjorts många försök att skriva en näringslivets ideologi. De har alla misslyckats. Enligt min mening beror det på att man utgått från föreställningen att det finns en sådan ideologi och att uppgiften vore att sammanställa och nedteckna den. Vi måste skapa en näringslivets ideologi genom en debatt som med stor bredd engagerar människor, verksamma inom näringslivet."

Därefter talar SAF-promemorian om arbetsköparnas tidningar, som behöver upprustas. En veckotidning borde skapas som "en nödvändig motvikt" till den fackliga pressen. Genom Industrias nedskärning eller avveckling »frigörs vid årsskiftet resurser» som kan sättas in på tidningsfronten. Men direktör Eskilson tror inte att en ny tidning skall ha annonser: "det skulle sudda ut tidningens profil och därmed nedbringa dess attraktivitet".

Slutligen anger SAF-promemorian vilka grupper i samhället man i första hand tänker bearbeta:

"Vi kommer att fortsätta med kontakterna med väsentliga målgrupper. Det är bland annat journalister, riksdagspolitiker, student, och ungdomspolitiker. Vidare vore det bra, om vi kunde åstadkomma sådana kontakter med den stora och något diffusa skara, som går under beteckningen kulturarbetare och som betyder rätt mycket för opinionsbildningen. Någon färdig idé om hur detta skall ske har jag dock inte.

Vi har påbörjat en intensifierad bevakning av radio och TV och har även en del utredningar på denna sektor, och jag tror inte att behovet av den sortens verksamhet kommer att bortfalla under de närmaste åren. En speciell fråga som vi följer med uppmärksamhet är utvecklingen av nya media på TV-området. Sannolikt kommer vi att starta en del försöksverksamhet med utnyttjande av dessa under perioden."

Patron Benedicks tal till sina "drumliga arbetare"

Den 8 april 1901 beordrade brukspatron Gustaf Benedicks sina anställda att samlas på gårdsplanen för att lyssna på hans tal till dem. Patron hade draperat en upphöjd talarstol i svenska flaggor, och höjd över sina anställda höll han sitt tal:

"Arbetare, jag har här sammankallat eder till ett möte. Men ni ska inte tro att det är för att diskutera med eder, ty det kan ju aldrig falla mig in. Ej heller anser jag mig ha den ringaste skyldighet att, som demagogerna brukar, redogöra för mina politiska åtgöranden. Nej, gudskelov, ni är inte mina valmän, och därför har jag befallt er hit för att ge er mina åsikter i en del frågor. Och när ni hört mig så tänker jag att socialismens ande skall vara utdriven ur er, nu och för all framtid mina hederliga och lyckliga arbetare här på Gysinge.

Ni vet att ni i allmänhet befinner eder i ett ganska stort välbestånd; Ja, man kan säga att ni i det hela har det mycket bättre än edra arbetsgivare. Än jag till exempel. Ni arbetar er bestämda tid på dagen, och får på dagen er rikliga belöning. Jag däremot får ofta arbeta hela dagen, och natten med. Men ändå vet jag inte vid årets slut om jag har något överskott. Det beror på konjunkturer och sådant där som ni inte förstår er på.

När ni blir gamla och orkeslösa, så alltid har bruket nån kåk att stoppa er i, någon brödbit att låta er gnaga på. Och går ni och drumlar ner i någon maskin så att ni åsamkar er självförvållad skada så vet ni nog att jag inte är den som låter er svälta ihjäl. Med era rikliga inkomster har ni för övrigt god råd att både brandförsäkra eder själva och ta en livförsäkring så att ni får det ännu bättre om ni dör eller kommer i olycka.

Men ser ni, nu är den här, socialismen, Palm och Branting ni vet som ska förvärva allting. Ni vet kanske inte vad socialismen egentligen vill? Jo, den vill att alla som har något det skall tas ifrån dem och delas ut bland backstusittare och sluskar, och hamnbusar i städerna. Och om dom där får sin vilja fram kan ni allesammans säga adjö åt era besparingar. Men socialisterna är sluga begriper ni, de går ett steg i sänder och nu har de fått regeringen att framlägga förslag om ersättning vid olycksfall i arbetet. Nå, det kan ju vid första påseendet låta rasande bra, att om till exempel du Pettersson kommer i bakrus till valsverket och får ett nyp i foten, eller om du Andersson går i giftastankar och får en hand under hammaren så är det jag som ska betala för att ni bär er åt som ena nöten.

Jag kan förstå att det kan se ganska lockande ut i era ögon, och just därför vill jag vara hygglig, som jag ju alltid har varit, eller hur?! Och tala om för er vart det bär – det brakar rakt in i hela socialismen ser ni!

Först får ni en hoper försäkringar till, för ålderdom eller reumatism, och tandvärk och vad vet jag. Men så en vacker dag kommer socialisterna och tar alla era styvror och sätter varenda en till tvångsarbete. Och då för ni se på annat!

Och redan innan dess kommer det att gå er illa nog, för naturligtvis vill ingen arbeta med er om han ska betala dryga pengar för varje lymmel som låtsas göra sig illa i tån eller tummen. Eller för den som verkligen får sig en skrapnos i verkstan. Så blir ungdomen arbetslös och kan inte gifta sig med edra döttrar, och själva kan ni inte livnära dem när era arbetsgivare måste säga upp er. Och så måste flickorna resa till Stockholm och bli sådana där mamseller som slutar på spinnhuset. Alltsammans för den där dumma olycksfallsförsäkringens skull. Det vill ni väl inte i alla fall?!

Så ska ni komma ihåg en sak till; att genomföra den där historien blir så hiskeligt dyrt att man får ändra om hela taxeringen. Och de av er som nu vill slippa med tio kronor om året är i rykande rappet uppe i hundra istället. Och tänk, så mycket gräl det blir mellan patron och arbetarna. För ni kan väl förstå att vi inte betalar en sådan där tvångsskatt godvilligt. Nu är vi hyggliga, för att alltihop beror på vår välvilja. Men kommer lagen med i spelet så kan ni vara lugna för att vi ska processa. Och att vi har råd att skaffa oss bättre advokater än ni, det kan ni allt tänka er.

Jag har nu bevisat för er att lagen bara blir till elände för er och era barn. Så nu vet ni vad ni ska svara när socialismens agitatorer kommer och kugga er till så kallade opinionsyttringar. Som förresten ingen bryr sig om. Det enklaste svaret är förresten: bara klå upp dem!

Ett annat otyg som vi har och som jag ska säga ett par ord om med detsamma, är de liberale. Dom är inte så farliga som socialisterna, men närapå. Dom vill till exempel ändra kommunala rösträtten så att vilken plankstrykare som helst kan komma in i första kammaren. Jo, du Eriksson där, jag vet att du är liberal som man säger. Men vad tycker du själv, om du skulle sitta i första kammaren i mitt ställe?!

Jo jo, du hör själv hur di skrattar bara di tänker på't. Nä, ser ni, ultra supra kretinum som Klingspor och jag brukar säga. Ja, det betyder "skomakare, bliv vid din läst".

Och till sist mina hederliga arbetare; jag vill gå ända därhän att säga mina hederliga vänner; glöm aldrig att socialismen är det farligaste som finns, men att det bästa som finns i gamla Sverige näst gud och konungen, är första kammaren.

LEVE FÖRSTA KAMMAREN!

Olof Palmes "demokratital" 1965

"Utlänning, invandrare, det är inte något entydigt ord. Det täcker hundratusentals enskilda människor, med bjärt skiftande bakgrund och förutsättningar. Några, dessbättre få, är i behov av vårt medlidande. Men alla är i behov av vår förståelse, har rätt att kräva förståelse, intresse och uppskattning. Det som förklarar dessa människor är att de kommit som främlingar till Sverige, för att här söka skapa sig en tillvaro.

För oss är detta en alldeles ny situation. Sverige har varit ett land från vilket människor sökt sig bort till främmande land. Nu söker sig människor från främmande länder hit till oss. Och vi är ovana vid minoriteter, ovana att ta hänsyn till dem som är annorlunda. Därför blir vi lätt tafatta och trubbiga, både som samhälle och som enskilda individer. Och vi har väl ännu inte satt oss in i den nya situation som uppstått, när invandrarna blivit en stor och växande folkgrupp av allt större betydelse i det svenska samhället.

Invandrarna har gjort utomordentligt betydelsefulla insatser i den svenska samhällsutvecklingen på många olika fält. För det kan vi känna både tacksamhet och beundran. Vi inser invandrarnas självklara anspråk på att få sina rättigheter tillgodosedda i det svenska samhället, och vi vill gärna att de skall ha anledning att känna sig välkomna.

Men det är om problemen vi skall tala. Och problem och svårigheter har naturligtvis följt i invandringens spår. Det finns oerhört mycket som samhället kan göra för att underlätta invandrarnas situation, konkreta åtgärder som kan förstärka känslan av samhörighet och ömsesidig respekt. Därom ska jag i dag inte tala. Avgörande för om samhällets åtgärder skall få avsedd verkan är emellertid de enskilda människornas attityder till invandrarna.

Demokratin är fast förankrad här i landet. Vi respekterar de grundläggande fri- och rättigheterna. Grumliga rasteorier har aldrig funnit fotfäste. Vi betraktar oss gärna som fördomsfria och toleranta.

Men så enkelt är det ändå inte. Fördomen behöver inte förankras i någon vederstygglig teori. Den har ett mycket enklare ursprung.

Fördomen har alltid sin rot i vardagslivet. Den groar på arbetsplatsen och i grannkvarteret. Den är ett utlopp för egna misslyckanden och besvikelser. Den är framför allt ett uttryck för okunnighet och rädsla. Okunnighet om andra människors särart, rädsla för att förlora en position, ett socialt privilegium, en förhandsrätt. En människas hudfärg, ras, språk och födelseort har ju ingenting med mänskliga kvaliteter att göra. Att gradera människor med sådan måttstock står i bjärt kontrast till principen om människors lika värde. Men den är skamligt enkel att ta till för den som känner sig underlägsen - på arbetsplatsen, i sällskapslivet, i konkurrensen om flickan eller pojken.

Därför ligger fördomarna alltid på lur, även i ett upplyst samhälle. Den kan blossa ut i ett stickord, en obetänksam replik, en nedrighet i det lilla. Kanske menar den som handlar inte så illa. Men för den som träffas kan det riva upp sår som aldrig läks. De flesta av oss människor har ett behov av att hävda oss gentemot andra. Och då står fördomen mot den avvikande - utlänningen, främlingen - till förfogande som en sista skans.

Med avsky och beklämning följer vi från länstolen framför tv-apparaten hur ute i världen människor förföljs, minoriteter förtrycks, folkgrupper står i harnesk mot varandra. Men hur många av oss tar konsekvensen att ta kontakt med grannen två trappor ner, med ett namn som är svårt att uttala och ett uttal som är litet svårt att förstå? Och hur många av oss griper in med en hjälpsam hand när de ser husmodern i en invandrarfamilj stå rådvill i snabbköpsbutiken - osäker på varor och priser, rädd att inte kunna göra sig förstådd?

Alla invandrare som kommer hit möter svårigheter, ofrånkomliga och betungande. De har brutit upp och måste känna saknad. Även om de får en god materiell försörjning, är det mycket som är nytt och främmande: språket, sedvänjor, ny miljö och nya människor. Till det nya måste de söka anpassa sig. Och vi har naturligtvis rätt att ställa krav på att de följer de spelregler som gäller i det svenska samhället och på den svenska arbetsmarknaden. Men kravet på anpassning får aldrig drivas så långt att det innebär att invandrarna skall bli precis som vi. De kommer alltid att förbli präglade av sin miljö och sitt ursprung. De flesta av dem kommer alltid att söka värna om sin egenart samtidigt som de söker delaktighet i den gemenskap som vi byggt upp här i landet. De kommer att vara "annorlunda" svenskar.

Därmed förs frågan om invandrarna i Sverige ut i ett vidare perspektiv. Sverige har sedan länge varit ett mycket enhetligt land. Vi har saknat minoritetsproblem. Men verkligheten förändras. Vi blir mer och mer beroende av kontakt och impulser över gränserna. Vi kan inte bygga murar mot omvärlden, murar som betyder isolering och tillbakagång. Utvecklingen för människorna närmare och närmare varandra, i en kontakt som betyder stimulans men också nötning och svårigheter. Internationalismen får inte vara endast en känsla på distans. Den blir alltmer en del av vår vardag. Invandrarna i Sverige kan på sätt och vis sägas förebåda en ny tid. De vill bli en del av vår gemenskap och vi måste i vår tur söka oss ut i en vidare gemenskap över gränserna. Världen kommer till oss och vi måste komma ut i världen.

Den framtid vi kan skönja kommer att föra med sig mycket av påfrestningar och svårigheter, när vi svenskar skall anpassa oss till en förändrad verklighet. Men ska vi kunna överleva på sikt måste vi lära oss att leva tillsammans med andra här och nu."

De fem fackliga värnen

Värnen är avsedda att förhindra kaos och konkurrens mellan löntagarna på arbetsmarknaden. Ett kaos och en konkurrens som skulle gynna "marknaden" och de kommersiella syften och mål den alltid har, och bryta upp det som hela den fackliga rörelsen i grunden bygger på: det fackliga löftet. Värnen har byggts, och byggs kontinuerligt vidare på, med en kombination av fackligt och politiskt arbete. Värnen är:

1. Full sysselsättning

Det främsta värdet mot kaos på marknaden är en politik för full sysselsättning. Målet är att bidra till fler jobb för att på så sätt skapa balans mellan tillgång och efterfrågan på arbete: lika många som vill köpa arbetskraft som de som vill sälja den. Om i princip alla har arbete finns det inte underlag för de kommersiella krafterna att ställa individer utan arbete mot individer med arbete. Den som har tryggt jobb med god lön och bra villkor hotar därmed inte löftet.

2. Aktiv arbetsmarknadspolitik

En konstruktiv och aktiv arbetsmarknadspolitik syftar till att skydda och stödja arbetslösa att komma tillbaka till jobb så snabbt som möjligt. Till exempel genom kompetenshöjande utbildning, utbildning till ett annat yrke eller annan bransch. Med kraftfull arbetsmarknadspolitik minskar överskottet på arbetslösa "säljare", och gör även att tillgången på arbetskraft kan säkras i regioner, branscher och yrken där det är en bristsituation. Den som är i utbildning hotar inte löftet. Den som har en bra utbildning för ett jobb som erbjuds på arbetsmarknaden hotar inte heller löftet.

3. Hög arbetslöshetskassa

På arbetsmarknaden är a-kassan en viktig del av den fackliga lönepolitiken. Grundtanken är att alla som har jobb betalar så att den som är arbetslös kan få rimlig ersättning under tiden utan jobb och därmed inte ska tvingas ta jobb till lägre lön eller på annat sätt sämre villkor. Tanken är också att skillnaden mellan lön och ersättning ska vara så liten att det inte är lönsamt för en arbetsgivare att byta en anställd med kollektivavtalsenlig lön mot en arbetslös som tvingas jobba för en lägre lön. A-kassan är därmed en försäkring vid arbetslöshet men också en viktig löneförsäkring för alla med arbete.

4. Ett starkt anställningsskydd

LAS (Lagen om Anställningsskydd) reglerar vilka anställningskontrakt som är tillåtna och när en arbetsgivare får säga upp det. Om arbetsgivaren säger upp kontraktet på grund av arbetsbrist reglerar lagen en viss turordning vid uppsägning: sist in först ut samt rätt till återanställning. På arbetsmarknaden innebär detta ett skydd mot konkurrens mellan löntagarna och återanställningsrätten hindrar att arbetsgivaren byter ut en anställd mot en arbetslös som tvingats av omständigheterna att sälja sin arbetskraft billigare.

5. Rikstäckande kollektivavtal

Ett kollektivavtal innebär att arbetsgivare och anställda samtidigt blir bundna av ett avtal. Arbetsgivare såväl som anställda får en fredsplikt som gäller alla samtidigt. Löntagarna kan använda sin gemensamma styrka för att nå bra resultat i förhandlingarna; bra löner och villkor. Om arbetsgivaren istället skulle träffa avtal med varje anställd enskilt är riskerna flera för störningar i både relation och produktion, t ex skulle en del av de anställda kunna strejka med störningar i produktionen som följd medan andra skulle tvingas acceptera låga löner och orimliga villkor.



Medlemskapets Värde & Möjligheter

- Mål & Metod
- Arbetsmaterial
- Idé till berättarmanus
- Diskussionsfrågor

MÅL & METOD BOX 3

Mål och syfte med box 3 kan beskrivas i följande fyra delar:

- 1) tydliggöra hur omfattande medlemskapets värde faktiskt är
- 2) beskriva Elektriker som det framtidsyrke det faktiskt är, inte minst genom att vår kunskap och kompetens är en förutsättning för den digitala teknikens fortsatta framsteg
- 3) klargöra att just detta faktum gör det extra viktigt att yrkeskåren går fackligt stark in i framtiden för att se till att såväl den enskilde elektrikern som elektrikerna som kollektiv får ut mesta möjliga ur det faktum att vi har en avgörande betydelse och roll i de teknologier och branscher som anses särskilt viktiga för samhällsutvecklingen de närmaste decennierna
- 4) tydliggöra hur man som enskild medlem kan påverka/medverka/förändra både på jobbet och samhällets utveckling och villkor.

Grundscen

Avsnittets grundscen är en illustration över alla de delar som ingår i det fackliga medlemskapet, och således utgör dess sammanlagda värde. Här är du som handledare på din mammas gata och kan förstås berätta fritt ur hjärtat med exempel ur din egen erfarenhetsbank. Det viktiga är att du gör det till en spännande berättelse som dels ger deltagarna en fullödlig information om omfattningen av tjänster och möjligheter man får för den investering man gör i sig själv genom medlemsavgiften, och dels gör dem inspirerade och entusiastiska inför de möjligheter till inflytande och delaktighet såväl i det fackliga som i det samhällspolitiska skeendet som medlemskapet ger dem.

- Ackord (ATL)
- Arbetsmiljö / SAM
- Demokrati
- Bevakning
- Förhandling
- Försäkring
- Gemenskap
- Inflytande, makt
- Kollektivavtalet
- MBL
- Rättshjälp
- Strejkkassa
- Utbildning

Att argumentera för det fackliga medlemskapets värde

Kanske är det för att det är så självklart för oss "frälsta" varför man ska vara med i facket som det många gånger blir lite tunt i argumentationen för det. Och det har kanske att göra med att perspektivet man utgår ifrån ofta är vad man som medlem får ut av sitt medlemskap, vilket självfallet är viktigt och säkert det första man tänker på när man fattar beslut om att göra den investering i sig själv som en medlemsavgift innebär. Men det är också viktigt att alla inser och förstår fackets verkliga uppdrag och medlemskapets sanna värde; nämligen det medlemmarna kan uppnå tillsammans!

Fackföreningen knyter samman löntagarna på den enskilda arbetsplatsen liksom medlemmarna på hela den lokala orten respektive regionen respektive hela landet. Det gör vi dels genom att vi har gemensamma värderingar om allas lika värde och betydelsen av ett jämlikt samhälle, och dels genom att vi alla har en både materiell och social nytta av högsta möjliga löner, bättre arbetsvillkor och ökat inflytande såväl på jobbet som i samhället lokalt såväl som nationellt.

Alltså vänd på perspektivet, utgå från det perspektiv du har grundlagt i de tidigare avsnitten: facket som en avgörande faktor och visselblåsare i ett jämlikt och rättvist samhälle, möjligheten för "vanligt folk" att göra sin röst hörd, en plattform att påverka ifrån och styrkan i att vara många och enade bakom både lönekrav och andra krav.

ARBETSMATERIAL MEDLEMSKAPETS VÄRDE

Idé till berättarmanus Medlemskapets Värde

En överväldigande majoritet av alla anställda i Sverige, både arbetare alla kategorier och tjänstemän alla kategorier gör det aktiva valet att vara medlem i facket. Intressant nog ökar tillströmningen till tjänstemannafacken medan det går lite trögare med nyrekrytering till LO-facken. Men det kommer att ändra sig, det är jag övertygad om. För argumenten för fackligt medlemskap är tillräckligt många för att det ska vara en av de bästa investeringar man kan göra i sig själv, det gäller bara att folk ska fatta det. Det grundläggande argumentet är att vi sätter ett pris på vår arbetsinsats och kompetens och att vi organiserar oss för att bevaka vår position som anställda. Att gå med i facket är i princip att avge ett löfte; till sig själv och till arbetskamraterna. Men också till alla de andra på arbetsmarknaden som har gjort samma val: aldrig under några omständigheter säljer jag min kompetens, mitt kunnande och min arbetskraft för sämre villkor eller pris än vad parterna enats om i kollektivavtalet.

Vi pratade om "det fackliga löftet" i förra avsnittet. Det förtjänar att upprepas:

"Vi lovar och försäkrar att aldrig under några omständigheter arbeta för sämre villkor eller lön än det vi lovat varandra. Detta lovar vi i den djupa insikten att om alla håller löftet måste arbetsgivaren uppfylla våra krav."

Att vara med i facket är också att vara framsynt, inte köpa snacket om att det räcker med a-kassa och att kollektivavtalet "ju finns ändå" och att "man kan ha roligare för pengarna". Kollektivavtalet är bara möjligt så länge vi är tillräckligt många som står bakom det. Tappar vi det får vi nöja oss med lagstiftade lägsta-löner och då kan man verkligen börja fråga sig hur mycket pengar att ha roligt för lönen kommer att krympa till.

Att det finns starka krafter som skulle föredra en annan ordning än kollektivavtal och det vi menar med ordning och reda på arbetsmarknaden är ställt utom alla tvivel. Tro inget annat.

Sen "roligt" förresten, är inte makten över sitt eget liv det roligaste man kan ha?! Reella möjligheter att påverka både på jobbet och i samhället, det fackliga försäkringsskyddet, möjligheten till rättshjälp, rätten att stänga en arbetsplats om arbetsmiljön är farlig, möjligheten till omställningsstöd om man blir uppsagd från jobbet och så vidare och så vidare.

Jag ska ge er en hyfsat kortfattad översikt över allt det som ingår i medlemskapet och som gör det så oerhört viktigt och värdefullt. Och då inte bara som en personlig livboj och garanti, utan också som en plattform för inflytande och en viktig spelare på den politiska scen där samhället formas. Min gissning är att det kommer att visa sig innehålla betydligt fler kvaliteter och möjligheter än ni har tänkt på. Åtminstone är det så det brukar vara: "oj så mycket, det hade jag faktiskt inte en aning om!"

Arbetsmiljö / SAM

Hur vi har det på jobbet, både den fysiska arbetsmiljön och den psykosociala avgör hur vi mår både som anställda och som enskilda individer och sociala var-
elser. Det är definitivt inte varken rätt eller rimligt att en dålig arbetsmiljö ska
definiera vem vi blir och vem vi orkar vara för oss själva och för våra anhöriga
och vänner. Så att facket jobbar med arbetsmiljön och arbetsmiljöfrågorna från
en mängd olika ingångar och perspektiv är självklart, arbetsmiljön är en priori-
terad fråga och verksamhet för facket. Hur arbetsmiljön ska se ut och fungera,
att den ska vara utformad så att den stimulerar den enskilde anställdes möjlig-
heter att göra ett bra jobb, att utvecklas i det och även kunna påverka hur det
ska utformas och organiseras är fastlagt både i arbetsmiljölagstiftningen och
i kollektivavtalet. Men det hindrar inte vissa arbetsgivare att sätta kortsiktiga
ekonomiska intressen före arbetsmiljön, och det är många gånger svårt, för att
inte säga omöjligt, för den enskilde anställda att få till förändringar. Vi ska prata
mycket mer om arbetsmiljön i nästa avsnitt, här vill jag bara peka på fackets om-
fattande både arbete och organisation med skyddsombud med flera funktioner
för att driva på utvecklingen. Både på de enskilda arbetsplatserna och på de
olika politiska arenorna där beslut om förändring och utveckling tas. Arbetsmil-
jöarbetet - en väldigt viktig del av medlemskapets värde!

ATL (Ackord)

Som medlem ska du vara trygg i att branschen har moderna lönesystem som ger
dig som anställd så bra betalt som möjligt för ett bra jobb och inte enbart ser till
företagets bästa. Därför är det en viktig del av fackets uppgift och arbete att
bevaka och utveckla branschens lönesystem och se till att det är så rättvist så
möjligt och att alla får en lön som motsvarar den prestation man har levererat.

Ackordstidslistan (ATL) hör till Installationsavtalet, och i den anges hur lång tid
olika arbetsmoment ska ta. Listan används för montörer som jobbar på ackord,
men den används även av elinstallatörer, företagare, kalkylatorer och projektle-
dare för att räkna på jobb!

2014 ändrades ackordsuppgörelsen mellan Elektrikerförbundet och EIO. Grun-
den var att man skulle få företag och elektriker att använda systemet och även
se över månadslönerna. Fördelningen av ackordspengarna förändrades så att
montörerna fick en större del än tidigare och företaget en mindre. Samtidigt
förändrades fördelningen inom ackordlaget, där den enskilda månadslönen slog
igenom. Tanken var från förhandlarnas sida att det skulle vara en injektions-
spruta för ackordet.

Många oroar sig för att ackordsarbete driver stress och därmed påverkar arbets-
miljön negativt. Men sanningen är att det inte finns någon forskning som stöder
den tesen. Däremot finns det studier som visar motsatsen; att det gynnar en
god arbetsmiljö.

Som montör får man mer kontroll. Man får inflytande över hur många man ska
vara på arbetsplatsen. Det finns många medlemmar som vittnar om att stressen
och pressen är hårdare om man inte jobbar mot ackord, för där företaget styr
helt och hållet villkoren.

A-kassan

A-kassan är numera självständig med ett eget medlemskap. Icke desto mindre har alla som medlem i ett fack fördelar även där; under tider av arbetslöshet har de nämligen tillgång till de olika projekt och aktiviteter som facken driver gemensamt för att ge arbetslösa medlemmar möjligheter att använda den arbetslösa tiden till personlig utveckling och meningsfull kompetensförstärkning. Vi har inga arbetslöshetsproblem i vårt yrke just nu, och inte heller några tendenser till arbetsbrist under överskådlig tid. Snarare tvärtom. Men när det inträffar är facket en skön livboj att till exempel få hjälp med kompetensutveckling från.

Bevakning

"Bevakning" kan kanske kännas som ett starkt begrepp i sammanhanget, men faktum är att regler hålls inte av sig självt, och utveckling sker inte heller av sig självt. Särskilt inte i sammanhang där någon kan tjäna pengar på att strunta i regler. Nej, regeltillämpning måste hållas under luppen, och utveckling måste börja någonstans. Och någon måste hålla i den där luppen, och någon måste komma med idéerna och sätta igång processerna.

Det är i grunden vad "bevakning" i det fackliga perspektivet handlar om och det är en väldigt viktig och värdefull del av medlemskapet. Mer värdefull än de flesta inser tror jag.

Fackets "bevakning" rör sig över många spelplaner; hur våra medlemmar har det på jobbet och att löner, villkor, löneutbetalningar, arbetstider osv osv följer lagar och kollektivavtal, att löneutvecklingen fungerar som den ska, att uppsägningar MBL-förhandlas enligt gällande regler, att utbildningarna till yrket fungerar som tänkt, att tendenser till försämringar av yrkets utveckling och innehåll stoppas. För i den tekniska utveckling, för att inte säga revolution, som skett de senaste decennierna, är elektriker ett framtidsyrke, och det är naturligtvis av avgörande betydelse på många olika sätt att den statusen och utvecklingen av yrket inte förfuskas genom "rationaliseringar" eller "effektiviseringar" som kan se bra ut och verka kloka i det korta perspektivet men som i själva verket är en ren katastrof för yrkets anseende och därmed löner och villkor i det långa.

Kan det hända tänker du kanske? Självklart. Ta läraryrket som jämförelse; det är inte särskilt länge sedan det var ett av de mest ansedda yrkena av alla, och vad är det nu? Genom "rationaliseringar" och "effektiviseringar" har det tappat sitt ursprungliga innehåll och mening, och övergått till att vara ett administrativt yrke där blanketter, statistik och logistik har fått huvudrollen och den pedagogiska uppgiften, att ge barnen kunskaper, en biroll. Polisen i viss mån samma sak, liksom inom vården. I vårt yrke ser vi ju just nu en trend: kabeldragning separeras till ett "eget" yrke - och vem tjänar på det? Och vad leder det till i det långa loppet? Sånt är viktiga saker att hålla under luppen och ta ställning till innan försämringar som inte går att backa ifrån är ett faktum.

Om vi i det här sammanhanget tittar på behovet av att rekrytera t ex installationselektriker under de kommande tio åren beräknas det öka stadigt i takt med t ex ett ökat i bostadsbyggande, alternativ energianvändning och andra typer av anläggningar. Andra faktorer som driver behovet är att pensionsavgången kommer att vara hög inom överskådlig tid och ny teknik i allt högre grad används i hem och bostäder, t ex det man kallar "intelligenta husinstallationer" som använder el för att styra funktioner som larm, säkerhet, ventilation, värme, belysning m fl.

Demokrati, inflytande & makt

Om vi tittar på pilen "demokrati" och börjar med att slå fast vad ordet betyder handlar Demokrati om alla människors lika värde och rättigheter, och om möjligheterna att vara med och bestämma. I vårt land finns de rättigheterna angivna i grundlagen, där det t ex. står att all offentlig makt utgår från folket och att riksdagen är folkets främsta företrädare.

Fackföreningen är i högsta grad en demokratisk organisation och företeelse. Det kommer vi att titta närmare på längre fram i seminariet, här vill jag bara säga att du som enskild medlem har alla möjligheter att vara med och både ta del av allt som sker, alla beslut som fattas, och vara med och påverka dem. / BESKRIV KONKRET HUR, GÄRNA MED EXEMPEL FRÅN DIN EGEN REGION/VK/

Men demokrati har också ett vidare begrepp; fackföreningen är en viktig del av demokratin Sverige. Facket är både en förutsättning för att demokratin ska fungera och ett resultat av att den gör det. Facket är medlemmarnas samlade röst och vilja, och ju aktivare vi medlemmar tar del i samhällsdebatten och i det konkreta arbetet i politiska nämnder och kommittéer, desto större påverkan har våra idéer och behov på utvecklingen. Facket är alltså en fantastisk plattform att göra sin röst hörd och påverka utvecklingen i samhället ifrån.

En annan viktig del av medlemskapet är din rätt och möjlighet att själv jobba fackligt aktivt. Praktiskt taget oberoende av vilka ämnen eller frågor du är intresserad av finns goda chanser att jobba med det inom vårt förbund: löne- och arbetsvillkorsfrågor, arbetsmiljön, kompetensutveckling, arbetsorganisation, medbestämmande, internationella solidaritetsfrågor, miljö- och klimatfrågor, bygg- och bostadsfrågor, framtidsfrågor, ungdomsfrågor med flera. Och alla som åtar sig ett fackligt uppdrag får en gedigen och meriterande facklig utbildning anpassad för uppdraget.

Förhandling

Vad tänker ni på när ni hör ordet förhandling? Själv tänker jag direkt på avtalsrörelsen, den viktigaste förhandling jag som medlem i facket är inblandad i eller berörd av. Men det kan ändå vara kul att titta på själva definitionen av begreppet:

"Förhandling är en överläggning för att nå en överenskommelse och/eller fatta olika beslut. Förhandling är namnet på processen där de inblandade parterna:

- löser dispyter och meningsskiljaktigheter
- förhandlar för individuella eller kollektiva fördelar
- försöker göra upp om utgifter och inkomster eller andra åtgärder som möter parternas gemensamma intressen.

Förhandling i det fackliga sammanhanget är dels avtalsrörelsen som facken driver när kollektivavtalen håller på att gå ut och ska förhandlas om. Och avtalsrörelsen är i det fackliga sammanhanget just en rörelse, som börjar längst ut bland medlemmarna och sedan rör sig inåt i förbundet tills alla idéer och möjligheter till förbättringar är insamlade och kraven som ska föras fram i förhandlingarna kan formuleras. Man kan säga att avtalsarbetet görs i tre övergripande steg: Inriktning och krav, avtalsförhandlingar och avtal skrivs samt arbetet med att tillämpa avtalen lokalt.

Men förhandling i det fackliga sammanhanget är mycket mer än avtalsrörelsen. Vi förhandlar också inför förändringar av alla slag, och det gör vi med grund i medbestämmandelagen som mycket tydligt har lagt fast de fackliga organisationernas rätt till insyn och medinflytande i företagets verksamhet i olika avseenden.

Det finns dels en så kallad "allmän förhandlingsskyldighet" (10 § MBL) som säger att en part är skyldig att ställa upp till förhandling när motparten begär det.

Sen finns det reglerat om (11-14 §§ MBL) som innebär att arbetstagarorganisationerna har medinflytande i frågor som arbetsgivaren beslutar om och som innebär att arbetsgivaren måste avvakta med sitt beslut tills förhandlingar genomförts med arbetstagarorganisationen. En sådan förhandling ska genomföras i så god tid och på så tidigt stadium i beslutsprocessen att arbetstagarorganisationerna har reella möjligheter att påverka beslutsunderlaget. Det är också viktigt att förhandlingen sker på rätt nivå i organisationen; den ska ske där beslutet kommer att tas.

Arbetsgivaren har dessutom en särskild form av primär förhandlingsskyldighet (38 § MBL) innan beslut fattas om att anlita någon som inte är anställd hos arbetsgivaren.

Lagen stadgar också en ganska omfattande informationsskyldighet (19 § MBL) för arbetsgivaren. Detta för att insikt och vetskap om verksamheten anses vara en viktig förutsättning för arbetstagarorganisationernas möjligheter att följa med i arbetsgivarens resonemang, vilket ju är ganska självklart. Det man inte får information och kunskap om kan man rimligen inte komma med rimliga idéer eller förslag till.

/LÄGG GÄRNA TILL EN BESKRIVNING ÖVER HUR OCH VEM SOM JOBBAR MED FÖRHANDLING I ER REGION/VK OCH ANVÄND GÄRNA KONKRETA EXEMPEL FÖR ATT GÖRA DET MER AUTENTISKT FÖR DELTAGARNA/

Försäkring & Rättshjälp

I vårt land omfattas medborgarna av det välfärdssystem som vi tillsammans har byggt upp under decennier: våra socialförsäkringar. Konkret innehåll och ersättningsnivåer i systemet över tid bestäms av riksdagen, vilket förklarar varför det ofta får ta stryk när borgerliga regeringar väljer att sänka skatter hellre än att ha ett starkt välfärdssystem för medborgarna att förlita sig till vid sjukdom, arbetslöshet och andra händelser i livet som oftast även för med sig ekonomiska svårigheter.

Och det är just när något händer som påverkar våra möjligheter att jobba och upprätthålla de inkomster vi är beroende av för att kunna klara av våra ekonomiska åtaganden som vårt fackliga försäkringsskydd kommer in i bilden. Grunden för det hittar vi i förbundets portalparagraf som bland annat säger att förbundets uppgift är att "skapa bästa möjliga villkor i arbetslivet, i samhället och i övrigt verka för en samhällsutveckling på grundval av politisk, social och ekonomisk demokrati".

Och det är just det här med ekonomisk demokrati som en gång ledde fram till beslutet att medlemmarna inte enbart ska behöva förlita sig till "det allmänna" vid sjukdom, arbetslöshet eller annat som påverkar inkomsten, utan att de även har ett försäkringsskydd som en del av kollektivavtalet och/eller sitt medlemskap.

Så våra avtals- och medlemsförsäkringar är till för att komplettera det allmänna systemet, inte ersätta det. Kollektivavtalets försäkringar träder in vid sjukdom, arbetsskada/arbetssjukdom, arbetslöshet, dödsfall respektive pension och medlemsförsäkringarna vid olycka på fritiden, om hemmet råkar ut för brand eller annan skada respektive vid arbetslöshet för att eliminera a-kassans inkomsttak och höja ersättningsnivån för oss.

Sen har vi det här med rättshjälp – en medlemsförmån som kan vara guld värd i det enskilda fallet. Återigen med grund i portalparagrafens skrivning om ekonomisk demokrati ska ingen medlem i Elektrikerna behöva avstå från att få en tvist med ett försäkringsbolag eller en arbetsgivare rättsligt prövad, eller på annat sätt lida det man brukar kalla "rättsförlust" för att man saknar ekonomiska förutsättningar att anlita juridisk hjälp. Därför ingår i medlemskapet möjligheten till kostnadsfri rättshjälp i ärenden som har samband med anställningen eller kollektivavtalet.

Grundregeln är att rättshjälp kan ges i ärenden som har samband med din anställning och/eller medlemskapet i förbundet, och är av "mer än ringa betydelse" för dig. Områden där rättshjälp kan beviljas är i huvudsak försäkringar (även socialförsäkringen), arbetsrätt, konkurs, skadestånd eller brottmål.

Däremot beviljas rättshjälp aldrig i ärenden av trafikonykterhetskaraktär, i fritidsrelaterade ärenden eller i ärenden föranledda av händelser i annat arbete än det som förbundet har avtalsrätten för.

Rättshjälp söker man på regionen som handlägger ärendet själva alternativt sänder det vidare till förbundsstyrelsen.

/LÄGG GÄRNA TILL EN BESKRIVNING ÖVER HUR OCH VEM SOM JOBBAR MED FÖRSÄKRINGSFRÅGORNA I ER REGION/VK OCH TILL VEM MEDLEMMARNA KAN VÄNDA SIG NÄR DE BEHÖVER ANVÄNDA SIG AV SINA FÖRSÄKRINGAR/

Gemenskap & delaktighet

Gemenskap och sociala relationer med andra människor är för de flesta av oss av stor betydelse för hälsa och livskvalitet. Och just gemenskap och delaktighet är både själva kittet och själva meningen med fackföreningen. Det är för att vi är många som vi blir starka i vår förmåga att påverka och att vi blir intressanta att lyssna på för politiker och andra beslutsfattare. En viktig del av medlemskapets värde är det sociala stöd och gemenskap vi har med arbetskamrater och kamraterna i facket, för många kan det vara skillnaden mellan en bra känsla på jobbet eller ett jobbigt utanförskap. Ju aktivare vi deltar i det fackligt arbetet på vår lokala spelplan desto starkare blir vi som kollektiv och desto starkare blir vi som individer. För känslan av att påverka är bland de kvaliteter som får oss att växa mest i vår självkänsla, det visar modern forskning entydigt.

/LÄGG GÄRNA TILL EN BESKRIVNING ÖVER HUR DE KAN ENGAGERA SIG JUST I ER REGION/VK OCH MED VILKA FRÅGOR DE KAN JOBBA/

I det här sammanhanget kan jag inte låta bli att nämna vår Solidaritetsfond som är en fond för medlemmar som vill arbeta för ett starkare fack i Europa. Och det kan man såklart göra på en mängd olika sätt, bara fantasin sätter gränserna som man brukar säga. Reglerna för att få pengar till projekt av olika slag är enkla: man ska ha varit medlem i förbundet i minst tre månader och ha en idé som man tror kan utvecklas i den anda som stadgarna föreskriver. Man skickar in en ansökan med beskrivning av sin idé till fondens styrelse som tar ställning till ansökan och fattar beslut om den ska beviljas. Efter avslutat projekt eller resa ska man sedan lämna in en rapport om projektet inom tre månader till fondens styrelse.

Kollektivavtalet

Man kan säga att kollektivavtalet är vår rättvisegaranti på jobbet. Avtalet tecknas som ni vet av de anställdas fackliga organisationer och arbetsgivarnas branschföreningar, och kan gälla en hel bransch eller ett enskilt företag. I vårt förbund har vi sju olika kollektivavtal: /RÄKNA UPP NÅGRA ELLER ALLA/.

Som medlem i facket har vi dels markerat att vi tycker att kollektivavtal är den bästa lösningen för ordning och reda på arbetsmarknaden, och dels skaffat oss en garanti för att någon driver just våra frågor och att det finns någon som kommer att ställa upp för mig om jag råkar i tvist med min arbetsgivare eller arbetsgivaren får för sig att inte hålla sig till avtalet i ett eller annat avseende. En väldigt viktig medlemstrygghet om ni frågar mig, mer än väl värd den investering i sig själv och sin ekonomiska trygghet på lång sikt som ett medlemskap innebär och vad medlemsavgiften bland annat används till!

/GE GÄRNA NÅGRA KONKRETA EXEMPEL HÄR PÅ HÄNDELSER DÄR ENSKILDA MEDLEMMAR RÄDDATS AV FACKET I JUST ER REGION/VK/

Om vi tittar på den svenska arbetsmarknaden totalt finns idag 572 olika kollektivavtal som omfattar cirka fyra miljoner anställda. Det betyder att över 90 procent av alla anställda i Sverige har ett kollektivavtal som grund för sin anställning. Siffran varierar givetvis från bransch till bransch, och vår tillhör dessvärre dem där andelen företag utan kollektivavtal är större än genomsnittet. Så där har vi något att jobba på, för utan kollektivavtal kan det rent ut sagt skita sig ordentligt ekonomiskt för de anställda när ägaren får för sig att det man kommit överens om inte alls är det man kommit överens om. Det finns det som jag sa tidigare, tusentals exempel på både historisk och i nutid. Men utan fackligt medlemskap har de inte haft någon som tagit strid för deras rätt och då får man ta såna smällar bäst man kan själv.

Kollektivavtalet anger bara för övrigt bara "golvet". Individuella avtal som ger bättre än kollektivavtalet får vara hur förmånliga som helst och är en sak mellan företaget och de anställda själva.

En sak som inte regleras i kollektivavtalen är arbetsrätten utan i lag. Men det är lagar som vanligen är "dispositiva" och därmed får de ersättas av avtal som ger bättre villkor än lagen. Vilket faktiskt också sker i ganska stor utsträckning.

Slutligen lite om vad som regleras i Kollektivavtalet:

- Löneform, lön och andra ersättningar
- Anställningsform
 - tillsvidareanställning ("fast anställning")
 - tidsbegränsad anställning (vikariat, projektanställning, säsongsanställning m.fl.)
 - provanställning
- Arbetstid
- Information
- Övertidsarbete och kompensation för det
- Semester (längd, antal semesterdagar, semesterlön/-ersättning, obetald semester m.m.)
- Sjuklön och sjukanmälan
- Försäkringar
- Ledighet (permission, tjänstledighet, ledighet med resp. utan lön m.m.)
- Uppsägning, turordning vid driftinskränkning och återanställning
- Rättstvister och ordningsregler
- Tjänstgöringsbetyg

/LÄGG GÄRNA TILL EN BESKRIVNING ÖVER HUR OCH VEM SOM JOBBAR MED KOLLEKTIVAVTALSFRÅGORNA I ER REGION/VK VK ELLER INTRESSANTA HÄNDELSE SOM INTRÄFFAT/

MBL (Medbestämmandelagen)

Att de anställda ska få vara med och påverka hur verksamheten organiseras och bedrivs på deras arbetsplats var länge en stridsfråga för facket. Arbetsgivarerna stred emot länge, men till sist fann lagstiftaren det för gott att skriva in medbestämmandet i lag. Detta hände 1976. Jag ska inte ge mig in på att försöka beskriva innehållet i hela lagen, för det är både komplext och komplicerat. Men om jag ska göra en mycket kort beskrivning syftar lagen till att ge de fackliga organisationerna kunskap om och insyn i arbetsgivarens verksamhet. Inte saker som inte rör enskilda anställda. Informationsskyldigheten gäller mot samtliga arbetstagarorganisationer som företaget har kollektivavtal med.

Huvuddragen i regelverket kan sammanfattas i följande fem punkter:

- Arbetsgivaren ska på eget initiativ informera de fackliga organisationerna
- Arbetsgivaren ska löpande informera facken om verksamhetens utveckling och om riktlinjerna för personalpolitiken
- Om arbetsgivaren saknar kollektivavtal ska samtliga fackliga organisationer som har medlemmar på arbetsplatsen informeras
- Finns fackklubb eller annan företrädare ska arbetsgivaren i första hand informera den
- Informationen ska lämnas löpande och så snart det finns något att informera om

Din medlemsavgift är alltså en garanti för att din röst räknas i företagets beslut och hur man bedriver och utvecklar verksamheten.

/LÄGG GÄRNA TILL EN BESKRIVNING ÖVER HUR OCH VEM SOM JOBBAR MED MB-FRÅGORN I ER REGION/VK VK SÅ ATT MEDBESTÄMMANDET FÅR EN KONKRET FORM FÖR DEN ENSKILDE DELTAGAREN/

Strejkkassa

Ibland behöver vi ta till strejkvapnet för att få till ett avtal. Så var det till exempel i 2016 års avtalsrörelse, då tidningarna skrev att konfliktmusklerna var klart kraftigare på den fackliga sidan än på arbetsgivar sidan, eftersom de berörda fackens sammanlagda strejkkassa var på över 25 miljarder kronor medan Svenskt Näringslivs "bara" hade ungefär 15 miljarder kronor i sin kassa. I båda fallen gigantiska belopp kan tyckas, men pengarna behövs för att garantera medlemmarnas löner även om det skulle handla om en storstrejk under lång tid.

Hur många av er har varit med om en strejk och vet vad som händer till exempel när det gäller lönen? Och får man över huvudet på arbetsplatsen om man är uttagen i strejk?

/FORMULERA NÄSTA DEL UTIFRÅN VAD DELTAGARNA HAR UPPLEVT/

Det är kanske inte självklart vad som gäller om man aldrig har varit med om det. Om vi börjar med att titta på rätten att vara på arbetsplatsen under konflikten får man inte lov att vara där. Då ska arbetsgivaren hänvisa sina strejkande anställda till facket för information.

Är det olagligt för en anställd och facklig medlem att utföra sina arbetsuppgifter under en strejk?

Enligt fackets stadgar är medlemmarna skyldiga att delta i en varslad strejk och väntar sig förstås lojalitet från medlemmarna. Men facket kan inte med lagens hjälp hindra någon från att välja att jobba istället, däremot kan man utesluta medlemmar för strejkbryteri, vilket också har hänt. Om vi ser saken ur arbetsgivarperspektiv ska varje arbetsgivare självklart respektera lagenliga stridsåtgärder och inte försöka övertala organiserade medarbetare att jobba under pågående strejk. Det finns exempel i historien där arbetsgivare försökt påverka sina anställda till "strejkbryteri", vilket ofelbart har lett till upptrappning av konflikten.

Om vi har en facklig lokal inom ett företags område så har företaget rätt att stänga lokalen vid strejk. Facket har självklart rätt att hämta sina egna handlingar och annat material som behövs för den fackliga verksamheten under konflikten.

Hur blir det då med lön och annan ersättning under en konflikt?

Lön för intjänat arbete ska betalas ut som vanligt under en konflikt, men så klart ingen lön för de dagar den anställda varit uttagen i strejk. Då är det istället facket som ska betala lön för den tiden, och sådan information får man som medlem från sitt fack direkt när strejken börjar. Samma sak gäller för medlemmar som lockoutats av företaget. Råkar man ha semester när konflikt bryter ut avbryts semestern och de dagar som "fryser inne" ska istället läggas ut vid annat tillfälle.

Anställda medlemmar som inte är uttagna i konflikten jobbar på som vanligt, liksom förstås oorganiserade anställda. Båda grupperna är skyldiga att utföra sitt vanliga arbete och även acceptera förflyttning enligt samma regler som gäller under normala förhållanden.

/LÄGG GÄRNA INFORMATION SOM GÄLLER VID STREJK JUST I ER REGION/VK ELLER INTRESSANTA HÄNDELSER SOM INTRÄFFAT/

Utbildning

Att kunskap är makt och att det varit viktigt för arbetarrörelsen redan från början att alla ska få studera och utbilda sig utan hänsyn till var man kommer ifrån och hur mycket pengar man har. Det pratade vi om i det historiska avsnittet och gick igenom hur stor och avgörande betydelse arbetarrörelsen faktiskt har haft för utvecklingen för allas möjligheter att få tillgång till det som i det "gamla" Sverige bara tillkom en utvald skara. Mot den bakgrunden ter det sig närmast självklart att fackförbunden driver både folkskolor, kursgårdar och andra former av som medlem har du tillgång till kurser av olika slag. Facket har alltid betraktat kunskap som makt utifrån principen att varje individ har rätt till kunskap nog att själv ha makten över sitt liv och sin tillvaro. Förbundets studieutbud är brett, och kurserna självklart kostnadsfria för dig som medlem.

/LÄGG GÄRNA TILL EN BESKRIVNING ÖVER HUR OCH VEM SOM JOBBAR MED STUDIER I ER REGION/VK OCH VILKA KURSER MEDLEMMARNA HAR ATT VÄLJA MELLAN/

Diskussionsfrågor

Exempel på frågeställningar som kan vara intressanta för både medlemmar och icke medlemmar att få belysta och diskutera. Kan användas såväl här i del 3, "Medlemskapets Värde & Möjligheter" som i del 4, "Facket på jobbet" för att fördjupa medvetandet om det fackliga medlemskapets betydelse och skillnad det gör såväl i det stora perspektivet som i microperspektivet på jobbet.

Blir uppsagd

Det finns ett strikt regelverk för hur ett företag får och ska agera vid uppsägning, det får inte göras godtyckligt. Företaget måste kunna presentera en saklig grund för sitt agerande, antingen neddragningar i verksamheten eller personliga skäl som är väl dokumenterade.

• med i facket

Alla företag med kollektivavtal har klara rutiner och regler för hur uppsägningsprocedurer ska skötas. Fack och företag förhandlar och söker gemensamma lösningar som både syftar till de anställdas och företagets bästa på lång sikt. En ensam drabbad av uppsägning bistår facket givetvis enskilt, hur beror på omständigheterna. Personen kan också räkna med att de tre försäkringar som hänger ihop med kollektivavtal och medlemskap kan utnyttjas för att minimera den ekonomiska förlusten.

• inte med i facket

Får klara sig själv, eventuellt kontakta en jurist som är specialist på arbetsrätt.

Får en skada på jobbet

Beroende på skadans art och omfattning kan det bli aktuellt med en rad olika frågor och åtgärder: har företaget kollektivavtal med försäkringar som skyddar dig, har företaget brustit i sitt arbetsmiljöansvar, vem bär ansvaret för själva olyckan? Kommer hon/han att behöva långvarig vård, rehabilitering och så vidare. Mycket måste utredas och någon måste se till att medlemmen får sina rättigheter tillgodosedda.

• med i facket

Oavsett svår eller lätt skada bistår förbundet med all den sakkunniga assistans och hjälp som behövs för att ta tillvara medlemmens rättigheter och hålla henne/honom så skadeslös som möjligt. Det är möjligt att man till och med måste tillgripa rättslig prövning för att nå hela vägen fram - och i så fall gör facket det genom den rättshjälp som ingår i medlemskapet. Facket vet också vilka försäkringar som kan användas i sammanhanget och ser till att adekvata anmälningar görs.

• inte med i facket

Vid en olycka eller arbetsskada har man i princip har du samma rättigheter som den som är med i facket men får klara juridiken och formalia på egen hand. Skyddsombudet kan nog hjälpa en bit på väg, i varje fall när det gäller den rent arbetsmiljömässiga frågan i sammanhanget.

Har lägre lön än kollegan med samma jobb men kortare anställningstid
I alla företag med kollektivavtal är lönerna reglerade enligt det. Det betyder inte att det inte kan förekomma att en senare anställd får bättre lön än de som redan jobbar där.

- **med i facket**

Du vänder dig till ditt fackombud och får råd om bästa strategi och eventuella möjligheter i sammanhanget. Är skillnaderna uppseendeväckande är det troligt att facket vill ta en mer omfattande diskussion med företaget.

- **inte med i facket**

Får lösa problemet själv.

Bryter benet på semestern

Otur, här krävs en olycksfallsförsäkring...

- **med i facket**

Facklig medlem har fritidsolycksfallsförsäkring i sitt medlemskap som täcker dig ekonomiskt på en rad olika punkter i sammanhanget.

- **inte med i facket**

Har förhoppningsvis tecknat en egen fritidsolycksfallsförsäkring.

Ingen visar hur jobbet ska utföras

Det är självklart viktigt att få en ordentlig introduktion som klargör allt från vilka arbetsuppgifter man förväntas utföra och hur de ska utföras. Även den enklaste arbetsuppgift behöver förklaras i början. Givetvis också en genomgång av arbetsmiljön; vilka risker som kan finnas, hur företaget vill att de anställda skyddar sig och vilka arbetsmiljör regler som gäller. Under 18 år ska du dessutom ha en handledare som alltid finns tillgänglig för frågor och stöd under arbetet. Men ingenting av detta fungerar - vad göra?

- **med i facket**

Alla har rätt att få introduktion till jobbet. Det är viktigt både för alla på arbetsplatsen att alla gör allting på rätt sätt. Om man trots påstötningar till chefen inte får någon vettig introduktion ska man kontakta sitt fackombud.

- **inte med i facket**

Får ta tjuren vid hornen, dvs. närmaste chef, och kräva introduktion. Hjälper inte det, leta upp chefen på nästa nivå och påtala problemet.

Ont i ryggen av jobbet men chefen bryr sig inte

Grundprincipen är givetvis att ingen ska bli sjuk eller skadad av sitt jobb. Inte heller få ont i ryggen eller stel i nacken av att göra samma rörelser flera timmar i sträck. Börja med att prata med både skyddsombudet och chefen; kanske behövs en annan arbetsutrustning, ett högre arbetsbord till exempel, förändring i arbetsuppgifter etc. Det är viktigt att förbättringar görs direkt, en ryggskada får snabbt fäste och med livslånga problem som följd.

• med i facket

Om det inte händer något trots att man pratat med både chef och skyddsombud, eller man inte är nöjd med den lösning på problemet som företaget gjort, ska man ta upp frågan igen med skyddsombudet som då även kan koppla in en ombudsman för att trycka på företaget ytterligare.

• inte med i facket

Får hålla i initiativet själv och försöka få sin chef att ta frågan på allvar. Även för den som inte är med i facket står skyddsombudet till förfogande som resurs i själva sakfrågan.

Får inte semester när man vill

Semester innebär att den anställda är helt ledig och inte har något arbetsrelaterat ansvar. Under semestern behöver man inte vara anträffbar eller tillgänglig på något sätt och man har rätt att resa vart som helst. Om man måste vara tillgänglig för arbetsgivaren, kunder eller läsa arbetsrelaterad e-post kallas det beredskapstjänst. Det är inte semester och man ska ha ersättning för beredskapen enligt kollektivavtalet. Alla anställda tjänar in semester om man arbetar mer än 60 timmar, och all intjänad semester ger betald ledighet. Nyanställda som inte hunnit tjäna in betald semester har rätt till semester utan lön första året, men måste inte ta ut den utan kan välja att arbeta när övriga går på semester.

• med i facket

Facket kan reglerna och hjälper den som råkar i problem med semesterförläggningen.

• inte med i facket

Samma regler gäller givetvis för alla men icke medlem får tampas med arbetsgivaren själv.

Har fått nytt schema med arbete femton dagar i rad

Alla har rätt att vara lediga minst 36 timmar i sträck varje vecka. För personer över 18 kan dock kollektivavtalet medge andra regler. För under 18 gäller särskilda arbetstider, de ska till exempel alltid vara lediga minst 36 timmar sammanhängande varje vecka.

- **med i facket**

Facket är väl insatt i kollektivavtalet och hjälper den som råkar ut för problemet och inte själv kan lösa det med arbetsledningen eller chefen.

- **inte med i facket**

Samma regler gäller givetvis för icke medlem men den får tampas med arbetsgivaren själv.

Chefen tycker att man kan jobba i gympor där andra har skyddsskor

Kräver arbetsuppgifterna skyddsskor spelar det ingen roll om man ska jobba tio minuter eller tio år. Chefen ska se till att alla har den utrustning de behöver och att de får veta hur utrustningen fungerar.

- **med i facket**

Facket hjälper medlemmar som råkar ut för de här problemen, i första hand skyddsombudet om chefen inte lyssnar och gör det lagen säger.

- **inte med i facket**

Samma regler gäller givetvis alla men icke medlem får tampas med arbetsgivaren själv.

Lunchrasten skärs plötsligt ner till 20 minuter

Kollektivavtalets arbetstidsregler anger tydligt hur många och hur långa raster de anställda ska ha. Vanligast är en lunchrast på mellan 30 och 60 minuter (ibland mer) samt på många ställen även en eller två kaffepauser. Grundprincipen är att man inte får betalt under rast.

- **med i facket**

En lunchrast på endast tjugo minuter är givetvis inte okej, av flera skäl. Facket hjälper till om de anställda själva inte får arbetsgivaren att ta reson.

- **inte med i facket**

En lunchrast på endast tjugo minuter är givetvis inte okej, av flera skäl. De måste ta reda på vad som sägs i deras arbetstidsavtal och kräva att det följs. Finns det inga avtal - ja, då kanske de ska söka sig till ett seriösare företag. Utan avtal är de förmodligen inte heller försäkrade eller har någon avtalspension eller annat som är självklart på seriösa företag.



Facket på Jobbet

- **Mål & Metod**
- **Arbetsmaterial**

- Kollektivavtalet
- Medbestämmandelagen (MBL)
- Lagen om Anställningsskydd (LAS)
 - A-Kassan
- Samhällets respektive Fackets försäkringsskydd
 - Arbetsmiljö
- Arbetsordning Säkerhetskultur 2018
 - Risker & Riskhantering
 - Processerna i SAM

FACKET PÅ JOBBET

Mål & Metod

Ju mer närvarande på jobbet och i det dagliga arbetslivet medlemmarna känner att förbundet är, desto mer rätt och viktigt blir deras val att vara medlem. Och desto mer förstärks känslan av gemenskap och tillhörighet! Och ju tydligare den känslan blir hos medlemmarna, desto mer intresserade av att engagera sig blir de. Arbetskamrater som ännu inte valt att bli medlemmar påverkas givetvis i facklig riktning av en sådan stämning. Alltså idel goda krafter som samverkar i en positiv spiral till ökad facklig aktivitet och inflytande på jobbet.

Fackets närvaro på jobbet kan beskrivas på många sätt, primärt åskådliggör vi det med hjälp av följande fyra kvaliteter/ämnesområden:

- Arbetsmarknaden, A-kassan, Kollektivavtalet, MBL och de fem fackliga Värnen
- Arbetsmiljön med Risker & Riskhantering samt Arbetsordning Säkerhetskultur 2018
- Det fackliga Försäkringsskyddet

Det övergripande målet med "Facket på Jobbet" är att ge deltagarna:

1. En vid, konkret och tydlig bild av fackets närvaro på jobbet genom de olika förtroendevalda (Kontaktombud, MB-ledamöter, Skyddsombud m fl) och vad den fackliga verksamheten betyder för den enskilde medlemmens väl och ve samt möjligheter att påverka sin situation.

Men vi har även några understödjande mål som är viktiga pusselbitar för att nå det övergripande målet:

1. En tydlig bild av vad kollektivavtalet och medbestämmandelagen innehåller och betyder för de anställdas/medlemmarnas position och möjligheter som anställda.
2. En bred och tydlig bild av riskerna i elektrikers arbetsmiljö och jobb, samt de verktyg de kan använda för att bedöma och eliminera riskerna samt insikt i arbetsmiljöns regelverk, och kunskap om hur de som enskilda anställda och medlemmar i förbundet kan samverka med våra skyddsombud för att utveckla sin arbetsmiljö och det riskförebyggande arbetet där.
3. En tydlig och inspirerande bild av förbundets största arbetsmiljösatsning genom tiderna, "Arbetsordning Säkerhetskultur 2018". samt inte minst hur man som enskild anställd kan samverka med sitt skyddsombud för att driva på för en högt utvecklad arbetsmiljö på sin arbetsplats (och därmed i förlängningen i hela elbranschen).
4. Insikt hur arbetsmarknaden fungerar principiellt och vad de fackliga värnen står för och betyder

Tema för Facket på Jobbet:

"Trygga anställningar skapar trygga medborgare som bygger trygga samhällen!"

Vi jobbar med fyra grundscener i avsnittet:

Grundscen 1: "Arbetsmarknaden, Kollektivavtalet & MBL"

Illustrerar det som är unikt för Sverige och fundamentet för ordning och reda på den svenska arbetsmarknaden: Kollektivavtalet, "den svenska modellen" och den lagstiftning (MBL) som ger de anställda rätt till insyn och påverkan i företagens verksamhet och göranden.

Grundscen 2: "Arbetsordning Säkerhetskultur 2018":

Illustrerar det som är en av grundbultarna i Arbetsordning Säkerhetskultur: en gemensam Arbetsmiljövission mellan facket, företaget och arbetskamraterna och den samverkansstrategi som den nya arbetsordningen bygger på. Scenen visar hur RSO och chefen håller en gemensam föredragning för arbetskamraterna om den Arbetsmiljövission de har jobbat fram tillsammans för att ligga till grund för utformningen och organiseringen av företagets framtida arbetsmiljöarbete med det yttersta målet att utveckla en genuin Säkerhetskultur i företaget.

Grundscen 3: "Risker & Riskhantering"

Illustrerar en av de olycksrisker som ingen elektriker vill eller bör behöva råka ut för men som ändå händer eftersom den "mänskliga faktorn" och benägenheten att ta risker är ständigt närvarande i alla sammanhang där människor fattar beslut och utför arbete.

Ett viktigt budskap i avsnittet till alla deltagare är att deras bästa garanti för att behålla sin hälsa hela arbetslivet är att göra en personlig riskbedömning inför varje nytt arbetsmoment hela arbetsdagen. Det spelar ingen roll att arbetsgivaren har skyldighet att göra kontinuerliga riskbedömningar, var och en har också ett ansvar för sin egen säkerhet.

Grundscen 4: "Det fackliga Försäkringsskyddet & A-kassan"

De fackliga försäkringarna har för oändligt många medlemmar och anställda genom åren varit skillnaden mellan ekonomisk katastrof och fortsatt ordnad ekonomi efter sjukdom, skada eller andra händelser som påverkar förmågan och möjligheterna att upprätthålla den inkomst som individens privatekonomi och livskvalitet bygger på.

Arbetsmaterial **PACKET PÅ JOBBET**

Kollektivavtalet

Kollektivavtalet har gett Sverige en framträdande position i världen när det gäller hur arbetsmarknaden fungerar och att den gör det utan att lagstiftaren har behövt gå in och reglera saker som lägstalöner och andra grundprinciper. Kollektivavtalet och den svenska modellen har idag närmare sextio år på nacken, och modern forskning visar att kollektivavtal ger högre lön och bättre förhållanden än andra jämförbara modeller. Det ger även större inflytande över verksamheten och den anställdes arbetssituation. Kollektivavtalet ger dessutom en stabilare arbetsmarknad, vilket gynnar alla parter. Det betyder både trygghet och flexibilitet.

Kollektivavtal - grund och bakgrund

Ett kollektivavtal är ett skriftligt avtal mellan en arbetstagarorganisation och en arbetsgivarorganisation eller en arbetsgivare, som reglerar löner och övriga anställningsvillkor. Arbetstagarna ska slippa utpressning. Det är den hårda kärnan i kollektivavtalen. Arbetsgivaren ska inte kunna ge jobben till sökande som skulle gå med på en lägre lön eller sämre villkor.

Rätten att sluta kollektivavtal är reglerad i medbestämmandelagen, MBL, och bygger i grunden på övergripande principer om mänskliga rättigheter. Individens rätt att bilda fackföreningar, förhandla med arbetsgivaren och använda konfliktåtgärder är en del av vårt demokratiska system. På ett internationellt plan skyddas dessa rättigheter av bindande konventioner inom Förenta Nationerna (FN) och International Labour Organization (ILO).

Kollektivavtalet fungerar som ett bindande handslag där båda parter kommit överens om villkoren på sin del av arbetsmarknaden. Ett avtal som undertecknas av en arbetsgivarorganisation, till exempel EIO, är bindande för alla arbetsgivare som är medlemmar i den organisationen. En enskild arbetsgivare kan med andra ord inte strunta i kollektivavtalet utan är skyldig att tillämpa dess regler för samtliga anställda inom avtalsområdet. Det gäller oavsett om de anställda är medlemmar i facket eller inte. Därmed kan den som inte är medlem i facket inte konkurrera om jobben med sämre villkor än kollektivavtalet.

En arbetsgivare som inte är medlem i en arbetsgivarorganisation kan teckna ett så kallat hängavtal, vilket innebär att arbetsgivaren och arbetstagarorganisationen är överens om att följa ett befintligt kollektivavtal. Hängavtalen är ofta identiska med de riksavtal som organisationerna tecknat.

Kollektivavtalen är även bindande för alla medlemmar i en facklig organisation. Det betyder inte att avtalet låser fast individen, det fungerar bara som golv, inte tak. I de flesta fall är det fullt möjligt för den enskilde att förhandla om bättre villkor. Kollektivavtalet ger med andra ord individen större spelrum, inte mindre.

Systemet med kollektivavtal började ta form redan i slutet av 1800-talet, en mycket orolig tid på svensk arbetsmarknad. Konflikterna avlöste varandra, och vi hade vid den här tiden fler strejker än pratiskt taget alla jämförbara europeiska länder. Arbetslösheten var hög, liksom den sociala utslagningen.

De anställda insåg då att de som enskilda individer skulle tjäna på att förhandla tillsammans om löner och anställningsvillkor. Och samtidigt förstod arbetsgivarna att även de skulle tjäna på ett system som minskade konflikterna och såg till att det inte blev allt för många stopp i arbetet.

Systemet fick fast form i den så kallade Decemberöverenskommelsen 1906. Den gick ut på att arbetstagarnas organisationer erkände arbetsgivarnas rätt att leda och fördela arbetet. Arbetsgivarna accepterade i sin tur föreningsfriheten och löntagarnas rätt att organisera sig och förhandla om kollektiva avtal.

1928 antog riksdagen en lag om att det råder fredsplikt när fackföreningen och arbetsgivaren är bundna av ett kollektivavtal. Så är det fortfarande: Strejker, lockouter och andra stridsåtgärder får endast genomföras när avtalstiden gått ut och parterna är oense om innehållet i ett nytt avtal.

Ända sedan modellen med kollektivavtal tog form har Sverige haft en stabilare arbetsmarknad än de flesta jämförbara länder. Färre strejker och färre konflikter. Samhället har tveklöst tjänat på kollektivavtalsmodellen.

Individens möjlighet

Ibland hör man hur anställda säger att just deras arbetsgivare är "himla schysst" och att facket därför inte behövs som "mellanhand". Att de kan sköta sitt avtal med arbetsgivaren på egen hand. Det stämmer säkert att de flesta chefer är hyggliga, men det betyder inte att de måste lyssna på sina anställda. Den dag arbetsgivaren anser sig ha bättre nytta av att "sätta hårt mot hårt" har alla anställda nytta av kollektivavtalet.

Dessutom innebär avtalet större möjligheter för den enskilde att påverka sin arbetssituation. Man är garanterad en rad rättigheter och villkor som är bättre än vad lagen anger. Ett sådant exempel är rätten till semester. Lagen säger att de anställda ska ha minst 25 dagars semester per år. De flesta kollektivavtal ger längre semester. Pensionen är ett annat exempel. Genom kollektivavtal om tjänstepension garanteras de anställda i de flesta fall betydligt högre pension än vad lagen ger. Ytterligare exempel är föräldraledighetsersättning. Kollektivavtalet ger rätt till ersättning från arbetsgivaren utöver föräldraförsäkringen.

Rättigheter utöver lagen

På flera områden ger Kollektivavtalet också ett grundskydd på områden där det inte finns någon lagstiftning över huvud taget. Det finns till exempel inga regler i lagen som ger rätt till övertidsersättning. Utan kollektivavtalet hade arbetsgivaren kunnat kräva övertidsarbete utan att betala mer än den vanliga lönen. En annan viktig fördel med kollektivavtalet är att arbetsgivaren har en omfattande skyldighet att förhandla innan de fattar beslut om viktigare förändringar av anställningsförhållanden eller verksamheten på arbetsplatsen. De anställda har också genom kollektivavtalet mycket större möjlighet att påverka sina anställningsvillkor och situationen på arbetsplatsen. På företag utan kollektivavtal omfattas de anställda enbart av det skydd som lagen ger.

Räknar man samman den privata sektorn, Sveriges kommuner och landsting och den statliga sektorn finns det mer än 650 kollektivavtal på den svenska arbetsmarknaden. Avtal som omfattar ungefär fyra miljoner anställda.

Parternas ansvar

Modellen med kollektivavtal bygger på att staten och politikerna inte ska blanda sig i avtalen på arbetsmarknaden. Det är parterna – arbetsgivarna och arbetstagarna – som bäst vet vilka villkor som ska gälla för att det ska fungera rättvist och effektivt. Politikernas uppgift är att skapa förutsättningar så att parterna kan fullgöra sina uppgifter, inte att ta över dessa uppgifter och detaljreglera arbetsmarknaden.

Förhandling

En av fackets viktigaste uppgifter är att granska arbetsgivarna så att de lever upp till de gemensamt förhandlade spelreglerna. Om facket och arbetsgivaren har olika uppfattning om hur ett kollektivavtal ska tolkas måste de först försöka enas i förhandlingar innan frågan kan hänskjutas till domstol för prövning.

Sverige har valt den här modellen av flera olika skäl. En förklaring är förstås att parterna har varit redo att ta sitt ansvar. I avtalsrörelse efter avtalsrörelse har fack och arbetsgivare valt att förlita sig på kraften i gemensamma förhandlingar istället för att ropa på staten så snart de varit oense.

Ett annat skäl är sannolikt att modellen med avtal är en väl fungerande och praktisk lösning för en modern arbetsmarknad. Det skulle vara svårt, för att inte säga omöjligt, att stifta lagar som på samma sätt är anpassade till de behov och förutsättningar som finns i olika branscher. Det är svårt att tänka sig att riksdagen skulle lagstifta om detaljer som förläggningen av raster, vila mellan arbetspassen, vilka flextider som ska gälla osv. Det hade blivit ett omöjligt system att administrera, som dessutom inte som kollektivavtalet hade kunnat anpassas till de villkor som råder på den enskilda arbetsplatsen eller bransch.

Inget "race to the bottom"

Kollektivavtalen gör att arbetstagarna varken kan eller behöver bjuda under varandra för att konkurrera om jobb. Fasta spelregler och kollektivavtal gör att företagen i en och samma bransch konkurrerar på samma villkor. De kan inte sänka priserna genom att erbjuda sämre villkor för de anställda. De måste istället satsa på ökad produktivitet och effektivitet. Företag som inte klarat det har ersatts av mer konkurrenskraftiga aktörer.

Kollektivavtalet som modell har därför varit en av de viktigaste faktorerna för Sveriges resa från ett svagt utvecklat låglöneland till ett högteknologiskt, modernt samhälle som ligger i framkant vad det gäller teknikutveckling och arbetsmiljö.

Kollektivavtalen är därmed ett av de viktigaste hindren för det man brukar kalla för ett "race to the bottom", det vill säga att löntagarna konkurrerar med varandra på ett sätt som gör att löner och arbetsvillkor hela tiden sänks.

Andra modeller

I Sverige finns inga lagstadgade minimilöner, även om vissa politiska partier börjar prata om det som en väg att skapa fler "enkla jobb". Fackföreningsrörelsen avfärdar varje sådan idé med en mun; historien visar att arbetsmarknaden mår så mycket bättre om politikerna håller tassarna borta. Facket, och lyckligtvis de flesta andra både på arbetsgivarsidan och bland politiker, anser att även de lägsta lönerna fortsatt ska vara en fråga för förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter. Om riksdagen skulle gripa in och slå fast en minimilön skulle det påverka hela arbetsmarknaden och dramatiskt påverka parternas inflytande, inte minst de fackliga organisationernas.

I de flesta andra länder inom EU finns det någon form av lagstadgad minimilön, närmare bestämt i 20 av 28 medlemsstater. Det är dock stora skillnader på minimilönens storlek och hur stor del av arbetskraften som arbetar till de lägsta lönerna. Statistik från 2012 visar att Luxemburg har de högsta minimilönerna, motsvarande 16 200 kr i månaden. Bulgarien och Rumänien har de lägsta, motsvarande cirka 1 200 respektive 1 400 kr i månaden.

En annan vanlig modell är så kallade "allmängiltigförklarade kollektivavtal". Det betyder att landets riksdag/parlament gör kollektivavtalen till lag inom den bransch där avtalet undertecknats. Allmängiltigförklaring innebär att ett kollektivavtal genom ett myndighetsbeslut blir giltigt på alla arbetsplatser i en sektor. Detta kan ske på begäran av en eller båda parter eller genom att en myndighet själv tar initiativet. Här får således stat och myndigheter en mer aktiv roll i lönebildningen.

"Stryps i sitt eget rep"

Av EU:s 28 medlemsländer är det bara tre, Danmark, Sverige och Italien, där parterna själva sköter hela lönebildningen. Hos oss kallas de lägsta lönerna ofta för ingångslön eller grundlön. Det finns starka krafter i näringslivet och på arbetsgivarsidan som vill se lagstadgade minimilöner även i Sverige. Det sägs sällan rakt ut i debatten, men mellan raderna framgår det att det handlar om två saker; för det första skulle en starkare statlig påverkan på lönebildningen och villkoren i arbetslivet minska fackets och därmed de anställdas inflytande. Viljan att vara med i facket skulle bli mindre om lönerna bestämdes över huvudet på parterna. Troligen skulle det även öka oron på arbetsmarknaden. "Det skulle innebära att facket stryps i sitt eget rep", skrev den liberale skribenten Svante Nycander på DN debatt 2007-12-20 i en kommentar till Laval-målet. "Det urholkar förhållingskulturen som är grunden för den svenska modellen. Politikerna, inte arbetsgivarna eller facket, får huvudansvaret för lönerna. Vi får vilda strejker som i Frankrike, eller en flod av arbetstvister till domstolarna som i England."

För det andra skulle statliga minimilöner sänka de lägsta lönerna. Idag har Sverige lägstalöner på samma nivå som Luxemburg, det vill säga bland de högsta i Europa. Facken och arbetsgivarnas organisationer delar analysen att lagreglerade minimilöner skulle leda till lägre löner. En statligt beslutad minimilön skulle enligt seriösa beräkningar hamna runt 10 000 kr i månaden. En sådan modell skulle alltså kraftigt pressa ned de lägsta lönerna till att börja med.

Starkt stöd från allmänheten

Debatten om kollektivavtalen fick ny kraft av Laval-domen i EG-domstolen. Målet rörde en konflikt mellan svenska kollektivavtal och EU:s regler om fri rörlighet. EG-domstolen slog fast att svenska kollektivavtal måste innehålla regler om de lägsta lönerna. Många tog detta som intäkt för att kritisera hela modellen med kollektivavtal. Men trots dessa angrepp har kollektivavtalen ett mycket starkt stöd hos den svenska allmänheten. Enligt en undersökning 2009 har 55 procent av befolkningen en mycket positiv inställning till kollektivavtalen, och endast en av tio är negativa.

Undersökningen visade också att medlemmar i LO och TCO är något mer positiva än Saco-medlemmar. Kvinnor är mer positiva än män, och anställda i offentlig sektor är mer positiva än de som har en privat arbetsgivare. En majoritet av de som tillfrågades i undersökningen ansåg att kollektivavtalen ger större trygghet i arbetslivet och att de skyddar mot diskriminering på deras arbetsplats.

Samtidigt uppgav hela 40 procent av de tillfrågade att de inte riktigt vet vad som regleras i ett kollektivavtal. I själva verket är det nog så att många tar flera av de förmåner som ingår i kollektivavtalet, semester, försäkringar, pensioner, arbetsvillkor, för givna. Att de skulle finnas där oberoende av kollektivavtalen. Men dessa förmåner är ett resultat av förhandlingar mellan parterna. Utan kollektivavtal skulle villkoren vara sämre.

Detta regleras i Kollektivavtalet

Kollektivavtalet anger bara "golvet". Individuella avtal som ger bättre än kollektivavtalet får vara hur förmånliga som helst och är en sak mellan företaget och de anställda.

- Löneform, lön och andra ersättningar
- Anställningsform
 - tillsvidareanställning ("fast anställning")
 - tidsbegränsad anställning (vikariat, projektanställning, säsongsanställning m.fl.)
 - provanställning
- Arbetstid
- Information
- Övertidsarbete och compensation för det
- Semester (längd, antal semesterdagar, semesterlön/-ersättning, obetald semester m.m.)
- Sjuklön och sjukanmälan
- Försäkringar
- Ledighet (permission, tjänstledighet, ledighet med resp. utan lön m.m.)
- Uppsägning, turordning vid driftinskränkning och återanställning
- Rättstvister och ordningsregler
- Tjänstgöringsbetyg

En sak som inte regleras i kollektivavtalen utan i lag är arbetsrätten. Men det är lagar som vanligen är "dispositiva" och därmed får ersättas av avtal som ger bättre villkor än lagen. Vilket faktiskt också sker i ganska stor utsträckning.

Kollektivavtalets hörnstenar

- **Solidaritet**

Solidariteten mellan arbetskamrater bygger på insikten att de egna villkoren inte kan skyddas om andra tvingas sälja sitt arbete billigare.

- **Rättvisa**

Avtalet gäller alla anställda och garanterar en lägsta lön, och en lägsta löneökning.

- **Jämlikhet**

Avtalet ger alla anställda lika villkor oavsett kön, sexuell läggning, etnisk bakgrund m.m. Avtalets villkor och nivåer är det minsta en anställd behöver acceptera, och skyddar därmed i viss mening även mot diskriminering.

- **Trygghet**

Avtalet innehåller avtalsförsäkringar för de anställda. Försäkringarna gäller för de anställda även om en arbetsgivare inte skulle betala försäkringspremierna.

- **Makt även lokalt**

Kollektivavtalen förhandlas på riksnivå där löntagarna har sin yttersta och sammanlagda styrka och makt. Men då avtalen vanligen är dispositiva överläts en del av denna gemensamma makt till det lokala facket för den slutliga fördelningen av potter och specialsatsningar.

- **Stabila och likartade konkurrensvillkor**

Eftersom kollektivavtalet reglerar både de anställdas och arbetsgivarnas skyldigheter betyder det att avtalet ger företagen stabila och likartade konkurrensvillkor.

- **Långsiktighet**

När avtalet är underskrivet gäller fredsplikt, även när lokala förhandlingar pågår. Det betyder att såväl arbetsgivare som de anställda kan arbeta ostört enligt uppgjorda planer och tidsscheman.

MEDBESTÄMMANDELAGEN (MBL)

Att de anställda som kollektiv skulle få rätten att vara med och påverka hur verksamheten organiseras och bedrivs på deras arbetsplats var under många år en viktig stridsfråga för facket. Arbetsgivarna stretade emot, varför lagstiftare 1976 fann det för gott att lagstifta om saken: Lagen om medbestämmande i arbetslivet (Medbestämmandelagen eller MBL). Syftet med lagen var, och är, att främja arbetstagarsidans kollektiva medbestämmande över arbetsvillkor och företagsledning, ett arbete som vanligen bedrivs av fackföreningarna, ofta genom de arbetsplatsanknutna klubbarna.

Lagen syftar till att ge de fackliga organisationerna kunskap om och insyn i arbetsgivarens verksamhet. Inte saker som inte rör enskilda anställda. Informationsskyldigheten gäller mot samtliga arbetstagarorganisationer som företaget har kollektivavtal med.

De huvudsakliga rättigheter som ges till arbetstagar sidan är:

- förhandlingsrätt (10-17 §§)
- rätten till information (18-22 §§)
- rätten till medbestämmande genom kollektivavtal (32 §)
- fackligt tolkningsföreträdare (33-37 §§)
- facklig vetorätt (38-40 §§).

När det gäller rätten till information, dvs skyldigheten att informera om man ser på lagen ur ett arbetsgivarperspektiv kan huvuddragen i regelverket sammanfattas i följande fem punkter:

- Arbetsgivaren ska på eget initiativ informera de fackliga organisationerna.
- Arbetsgivaren ska löpande informera facken om verksamhetens utveckling och om riktlinjerna för personalpolitiken.
- Om arbetsgivaren saknar kollektivavtal ska samtliga fackliga organisationer som har medlemmar på arbetsplatsen informeras.
- Finns fackklubb eller annan företrädare ska arbetsgivaren i första hand informera den.
- Informationen ska lämnas löpande och så snart det finns något att informera om.

Lagen om Anställningsskydd (LAS)

Lagen om Anställningsskydd (LAS) reglerar förhållandet mellan arbetstagarer med ett anställningsavtal och arbetsgivare (inte uppdragstagare där dock gränsfall kan uppstå). Ett anställningsförhållande kan upphöra genom uppsägning (7 §) eller avsked (18 §). Vid uppsägning avslutas inte anställningsavtalet omedelbart, utan under en viss uppsägningstid (11 §) då arbetstagararen har rätt till lön och andra anställningsförmåner. Detta även om vederbörande inte längre har några arbetsuppgifter. Ett avskedande innebär ett "omedelbart skiljande från anställningen utan uppsägningstid". Något som dock endast kan bli aktuellt när arbetstagararen grovt har åsidosatt sina åligganden gentemot arbetsgivaren.

LAS inskränker således arbetsgivarens rätt att säga upp eller avskeda anställda. I viss mån inskränker den också arbetsgivarens rätt att välja fritt vid anställningar, eftersom den ger tidigare anställda företrädesrätt till återanställning under vissa förutsättningar.

Anställningsformer

Huvudregeln i LAS är att ett anställningsavtal gäller tillsvidare, det som vi i dagligt tal kallar "fast anställning". Om ingenting avtalats eller sagts om din anställningsform innan du påbörjat din anställning, räknas du alltså som tillsvidareanställd.

Uppsägning eller avsked

En uppsägning från arbetsgivarens sida måste alltid ha saklig grund. Saklig grund kan i sin tur vara av två slag; personliga skäl eller arbetsbrist. Oavsett vilken grunden för uppsägningen är måste arbetsgivaren ha prövat möjligheten till omplacering av den anställda innan han går så långt som till uppsägning. En förutsättning är dock att den anställda har tillräckliga kvalifikationer för det jobb som ska utföras.

Personliga skäl

Uppsägning av personliga skäl kan bli aktuellt vid olika typer av allvarlig misskötsamhet. Det kan till exempel gälla brottslighet, olovlig frånvaro, arbetsvägran eller otillåten strejk. Sjukdom är som regel inte skäl för uppsägning av personliga skäl, i varje fall inte så länge arbetstagararen kan förväntas bli återställd. När arbetsförmågan är varaktigt nedsatt så att den anställda inte kan utföra något arbete av betydelse, kan det ibland anses som saklig grund för uppsägning. Sjuklig alkoholism betraktas på samma sätt.

Om man grovt har åsidosatt sina skyldigheter mot arbetsgivaren kan man bli avskedad. Grunderna är i princip desamma som vid uppsägning av personliga skäl, skillnaden är att det måste röra sig om grövre misskötsamhet eller brottslighet för att arbetsgivaren ska kunna avskeda. Den som blir avskedad har inte rätt till uppsägningstid.

Arbetsbrist

Arbetsbrist är den vanligaste sakliga grunden för uppsägning. Arbetsbrist uppstår t ex när ett företag går med förlust och antalet anställda måste minskas av ekonomiska skäl. Det är i princip arbetsgivaren som avgör när arbetsbrist uppstår. Arbetsgivaren måste dock överväga alla till buds stående möjligheter för att undvika uppsägningar på grund av arbetsbrist och förhandla med facket om förändringar i verksamheten.

Arbetsgivare får inte säga upp vem de vill på grund av arbetsbrist. Utan kollektivavtal är det LAS regler om turordning som gäller vilka går ut på att de anställda rangordnas i förhållande till vars och ens anställningstid; sist in, först ut. Man måste också ha tillräckliga kvalifikationer för att bli aktuell för fortsatt arbete. Det är dock mycket vanligt att arbetsgivare och facket förhandlar fram ett avtal om turordning som helt och hållet ersätter LAS-reglerna.

Om företaget har färre än tio anställda får arbetsgivaren göra avvikelser från turordningslistan genom att undanta högst två arbetstagare som kan anses ha särskild betydelse för den fortsatta verksamheten.

Uppsägningstid

Uppsägningstiden för den som säger upp sig från arbetet är enligt LAS en månad. En del kollektivavtal ger dock längre uppsägningstider för den som säger upp sig.

A-KASSAN

107

Bakgrund och historia

Arbetslöshetskassa, eller A-kassa, är ett system som erbjuder försäkring när en medlems inkomst försämras eller försvinner i samband med arbetslöshet. Grundtanken är att under tiden man arbetar betalar man in en avgift till sin arbetslöshetskassa som sedan betalar en ersättning när man blir arbetslös. A-kassorna var tidigare strikt kopplade till fackförbunden och medlemskap i facket, vilket förändrades 1997 då lagen frikopplade medlemskap i a-kassorna från medlemskap i fackförbunden vilket innebar frihet för den enskilde att välja medlemskap i en a-kassa utan att vara fackligt ansluten. A-kassorna finansieras delvis genom medlemsavgifter och arbetsgivaravgifter, och delvis genom statsbidrag. A-kassan som vi känner den är ett resultat av den arbetslöshetsförsäkring som växte fram under kring sekelskiftet 1900 ur de fackliga hjälpkassor som hade startats några decennier tidigare. Idag regleras a-kassornas arbete i Lagen om arbetslöshetsförsäkring. De flesta a-kassor organiserar anställda, men några få är inriktade på enskilda företagare (egenföretagare). Alfa är den enda som vänder sig till båda grupperna.

Ca 40 a-kassor

Det finns närmare 40 olika a-kassor i Sverige, merparten inriktade på yrke eller bransch. Som elektriker har vi vår egen a-kassa; Elektrikernas a-kassa, andra är t ex Akademikernas Erkända Arbetslöshetskassa, Byggnadsarbetarnas Arbetslöshetskassa, Handelsanställdas Arbetslöshetskassa, Industrifacket Metalls Arbetslöshetskassa, Kommunalarbetarnas Arbetslöshetskassa, Lärarnas Arbetslöshetskassa och Småföretagarnas Arbetslöshetskassa.

Villkor för medlemskap

För medlemskap i en svensk a-kassa krävs att man är anställd på ett företag som har sin verksamhet i Sverige, att man har jobbat minst 17 timmar per vecka i fyra av fem sammanhängande veckor vid inträdet. Det är alltså inte möjligt att gå med i en a-kassa när man väl blivit arbetslös, oavsett hur många år man jobbat dessförinnan. A-kassan är en försäkring, och försäkringar tar man som alla vet i förebyggande syfte, inte när skadan väl har inträffat.

Villkor för ersättning

De flesta arbetslöshetskassor kräver att man har varit medlem i minst ett år före arbetslösheten för att få ut någon ersättning. Några ger en låg grunderättning till medlemmar som varit medlemmar kortare tid. Dessutom krävs det att man har jobbat minst halvtid minst sex av de tolv månaderna.

Medlemsavgifter

Medlemsavgifterna varierar kraftigt mellan de olika arbetslöshetskassorna. Vissa a-kassor har en och samma medlemsavgift för alla medlemmar medan andra baserar avgiften på löns storlek. Variationerna är stora; 90 kr/månad kostar medlemskapet i Alfakassan och 430 kr/månad i Hotell- och Restauranganställdas a-kassa.

Ersättning

Ersättningen är individuell och utgår från den lön man hade när man arbetade. Enligt lag får arbetslöshetsersättningen som mest utgöra 80 procent av lönen, dock med ett maxtak på 680 kr/dag. Maximal dagpenning får den som tjänat 18 700 kr eller mer per månad, dvs 14 960 kr före skatt (ca 10 800 kr efter skatt).

Medlem har rätt till ersättning på 80 procent av inkomsten under 200 dagar, därefter och tom dag 299 sänks ersättningen till 70 procent av inkomsten. Därefter utförsäkras man från a-kassan, och får förlita sig på statens jobb- och utvecklingsgaranti med aktiviteter och ersättning från Försäkringskassan. Den som har hemmavarande barn under 18 år får ersättning från a-kassan ytterligare 150 dagar. Det betyder 70 procent av inkomsten även mellan dag 300 och dag 450.

SAMHÄLLETS RESPEKTIVE FACKETS FÖRSÄKRINGSSKYDD

SOCIALFÖRSÄKRINGEN

I vårt land omfattas medborgarna av det välfärdssystem som vi tillsammans har byggt upp under närmare ett sekel: våra socialförsäkringar. Konkret innehåll och ersättningsnivåer i systemet bestäms av riksdagen, vilket förklarar varför ersättningsnivåerna varierar över tid. Borgerliga regeringar tenderar att välja skattesänkningar inte sällan på bekostnad av rimligt höga ersättningsnivåer även i den del av systemet som är avsett att ge ekonomiskt skydd vid sjuk-skrivning och ofrivillig arbetslöshet. Borgerlig politik utgår traditionellt från att låga ersättningsnivåer både stimulerar lusten hos den enskilde att arbeta och skapar fler arbetstillfällen på den svenska arbetsmarknaden. En idé som inte delas av t ex socialdemokraterna, som anser det vara ett rättvisekrav att medborgarna har ett system med rimliga nivåer att förlita sig till vid sjukdom och andra händelser som påverkar möjligheterna att upprätthålla den inkomstnivå som familjens ekonomi har byggts på.

Socialförsäkringen (Socialförsäkringsbalken 2010:110) är en viktig del av det svenska trygghetssystemet. Den svenska socialförsäkringen gäller i stort sett alla som bor eller arbetar i Sverige. Den ger ekonomiskt skydd för familjer och barn, för personer med funktionsnedsättning samt vid sjukdom, arbetsskada och ålderdom. Genom Sveriges medlemskap i EU kan du ha rätt till socialförsäkringsförmåner i andra EU-länder.

Socialförsäkringen finansieras via skattesystemet respektive till viss del via arbetsgivaravgiften och administreras av Försäkringskassan (bidrag och ersättningar till barnfamiljer, sjuka och personer med funktionsnedsättning) och Pensionsmyndigheten när det gäller pensioner och andra stöd till äldre och efterlevande.

Och det är just när något som påverkar möjligheterna att jobba och upprätthålla den "normala" inkomsten händer som det fackliga försäkringsskyddet kommer in i bilden. Grunden för de fackliga försäkringarna hittar vi i förbundets portalparagraf som bland annat säger att "förbundets uppgift är att skapa bästa möjliga villkor för medlemmarna i arbetslivet, i samhället och i övrigt verka för en samhällsutveckling på grundval av politisk, social och ekonomisk demokrati".

FACKETS FÖRSÄKRINGSSKYDD

Det fackliga målet om ekonomisk demokrati ligger till grund för beslutet att medlemmarna inte enbart ska behöva förlita sig till "det allmänna" (där ju ersättningsnivåerna kan variera kraftigt över tid) vid sjukdom, arbetslöshet eller annat som påverkar inkomsten, utan att de även har ett försäkringsskydd som en del av kollektivavtalet och/eller sitt medlemskap.

Våra avtals- och medlemsförsäkringar är således till för att komplettera det allmänna systemet, inte på något sätt ersätta det. Kollektivavtalets försäkringar träder in vid sjukdom, arbetsskada/arbetssjukdom, arbetslöshet, dödsfall respektive pension och medlemsförsäkringarna vid olycka på fritiden, om hemmet råkar ut för brand eller annan skada respektive vid arbetslöshet för att eliminera a-kassans inkomsttak och höja ersättningsnivån.

Solidaritet den grundläggande principen

Det fackliga försäkringsengagemanget grundar sig på ett uppdrag från medlemmarna om försäkringslösningar som omfattar alla medlemmar solidariskt och likvärdigt. Att vi är många som kan vara kollektivt försäkrade betyder också att premierna kan hållas relativt låga - även för medlemmar med särskilt skadedrabbade yrken.

"Riskprofil" är ett centralt begrepp i försäkringsbolagens kundattityd. Ingen blir accepterad som köpare av en försäkring om inte bolaget bedömer att chansen att tjäna pengar är större än risken att förlora på henne/honom. Den fackliga utgångspunkten är den rakt motsatta, vi vill ha försäkringar som bygger på att alla bedöms lika värdefulla, ingen kan uteslutas men ingen kan heller få mer än någon annan i likvärdiga omständigheter. Alltså oavsett individuell "riskprofil" är alla inom kollektivet försäkrade på lika villkor.

Prövas och värderas individuellt

Det är också precis det som är den grundläggande skillnaden mellan kollektiva försäkringar och privata individuella där varje försäkringstagare får finna sig i att bli individuellt bedömd, betala premie efter sin individuella hälsostatus, ålder m.m. samt bära sina egna administrationskostnader som ett av försäkringsbolagens viktigaste vinstinstrument. I vårt kollektiva försäkringssystem delar vi kostnaderna lika, får en gemensam generell riskprofil och får se vinsterna gå tillbaka till försäkringstagarna.

Kollektivavtalet grunden!

Garantin för ett fullgott försäkringsskydd är att arbetsgivaren har tecknat kollektivavtal. Det garanterar att försäkringarna gäller även om arbetsgivaren slarvat med att betala premierna. Där arbetsgivaren frivilligt har tecknat avtalsförsäkringar men saknar kollektivavtal är försäkringarnas giltighet begränsad och upphör att gälla i det ögonblick en premie lämnas obetald. Ett mycket vingligt skydd alltså som ofta visat sig värdelöst när ett företag får problem, naturligt nog eftersom det första ett företag i penningproblem drar in på är utgifter som inte upplevs som tvingande.

Varför samverka med just Folksam?

Av två skäl väljer fackföreningsrörelsen traditionellt att samarbeta med Folksam. Dels är Folksam det enda bo-lag som förbehållslöst accepterar att försäkra även de stora grupper inom LO-kollektivet som har yrken som gör dem till försäkringsmässiga "högriskgrupper", och dels har både LO, TCO och Kooperationen platser i Folksams styrelse. Därtill har varje förbund en försäkringskommitté med Folksam där alltifrån nya försäkringslösningar till enskilda skadeärenden behandlas. I Folksam finns heller inga enskilda vinstintressen utan all vinst går tillbaka in i verksamheten och gynnar därmed försäkringstagarna.

ARBETSMILJÖ

Allmänt om lag och ansvar

Oavsett bransch och företagets storlek eller verksamhetstyp har varje enskild anställd rätt till en säker och hälsosam arbetsmiljö som gynnar den anställdes möjligheter att utvecklas i sitt arbete. För att uppnå det säger Arbetsmiljölagen att varje arbetsgivare skall bedriva ett Systematiskt Arbetsmiljöarbete (SAM) enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS:arna) där det preciseras hur arbetsgivaren ska agera för att uppfylla sitt ansvar ur fysiska, psykologiska och sociala arbetsmiljöaspekter.

I det systematiska arbetsmiljöarbetet ska arbetsgivaren kontinuerligt undersöka förhållandena på sina arbetsplatser, bedöma risker och vidta åtgärder för att eliminera dem. Arbetsgivaren ska också kontinuerligt kontrollera att beslutade åtgärder har genomförts och, att de fick avsedd effekt. Och om inte, vidta kompletterande åtgärder till dess att risken är fullt eliminerad.

Varje arbetsplats skall ha ett Skyddsombud

Arbetsmiljölagen säger vidare att det ska finnas minst ett Skyddsombud på alla arbetsplatser med fler än fem anställda. Detta oavsett det finns fackligt organiserade bland de anställda eller inte. På arbetsplatser med flera Skyddsombud ska ett av dem utses till Huvudskyddsombud (HSO) med ansvar att samordna allt arbetsmiljöarbete på arbetsplatsen.

Uppdraget som Skyddsombud är fackligt, och det är den lokala fackliga organisationen som utser Skyddsombuden, vanligen genom att ordna ett val bland arbetskamraterna. Uppdraget ges vanligen för tre år i taget.

När det kommer till företag med färre än fem anställda är fackets möjligheter att istället utse ett regionalt skyddsombud avhängigt av att minst en av de anställda är medlem.

Skyddskommitté

Lagen säger också att det vid ett arbetsställe där minst femtio arbetstagare regelbundet sysselsätts ska finnas en skyddskommitté. Skyddskommittén ska, förutom företrädare för arbetsgivaren, ha företrädare för de anställda som har utsetts av den lokala arbetstagarorganisation som är, eller brukar vara, bunden av kollektivavtal med arbetsgivaren. Det kravet gäller oavsett den lokala arbetstagarorganisationen har medlemmar på företaget eller inte. Utan medlemmar utgör kollektivavtalet grunden för kravet på facklig medverkan i processen runt en skyddskommitté. Kollektivavtalets överenskommelse om arbetsmiljöarbetet ger ytterligare handlingsalternativ gentemot motsträviga företag: kräva en överläggning där företaget redovisar sitt säkerhets- och arbetsmiljöarbete.

Sanktionsavgift i stället för böter

Tidigare var flera bestämmelser i arbetsmiljöverkets föreskrifter straffbelagda vilket innebar att en arbetsgivare kunde dömas till böter om företaget bröt mot dem. Numera är böter ersatt med en sanktionsavgift eftersom det har ansetts vara ett effektivare sätt att bestraffa brister och underlåtenhet.

Ansvarsöversikt

Arbetsmiljöverkets föreskrifter beskriver tämligen detaljerat hur det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) ska bedrivas och vilka krav de anställda kan ställa på att få medverka i det. Här följer en summarisk ansvarsöversikt:

1. Medverkan (AFS 4 §)

- Anställda och skyddsombud skall ges möjlighet att medverka i det systematiska arbetsmiljöarbetet.
- De skall ges den tid och den information de behöver för att kunna jobba effektivt.

2. Arbetsmiljöpolicy och rutiner (AFS 3/5 §)

- Det skall finnas en arbetsmiljöpolicy som beskriver hur arbetsförhållandena i arbetsgivarens verksamheter ska vara utformade för att ohälsa och olycksfall i arbetet ska förebyggas och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås.
- Det skall finnas rutiner som beskriver hur det systematiska arbetsmiljöarbetet ska gå till.

3. Rutiner (AFS 5 §)

- På varje arbetsplats skall det finnas fastlagda rutiner, dvs. i förväg bestämda tillvägagångssätt, som beskriver hur det systematiska arbetsmiljöarbetet ska bedrivas.
- Rutinerna ska även ge besked om när, hur och av vem de olika inslagen i arbetet ska genomföras samt vilka som ska medverka i det.

4. Uppgiftsfördelning (AFS 6 §)

- Arbetsgivaren skall fördela uppgifterna i verksamheten på ett sådant sätt att en eller flera chefer, arbetsledare eller andra anställda får i uppgift att verka för att risker i arbetet förebyggs och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås.
- Arbetsgivaren skall se till att de som får dessa uppgifter är tillräckligt många och att de har den kompetens, befogenheter och resurser som behövs.
- Uppgiftsfördelningen skall dokumenteras skriftligt om det finns minst tio arbetstagare i verksamheten.

5. Kunskaper om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 6 §)

- De som tilldelats uppgifter i det systematiska arbetsmiljöarbetet skall ha tillräckliga kunskaper för uppdraget, t.ex. om regler och bestämmelser och om risker utifrån skilda förhållanden samt åtgärdsmetodik för att förebygga ohälsa och olycksfall.

6. Arbetstagarnas kunskaper om riskerna i sitt arbete (AFS 7 §)

- Arbetsgivaren skall se till att arbetstagarnas kunskaper om arbetet och riskerna i arbetet är tillräckliga för att ohälsa och olycksfall kan förebyggas och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås.
- När riskerna i arbetet är allvarliga skall det finnas skriftliga instruktioner för arbetet.
- Chefer och arbetsledande personal skall ha de särskilda kunskaper som de behöver för sina uppgifter i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

7. Introduktion av nyanställda m.fl. (7 § AFS)

- För att de anställda ska kunna arbeta säkert utan risk för ohälsa eller olycksfall är det nödvändigt att de har kunskaper om arbetsmiljö och vilka riskerna i arbetet är.
- Introduktioner inom dessa områden av nyanställda eller anställda som varit borta från arbetet en tid bör ske så tidigt som möjligt.

8. Skriftliga instruktioner (7 § AFS)

- För att de anställda ska kunna arbeta säkert utan risk för ohälsa eller olycksfall måste de ha kunskaper om arbetsmiljö och vilka riskerna i deras arbete är.
- När riskerna är allvarliga skall det finnas skriftliga instruktioner.

113

9.1 Riskbedömning (AFS 8 §)

- Arbetsgivaren skall regelbundet undersöka arbetsförhållandena och bedöma riskerna för att någon kan komma att drabbas av ohälsa eller olycksfall i arbetet.
- När ändringar i verksamheten planeras, skall arbetsgivaren bedöma om ändringarna medför risker för ohälsa eller olycksfall som kan behöva åtgärdas. Riskbedömningen skall dokumenteras skriftligt.
- I riskbedömningen skall anges vilka risker som finns och allvarlighetsgrad.

9.2 Riskbedömning inför förändringar

- När förändringar i verksamheten planeras skall en bedömning göras om ändringarna medför risker för ohälsa eller olycksfall.
- Riskbedömningen skall dokumenteras skriftligt och bedömning göras om riskerna är allvarliga eller inte.

10. Utredning av olycksfall och tillbud (9 § AFS)

- Om någon anställd råkar ut för ohälsa eller olycksfall i arbetet eller ett allvarligt tillbud inträffar skall orsakerna utredas så att risker för fortsatt ohälsa och olycksfall kan förebyggas.

11. Handlingsplan (AFS 10 §)

- Arbetsgivaren skall omedelbart det är praktiskt möjligt genomföra de åtgärder som behövs för att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet.
- Arbetsgivaren skall också vidta de åtgärder som i övrigt behövs för att uppnå en tillfredsställande arbetsmiljö.
- Åtgärder som inte genomförs omedelbart skall föras in i en skriftlig handlingsplan.
- I planen skall anges när åtgärderna skall vara genomförda och vem som skall se till att de genomförs.
- Genomförda åtgärder skall kontrolleras och ytterligare åtgärder vidtas om de inte lett till avsett resultat.

13. Årlig uppföljning (11 § AFS)

- Arbetsgivare skall varje år göra en uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet med syfte att undersöka om arbetet bedrivits enligt gällande föreskrifter och se till att allt som inte fungerat bra skall förbättras.
- Uppföljningen skall dokumenteras skriftligt om det finns minst tio arbetstagar i verksamheten.

14. Företagshälsovård eller annan extern sakkunnig resurs (12 § AFS)

- När kompetensen inom den egna verksamheten inte räcker till för det systematiska arbetsmiljöarbetet skall företagshälsovård eller annan motsvarande extern sakkunnig anlitas i tillräcklig omfattning

ARBETSORDNING SÄKERHETSKULTUR 2018

Bakgrund

Förbundets arbetsmiljövision kan sammanfattas i begreppen "Säkerhetskultur" och "Nolltolerans Arbetsskada". Det är därmed också de två begrepp ligger till grund för förbundets nya arbetsordning, "Arbetsordning Säkerhetskultur 2018", som, precis som arbetsmiljölagstiftningen, strategiskt utgår från det förebyggande perspektivet. Och det med avseende på både hur vi arbetar med arbetsmiljöfrågorna inom förbundet för att ge våra "yttre styrkor" optimal support och understöd, och hur den avgörande resursen ute på arbetsplatserna; våra Skyddsombud alla kategorier, utför sitt uppdrag och arbete.

Initiativtagaren och grundaren av förbundets "Arbetsordning Säkerhetskultur 2018", Per-Håkan Waern, säger så här om det som är förbundets största arbetsmiljöprojekt genom tiderna:

- Säkerhetskultur i elbranschen är vårt gemensamma uppdrag!

Historiskt har elbranschen präglats av företag med en syn på arbetsmiljö och arbetsmiljöarbete som i alltför många fall begränsar alternativet att bedriva arbetsmiljöarbete till akuta uttryckningar. Och en konfrontativ attityd, på båda sidor. Ett synnerligen ineffektivt sätt att använda den fantastiska resurs som skyddsombuden utgör, vilket också skapar ett omöjligt klimat att leva upp till lagens bestämmelser om systematiskt arbetsmiljöarbete i. Men den goda nyheten är att med ökande kunskap håller insikten om det lönsamma i ett långsiktigt och förebyggande perspektiv i arbetsmiljöarbetet på att få fäste även i elbranschen. Därmed är förutsättningarna goda för att även vår bransch så småningom ska präglas av det den moderna forskningen beskriver som "säkerhetskultur".

- Än är vi inte där, på vissa håll inte ens i närheten, men det är min absoluta ambition och mål att vi tillsammans med våra regionala och lokala förtroendevalda, MB-grupper, skyddskommittéer och, inte minst, våra Skyddsombud och regionala Skyddsombud ska nå målet om en tydlig säkerhetskultur i elbranschen inom överskådlig tid!

Vad utmärker "säkerhetskultur" jämfört med ett "vanligt" systematiskt arbetsmiljöarbete?

Ett företag som präglas av säkerhetskultur gör det för att man har en ärlig och medveten vilja att erbjuda sina anställda bästa möjliga arbetsmiljö, och att man därför arbetar systematiskt och genomgripande med arbetsmiljön på ett mer djupgående och heltäckande sätt. Arbetsmiljön är inte en avgränsad fråga, utan finns naturligt med som en faktor i alla typer av styrdokument i företaget. Begreppet säkerhetskultur är inte ett tjugigt pr-begrepp, det är en på forskning välgrundad arbetsmetod som systematiskt bygger ett sätt att tänka, vara och agera när det gäller arbetsmiljön i alla avseenden på ett företag.

"Säkerhetskultur" är summan av de attityder, värderingar och uppfattningar som ledning, chefer och anställda har till säkerhets- och arbetsmiljöfrågorna i en organisation. I det praktiska arbetsmiljöarbetet är säkerhetskultur ett verktyg för att skapa den säkerhet och hälsosamma arbetsmiljö som lagen föreskriver och företagsledningen i sin Arbetsmiljövision har beslutat ska vara synonym med företagets varumärke, visioner och människosyn.

Säkerhetskultur kan sammanfattas i tre grundläggande element:

1. Säkerhetskultur "sitter i väggarna"

"Sitter i väggarna" syftar på hur alla i organisationen, från styrelse till ledning till varje enskild anställd, tänker och agerar när det gäller arbetsmiljön, vad som är socialt accepterat och "normalt" i varje del av företaget och dess verksamheter och arbetsplatser. Synsätt som varenda nyanställd fort adopterar genom att de "ärver" det av arbetskamrater som redan är en del av den existerande säkerhetskulturen.

2. Säkerhetskultur involverar Alla på Alla nivåer i företaget

"Involverar alla på alla nivåer i företaget" syftar på att arbetsmiljön och säkerhetsfrågorna prioriteras och hanteras på alla nivåer i organisationen eftersom attityder, värderingar och uppfattningar hos chefer och anställda präglas av att säkerhet och bra arbetsmiljö är självklart eftersom det är bra för företaget. Vilket har grundlagts i den arbetsmiljövision företaget en gång har antagit.

3. Säkerhetskultur är både Mål & Medel

"Är både Mål & Medel" syftar på att i en säkerhetskultur är alla medvetna om hur viktigt det är att den upprätthålls, och man jobbar aktivt med den på alla sätt genom att ha tydliga mål som man kontinuerligt stämmer av och styr mot. Något som grundläggs genom att säkerhets- och arbetsmiljöfrågorna prioriteras och hanteras på alla nivåer och delar i verksamheten. I sin tur ett resultat av att säkerhet och arbetsmiljö ingår som styrande parametrar i företagets policies och handlingsplaner alla kategorier.

Vision och Målbild Skyddsombud

För att sätta och driva ett projekt av den omfattning som "Arbetsordning Säkerhetskultur 2018" är krävs att man har formulerat en tydlig vision för projektet liksom tydliga målbilder. När det gäller förbundets vision för projektet har den formulerats så här:

"Majoriteten företag i elbranschen har antagit idén om Säkerhetskultur som sin värdegrund, sitt mål och sin arbetsmetod för en säker och hälsosam arbetsmiljö på sina arbetsplatser. Dialogen mellan parterna präglas av förtroende, samförstånd, samsyn och enighet, och Skyddsombuden har en respekterad och uppskattad roll, och de ses av företagen som en värdefull resurs och motor i det gemensamma ansvaret att utveckla en stark Säkerhetskultur i företaget."

(För övrigt en vision och målsättning som förbundet delar med EIO som också klart har uttryckt att de vill samverka på alla nivåer och alla sätt för att förverkliga visionen!)

Här är det viktigt att påpeka att tidsperspektivet 2018 givetvis är optimistiskt satt, kanske till och med en smula orealistiskt. Men året är ointressant, sättet att arbeta enligt Arbetsordning Säkerhetskultur 2018 är permanent för framtiden, och året ska snarare ses som ett första avstämningsdatum i tidplanen. Något slutdatum finns givetvis inte, detta handlar om en kulturförändring som förhoppningsvis ska vara "för evigt".

Arbetsordning Säkerhetskultur 2018 i praktiken

Som Pelle Waern säger i förordet till projektets handböcker: Uppgiften att bygga säkerhetskultur i elbranschen är gemensam för alla som verkar och arbetar i Elektrikerförbundet, såväl anställda och förtroendevalda som medlemmar. Ledande roller i projektet har våra skyddsombud alla kategorier. De regionala skyddsombuden har dessutom en viktig funktion som mentor för nya och mindre erfarna skyddsombud i sina respektive verksamhetsområde VK.

Men även du som studieorganisatör och/eller handledare i den fackliga utbildningen har en viktig uppgift i projektet, att presentera och förklara det för dina deltagare. För att nå projektets syfte och mål så brett som möjligt är det av avgörande betydelse att alla förstår vad säkerhetskultur är, vad förbundet vill med projektet och inte minst, vad var och en kan göra i sin arbetsvardag för att säkerhetskultur ska bli ett naturligt sätt att se på och förhålla sig till arbetsmiljön i just deras företag.

Historiskt har rollen som skyddsombud i vår bransch präglats av "brandkårsutryckningar", vilket varken varit ett effektivt eller konstruktivt arbetssätt. Dessutom omöjliggör det all form av systematik i arbetet så som lagen föreskriver. Det har också generellt sett lett till ett klimat som inte präglats av samverkan och samförstånd, många gånger det motsatta. Vilket gjort uppdraget som skyddsombud tungt och motigt, men också generellt sett i branschen en långt ifrån tillfredsställande arbetsmiljö.

I grunden bygger "Arbetsordning Säkerhetskultur 2018" på ett annat sätt att kommunicera, och har därtill sitt fokus på det långsiktiga arbetet.

Som plattform för förhållningssätt och kommunikation med varandra och andra parter i arbetsmiljöarbetet har förbundet antagit fyra "portalprinciper". Syftet med det är förstås att skapa en uniform och modern "approach" utåt samt kommunikativ trygghet för våra skyddsombud och andra engagerade i arbetsmiljöarbetet. De fyra portalprinciperna:

- **Portalprincip I: Modernisera branschens syn på säkerhet och arbetsmiljö**

En negativ attityd till insatser för säkerhet & arbetsmiljö grundar sig på okunskap. En okunskap Du kan ändra på genom att bidra med kunskap och tydliga argument i ett strategiskt påverkansarbete inom ramen för ditt fackliga uppdrag.

• **Portalprincip 2: Vårt arbete skapa affärsmässiga fördelar**

Ditt/vårt erbjudande till "seriösa företag" är Professionell hjälp att göra företagets systematiska säkerhets- och arbetsmiljöarbete lönsamt och därmed bidra med något som särskiljer företaget på ett positivt och lönsamt sätt.

• **Portalprincip 3: Arbetsmiljö handlar om en människosyn/värdegrund**

Företagets värdegrund. Få företagsledningen att redogöra för företagets värdegrund (människosyn), det kan vara själva knäckfrågan för vissa företag att se sambandet mellan den egna attityden och hur de anställda har det och mår i den arbetsmiljö kvalitet företaget erbjuder.

• **Portalprincip 4: Kvalitet genererar kvalitet genererar lönsamhet**

Säkerhets- och Arbetsmiljö kvalitet är ett begrepp vi ska jobba aktivt med. Och ställa det mot begrepp som "produktionskvalitet", "effektivitet", "livskvalitet på jobbet" och "företagets profil och rykte". Ju högre Säkerhets- och Arbetsmiljö kvalitet, desto högre utfall och resultat på de övriga parametrarna.

Hur ska det hela göras i praktiken då? Arbetsordning Säkerhetskulturs arbetsmodell bygger på tre klart definierade delar:

A. "Förebygga & Utveckla"

Arbetsordning Säkerhetskultur 2018 lägger tonvikten på det förebyggande, långsiktiga arbetet. En viktig del i det är att bygga kunskap och påverka attityder och fördomar om hur ett bra och konstruktivt säkerhets- och arbetsmiljöarbete ska bedrivas.

B. "Kontinuerligt"

"Kontinuerligt" syftar på de åtgärder och insatser som utgör den dagliga, systematiska övervakningen av arbetsmiljön och som syftar till att dels upptäcka nya risker och fel, och dels kontrollera och följa upp att beslutade förbättringsåtgärder genomförts och fått avsedd effekt.

C. "Akut"

Ju bättre de två första delarna fungerar desto mer begränsas "Akut" till situationer som uppstår trots att alla förebyggande åtgärder har vidtagits och löpande kontroller har genomförts.

Om du som handledare vill fördjupa dig i Arbetsordning Säkerhetskultur 2018 (vilket är en mycket god idé att göra) så kan du med fördel ta del dels av den röda handboken för Skyddsombud och dels den grå handboken för RSO.

RISKER & RISKHANTERING

Skadorna är alltför många och alltför onödiga!

Fallolyckor, belastningsskador, strömgenomgång och skär- och klämskador är vanliga inom elbranschen och skadar många elektriker varje år. Alltför många! Läger vi till bygget som arbetsplats ökar riskkällorna och riskmomenten ytterligare. MEN, den "goda nyheten" är att många skador, särskilt belastnings- och förslitningsskador, kan förebyggas genom ett förändrat beteende, liksom att många andra risker och skador också kan förebyggas om vi bara tar för vana att göra en personlig riskbedömning inför varje nytt arbetsmoment under arbetsdagen.

Detta förändrar givetvis inte kravet på arbetsgivaren att se till att arbetsmiljön är bra, och att det finns ett högt utvecklat säkerhetstänkande i företaget! Men med en kombination av bra arbetsmiljö och hög personlig riskmedvetenhet och riskbedömning kan vi utveckla en genuin säkerhetskultur i branschen!

Ett viktigt budskap för alla skyddsombud att sprida, liksom för dig som studiehandledare!

Ökat Riskmedvetande ger effektivare Riskhantering!

Arbetsmiljörisker ska i första hand åtgärdas vid källan. Men för att göra det krävs att alla anställda har god kunskap om sin arbetsmiljö och de risker som kan finnas i den. Samt givetvis hur de ska skydda sig och hur hanteringen av risker rutinmässigt ska skötas på den enskilda arbetsplatsen. Här följer en översikt i kronologisk ordning över de vanligaste riskkällorna och -momenten:

• Allmän "skötsel" och säkert tillträde

Se till att det finns säkert tillträde (vägar, gångvägar, stegar och byggnadsställningar) till och från alla delar av arbetsplatsen, att material förvaras säkert, att håll är inhägnade eller täckta och tydligt markerade, att det finns ordentliga åtgärder för att samla in och avlägsna avfallsmaterial och att belysningen är tillräcklig.

Skräp och ovidkommande maskiner, materiel och prylar ska avlägsnas regelbundet och alla arbetsområden ska hållas fria från hinder. Spill ska torkas upp omgående med en lämplig rengöringsmetod och varningssymboler ska ställas ut på platser där golvet/underlaget är halt. Helst ska man anordna alternativa vägar.

Spill ska torkas upp omgående med en lämplig rengöringsmetod och varningssymboler ska ställas ut på platser där golvet/underlaget är halt. Helst ska alternativa vägar anordnas.

• Asbest

Asbest är ett mineralt material vars fibrer kan ge upphov till olika lungsjukdomar inklusive lungcancer. Nyanvändning av materialet förbjöds 1982 men kan förekomma i byggnader från 1950- till 80-talet. Exponering sker huvudsakligen vid bearbetning av material som innehåller asbest. Det kan till exempel finnas utvändigt i fasader och tak, invändigt som isolering av ventilationskanaler, i lägenhetsskiljande väggar, som brandskydd bakom elcentraler och elradiatorer, i lim under golvbeläggning, samt i fix och fog för kakel. Fastighetsägare är skyldiga att inventera eventuell förekomst av asbest inför ett renoveringsarbete. När asbest förekommer ska företag med särskilt utbildad personal anlitas för asbestsanering. Arbetsplatsen ska vara fri från asbest innan annat arbete får påbörjas.

• Belysning

Se till att belysningen är god genom att placera lampor i ett läge som gör att alla golvytor är jämnt upplysta och att alla potentiella faror, hinder och spill lätt kan upptäckas. Adekvat nödbelysning är givetvis ett måste på varje bygge!

Belysningsplanering måste anpassas efter de synergonomiska krav som arbetet ställer samt efter elektrikerns individuella behov. En väl fungerande allmän- och platsbelysning är en förutsättning för ett effektivt arbete, minskad belastning på kroppen och för att undvika olycksfall. Byggentreprenören eller uppdragsgivaren ansvarar för allmänbelysningen på arbetsplatsen medan entreprenören ofta har egen platsbelysning.

Val av belysning ska göras utifrån vilken typ av arbete som ska utföras, och vilka synkrav det arbetet ställer.

Rätt belysning är viktig för att man ska kunna arbeta med bra arbetsställningar och arbetsrörelser, och det ska utgå från individen som ska utföra jobbet. Behovet av ljus ökar med stigande ålder. Om flera ska arbeta på samma plats bör belysningen dimensioneras efter den som har störst behov.

Även färgåtergivning från ljuskällan är viktig och ska anpassas efter arbetsuppgiften. Bäst är alltid att välja en belysning som ger en bländ- och skuggfri arbetsmiljö. Små LED-pannlampor kan vara ett bra komplement till platsbelysningen.

Det är viktigt att all belysning underhålls ordentligt för att behålla en säker arbetsmiljö. En skitig belysning försämrar ljuset och innebär även en brandrisk!

• Buller

Allt oönskat ljud kallas för buller. Buller kan vara ljud som "bara" är störande eller ljud som är direkt skadligt för hörseln. Ljud som inte stör en person med normal hörsel kan vara mycket störande för den som har den minsta hörselskada. Buller kan skada hörseln tillfälligt eller permanent, orsaka tinnitus, ljudöverkänslighet eller förvrängning av ljud. Den individuella känsligheten för buller varierar.

Buller kan vara mycket tröttsande och stressande, och påverka prestationsförmågan. Det kan även ge reaktioner som ökad hjärtfrekvens, högre blodtryck och utsöndring av stresshormoner. Buller försvårar för den anställda att samtala, och det ökar risken för olyckor när vi inte hör viktiga ljud. Dessutom kan det ge röstproblem om man ofta behöver höja rösten. Buller tillsammans med vissa kemiska ämnen, s.k. ototoxiska ämnen, är särskilt skadligt för öronen.

Normal samtalston på en meters avstånd motsvarar ungefär 65 decibel. Gränsvärdet för buller anges till 85 decibel, men redan vid 80 decibel (insatsvärdet) ska hörselskydd finnas tillgängliga enligt föreskrifterna om buller. Förutom att orsaka hörselskada, högt blodtryck, stress och trötthet kan buller göra det svårt att uppfatta tal, varningssignaler och annan akustisk information.

Bullerfaktorer att se upp med:

- "Miljötinnitus" (konstant bakgrundsoljud)
- Ljudflimmer
- Ljudexplosioner
- Radioskval
- Oljudszoner

• Damm och fibrer

Byggdamm som innehåller höga halter av respirabel kvarts utgör generellt en allvarlig riskfaktor för silikos och KOL. Byggdamm förekommer ofta i mycket höga halter vid renoverings- och ombyggnadsarbete. Det finns således alla skäl till extra stor försiktighet i alla sådana projekt. Material som det finns särskilt stor anledning att vidta extremt stora skyddsåtgärder innan de hanteras är:

- Asbest
- Byggdamm alla kategorier och källor
- Keramiska fibrer
- Kristallina fibrer
- Specialfibrer (MMMF)
- Isoleringsmaterial
- Cementbaserade skivor
- Gipsskivor

Byggdamm kan innehålla hälsofarliga partiklar, till exempel från kvartshaltigt grus eller krossmaterial i betongen. Partiklarna frigörs när betong bearbetas, till exempel vid bilning, fräsning eller borring. De små osynliga partiklarna är de farligaste. Inandning av kvartsdamm kan ge upphov till obotliga lungsjukdomar som silikos och kol (kronisk obstruktiv lungsjukdom).

Välj en arbetsmetod som begränsar dammspridning (se föreskrifterna om kvarts). Maskiner som används ska ha dammsugare med partikeluppsamlare, helst av engångstyp. Spårfräsning är ett exempel på dammalstrande arbetsmoment i elektriskens vardag. Även andra yrkesgruppers arbete kan ge upphov till dammspridning, till exempel blandning av bruk eller betong, liksom slipning av betong. Det är viktigt med effektiva städrutiner och att avskärma (plasta in) arbetsmoment som dammar. En portabel luftrenare (dammfälla) kan bidra till bättre luftkvalitet.

På arbetsplatser där kvartsdamm förekommer är det viktigt med regelbunden städning, gärna genom dammsugning. I byggbranschen är dammiga miljöer vanliga och åtgärder för dammbegränsning inte alltid tillräckliga. En andningsmask med lämpligt partikelfilter kan då vara nödvändigt.

• Elsäkerhetsrisker & faror

Människan är extremt känslig för ström som passerar genom kroppen. Allvarliga fysiska skador kan vållas av ström på bara 20 eller 30 mA. Dessutom kan fall från byggnadsställningar eller stegar, med åtföljande fysiska skador, vara resultatet av plötsliga och okontrollerade reaktioner på elchock även vid mycket låg ström.

Rutiner skapar trygghet och är avgörande för personsäkerheten vid elarbete. Tänk på att gamla anläggningar kan sakna jordfelsbrytare och att en portabel jordfelsbrytare kan ge ett värdefullt personskydd. Att arbeta säkert innebär att se till att den elektriska anläggningen är spänningslös och säker innan arbetet påbörjas och så länge arbetet pågår.

Lösa kablar är en fara på olika sätt, all elektrisk utrustning ska placeras så att kablar inte korsar gångvägar. Kablar ska fästas vid ytor ordentligt med kabelskydd.

Dåligt isolerade eltransportleder är en allvarlig olycksrisk. Viktigt är därför att se till att varje enskild eltransportled uppfyller säkerhetskraven!

Inför arbete med elektriska sågar och liknande maskiner är det viktigt att alla nödvändiga skyddsåtgärder vidtas för att eliminera varje risk för skärsår från klingor o dyl.

Spänningsprovare ska väljas för den miljö där arbetet ska utföras. Till skillnad från ett vanligt mätinstrument ställs extra krav på en spänningsprovare; stöttålighet, tålighet mot fukt, fasta mätkablar samt skydd mot strömgenomgång. Tvåpoliga spänningsprovare för lågspänning ska följa standard EN 61243-3 (ska framgå av märkningen liksom vilken överspänningskategori spänningsprovaren är gjord för).

Arbetskläder och övrig personlig utrustning vid elarbete

För elektriker som arbetar där det finns risk för ljusbåge ställs särskilda krav på arbetskläder, från underkläder och strumpor till det yttersta lagret. Kläderna ska vara ändamålsenliga, skyddsklassade, flamsäkra och ljusbågetestade. Det är även olämpligt att ha metall på kroppen och överallt där det finns risk för ljusbåge ska visir användas! Det är särskilt viktigt för dem som använder linser!

Fem regler för hög elsäkerhet:

- Avskilj anläggningsdelen.
- Skydda mot tillkoppling genom att markera att arbete pågår, använd skyltar och låsbara blockeringsdon.
- Kontrollera att anläggningen är fränkopplad. Mät med spänningsprovare.
- Vid högspänning och vid luftledning med lågspänning; jorda och kortslut.
- Skärma av spänningsförande delar som finns i närheten.

• Ergonomi

Ergonomi handlar om samspelet mellan människa, arbete och den omgivande arbetsmiljön

Människans kropp är gjord för rörelse och belastning, den mår bra av det! Men vi behöver en lagom blandning av belastning och vila för att kroppen ska fungera på bästa sätt vid arbete. Vi kan vrida, böja och sträcka oss i obekväma och ansträngande arbetsställningar utan att det behöver vara skadligt, så länge det sker under korta perioder och med möjligheter att variera position och återhämta sig. För att förbereda musklerna för arbete är det viktigt och klokt att värma upp före arbetet med bra rörelser och stretching.

Vad är belastningsskador?

Belastningsskador är besvär och sjukdomar i främst muskler och leder som uppstått efter en längre tids fysisk, ensidig belastning. Risken att få belastningsskador ökar av arbetsrörelser på ett olämpligt sätt, och ofta som ett resultat av statisk muskelbelastning. Det innebär att musklerna spänns utan att det medför rörelser i den led som de sträcker sig över. Det som hanteras behöver inte väga särskilt mycket för att skada, det kan räcka med armens egen tyngd för att muskler och leder ska belastas på fel sätt. Om man samtidigt böjer och vrider sig eller utför rörelserna under stress ökar risken för skador ännu mer!

Tidiga tecken på besvär ska tas på stort allvar!

Alla som har kroppsarbete måste lära sig att vara lyhörda för kroppens signaler. Innan en belastningsskada har utvecklats har man oftast känt av svullnad, trötthet, stelhet och värk i en led eller muskel. Detta övergår så småningom i smärta och försämrad funktion i den utsatta kroppsdel. Vid minsta tecken på besvär är det mycket viktigt att förändra sitt arbetssätt för att besvären inte ska förvärras och utvecklas till en regelrätt belastningssjukdom. Vägen dit är dessvärre överraskande kort!

Planering nyckeln till problemets lösning

I många branscher är det tyvärr vanligt med stress och hög arbetsbelastning till följd av tidsbrist. Bristfällig planering till följd av korta produktionstider och tuff konkurrens gör att de anställda inte ges tid och uppmanas av arbetsgivaren (som det är arbetsgivarens skyldighet att göra) att lära sig nya arbetsmetoder eller skaffa lämplig arbetsutrustning.

Det är också viktigt att de anställda informeras och utbildas i belastningsergonomi, och får möjlighet till träning i arbetsteknik. Att prata om arbetsbelastning och stress på arbetsplatsträffar och olika fackliga sammankomster kan leda till förändrade rutiner, förkortade ledtider och bättre logistisk planering. Vilket i sin tur minskar den mentala belastningen på de anställda och bidrar till att förebygga belastningsskador. Variation och återhämtning i arbetet är andra viktiga åtgärder för att minska belastningsskadorna.

En bra arbetsteknik avgör vilken arbetsbelastning man utsätter kroppen för. Därför är det viktigt att i det dagliga arbetet att tänka på:

- begränsa det statiska muskelarbetet, slappna av och ta paus. Många korta pauser är bättre än några få långa
- undvika ensidiga rörelser, variera rörelsemönster inom arbetsuppgiften
- anpassa arbetshöjden så att man vid armarbete över axelhöjd kommer så nära arbetsobjektet som möjligt
- anpassa arbetsavståndet och arbeta så nära kroppen som möjligt
- inte hålla för hårt i handverktyg och handmaskiner
- använda tekniska hjälpmedel, lyftverktyg och andra avlastande anordningar vid tungt arbete när det är möjligt.
- vid manuella lyft fördela vikten på två personer alt. lyft nära kroppen med rak rygg utan att vrida ryggen
- undvik huksittande eftersom det belastar knälederna olämpligt i ett ytterläge.

Tung manuell hantering

Tunga lyft och kraftkrävande arbete t ex med att skjuta och dra tunga vagnar, dra kabel och liknande kan utgöra en belastning på rygg och skuldror. Även tunga och svårhanterliga handverktyg, handmaskiner samt vibrerande maskiner kan orsaka besvär

Återhämtning och förebyggande träning

Alla, starka som svaga, unga som äldre, behöver återhämta sig för att förebygga skador i muskler och leder.

För att orka med det fysiskt ansträngande arbetet som elektriker är det viktigt att man har en fysisk grundkondition som ger en god syresättning av kroppen. Här kan arbetsgivare stödja engagemanget genom olika typer av friskvårdssinsatser.

Många har ansvar för en välplanerad och god belastningsergonomi

Ansvar att ta hänsyn till belastningsergonomi vilar på flera aktörer under projekteringen och i bygg- och driftskede.

Arkitekter, konstruktörer och byggherrar

Vid projekteringen ska arkitekter, konstruktörer och byggherrar se till att dålig belastningsergonomi förebyggs såväl för dem som ska bygga objektet och senare dem som ska arbeta i den färdiga byggnaden. Det gäller särskilt val av format och vikt på material, åtkomlighet och framkomlighet för transporter.

Varje enskild arbetsgivare

Varje arbetsgivare (även entreprenörer) ansvarar för den egna personalens hälsa. Arbetsgivaren ska planera arbetet för en god arbetsmiljö och välja arbetsmetoder och utrustning så att belastningen på arbetstagarna blir så liten som möjligt. En självklar del av det lagstadgade systematiska arbetsmiljöarbetet.

Samordningsansvarig

Det företag som har samordningsansvaret på en gemensam arbetsplats har som främsta uppgift att samordna verksamheten så att olyckor inte sker och att samverkan fungerar mellan olika entreprenörer (t.ex. tidsmässigt) så att man inte hindrar varandra i arbetet. Det samordningsansvariga företaget har också ett ansvar att hjälpa till med att minska risken för belastningsskador genom att undvika dålig ergonomi på byggobjektet. Det kan t.ex. röra sig om att undvika olämpliga placeringar av material eller ostädade arbetsplatser som medför onödigt lyftande och bärande för andra eller svårigheter att komma fram med vagnar och arbetsutrustning.

Det samordningsansvariga företaget övertar däremot aldrig den enskilde arbetsgivarens ansvar för den egna personalens arbetsförhållanden.

De anställda själva

Arbetstagaren har själv också ett ansvar för sin hälsa. Genom att följa instruktioner, planera sitt arbete och använda hjälpmedel samverkar man i det förebyggande arbetsmiljöarbetet. Det förekommer att man tar bort skyddsanordningar för att komma åt lättare. Det är förbjudet, det kan medföra andra risker, t.ex. fall och klämskador. Istället ska man rapportera problemet så att arbetet kan ändras och utföras på annat sätt.

• Fall

Fall från låg höjd leder till att många skadas mer eller mindre allvarligt varje dag, och fall från hög höjd orsakar flera onödiga och alltför tidig död varje år. Ofta för att man arbetar på byggnadsställningar eller plattformar utan skyddsräcken, utan korrekt fästa skyddsselar, på bräckliga tak eller på stegar som är dåligt underhållna, felplacerade eller dåligt säkrade.

Fasta fallskydd är alltid att föredra. När det inte är möjligt eller vid kortvariga arbeten kan ett fallskydd i form av säkerhetssele och lina användas. Den som ska använda en utrustning ska vara alltid väl förtrogen med den så att avsedd skyddseffekt uppnås.

Rutiner för kontroll av utrustningen är viktigt för säkerheten i ett fallskydd. En person med lämplig kompetens, utsedd av arbetsgivaren, ska kontrollera fallskyddet minst en gång per år eller när det har utsatts för en onormal belastning.

Vanliga orsaker till fallolyckor:

- Skyddsräcken saknas
- Skyddsselar felaktigt monterade
- Arbeta på bräckliga tak
- Stegar; dåligt underhållna, felplacerade eller dåligt säkrade

Åtgärder för riskeliminering:

- UNDVIK STEGE - ALLTID HJÄLM!
- Arbetsplattform/korg!
- Säkerhetslina dig!
- Titta först, förflytta dig sen!
- Skyddsräcken & ställningar!
- Materialkontroll!
- Glidskydd på stegen - rätt vinkel!
- Jämnt underlag, extra stödben!

Trappuppgångar - ledstänger

Halksäkra beläggningar på trappstegen, god sikt, halksäkra markeringar på trappstegens framkanter och god belysning är sådant som bidrar till att förhindra att man halkar eller snarar i trappan.

• Fallande föremål

Varje arbetslag bör ta fram gemensamma rutiner för koll på verktyg och säkringskontroller. Då slipper någon av dem dö av den orsaken på jobbet!

- Säkra dina grejor!
- Korrekt hantering!
- Se upp - VARNA!
- HJÄLM PÅ!
- Kommunicera!
- Skyddsskor PÅ!
- Håll koll på dina verktyg!
- Påtala slarv så fort du ser något!

• Glasfiber & Stenull

En lömsk mördare som gömmer sig i luften vi andas på en byggarbetsplats! Det följer också med oss hem i hud, hår och lungor!

Åtgärder för riskeliminering glasfiber och stenull:

- Täck alla hudpartier!
- Avskärma arbetsplatsen
- Effektiv dammsugning!
- Rätt arbetsmetod!
- Byt arbetskläder direkt!
- Använd andningsskydd!
- Använd skyddskläder!
- VARNINGSSKYLT fiberhaltigt damm!

• Handverktyg

Som elektriker använder vi ett stort antal verktyg och hjälpmedel i jobbet. Handverktyg ska passa den egna handen och arbetsuppgiften, och bör om möjligt utprovas individuellt. Den aktuella arbetssituationen avgör hur de ska bäras; i verktygsbälte, verktygsväska eller verktygsvagn. Ibland i kombination.

Med handverktyg ska man arbeta med så rak handled och så nära kroppen som möjligt för att minska belastningen på hand, arm och axel. Viktigt att vara uppmärksam på ömma punkter eller begynnande tryckskador i handen.

Inför val av handmaskiner tänk på:

- Välj maskiner med lämplig storlek och kapacitet för att begränsa den ergonomiska belastningen.
- Ett borrstativ kan underlätta arbetet vid exempelvis borrar i tak.
- Vikten bör vara så låg som möjligt. Rekommenderad maximal vikt för handburna verktyg är 1,75 kg för precisions- verktyg och 2,3 kg för övriga verktyg.
- Välj maskiner med låga buller- och vibrationsvärden.
- Maskinens greppdelar ska kännas behagliga mot handen och isolera mot värme, kyla och vibrationer.
- Belysning på maskinen kan underlätta arbetet.
- Använd maskiner med system för dammuppsamling (gärna av engångstyp).
- Tänk på att nätanslutna maskiner ofta har bättre dammsugningskapacitet än batteridrivna.

Under arbetet för att riskeliminera:

- Stå stadigt och balanserat och använd så liten kraft som möjligt. Låt maskinen göra jobbet.
- Undvik att arbeta med kalla maskiner eller att köra maskiner på tomgång.
- Undvik att hålla i slagmejsel eller mutterhylsa under arbete.
- Varsla arbetsområdet för att varna personer som finns i omgivningen.
- Kunskap om reaktionskrafter (stötar) och potentiella risker från rikoschetter eller att pistolen inte har avfyrats.

• Kemiska ämnen & Strålning

I arbetsgivaransvaret för arbetsmiljön ingår att ordna en riskbedömning av de kemiska riskkällor som förekommer i verksamheten. En förteckning över kemiska riskkällor ska finnas lik- som aktuella säkerhetsdatablad till varje produkt som innehåller ämnen som klassas som skadliga. Den som hanterar en kemisk produkt eller ett kemiskt ämne ska ha informerats om säker hantering.

Vid bearbetning och friktion kan skadliga kemiska ämnen frisättas. (Viktigt att kontrollera produktens säkerhetsdatablad.) Ämnen kan vara skadliga för ögon, hud eller vid inandning.

Bränder och explosioner

Orsakas vanligen av tre samverkande faktorer; bränsle, syre och en antändningskälla.

Brännskador

Termiska brännskador orsakas av arbete med varma ytor, varma vätskor, ånga, gaser eller uppvärmningssystem. Kemiska brännskador orsakas av frätande ämnen, särskilt starka syror och baser i rengöringsmedel.

Avgaser och farliga ämnen

Är alltid farliga, ibland tom. dödliga, vid inandning. Allra värst är kanske den "tysta mördaren"; koloxid som bildas vid ofullständig förbränning, dvs. avgaser.

Kvävning

Vissa arbetsuppgifter utsätter byggnadsarbetaren för kvävningsrisk genom att det uppstår brist på livsnödvändigt syre. En företeelse som lätt uppträder i begränsade utrymmen typ behållare, cisterner, reaktorer och rör.

• Logistik & trafik

Ett garanterat enkelt och effektivt sätt att förebygga olyckor är att organisera säkert tillträde (vägar, gångvägar, stegar och byggnadsställningar) till och från alla arbetsplatser på bygget, att material förvaras säkert, att hål är inhägnade eller täckta och tydligt markerade, att det finns ordentliga åtgärder för att samla in och avlägsna avfallsmaterial och att belysningen är tillräcklig.

• Stress / Psykosociala faktorer / Mobbning

Stress oavsett orsak ökar risken för allmän ohälsa av såväl fysisk som psykisk art liksom för arbetsolyckor. Företeelser som skapar stress är bland annat:

- Buller, ljud och oljud alla kategorier
- Brådska och hets
- Mobbning
- Utanförskap
- Bristfällig information
- Bristfällig utbildning
- Dåligt ledarskap
- Dålig arbetsplanering
- Otydlig arbetsbeskrivning

Mobbning, diskriminering och missbruk kan också orsaka sjukdom och skador

Hur den psykosociala miljön är på arbetsplatsen kan ha dramatisk påverkan på hur säkerheten fungerar och upprätthålls. Diskriminering, trakasserier och mobbning hör inte hemma på någon arbetsplats, och på bygget kan det dessutom leda till livsfarliga felbedömningar, risktagande och förbiseenden.

Mobbning på jobbet är något som både chefer och arbetskamrater ofta blundar för; man vill inte lägga sig i, man tror inte riktigt att det man ser och hör händer i vuxenvärlden och så vidare. Men det gör det, och när ingen säger ifrån ger vi mobbaren tillåtelse att ta nästa steg. På det viset gör mobbaren den tysta massan till sina medmobbare.

Vi reagerar och agerar för att vi bryr oss om

Energinivån hos personer som mår psykiskt illa är lägre än hos den som mår psykiskt bra, och förmågan att fokusera och vara effektiv står i direkt relation till energinivån. Som Skyddsombud har du skyldighet att ingripa och påkalla åtgärder även i dessa sammanhang, liksom i fråga om missbruk av alkohol eller andra droger. Ingen förväntar sig att du ska ha lösningen på problemen, men du måste ha modet och kuraget att reagera och agera när du stöter på det. När ett missbruk syns på arbetet har det ofta varit kaos i familjen i många år, som arbetskamrat hjälper man inte genom att blunda. Vi reagerar och agerar för att vi bryr oss om, ingenting annat.

Det är alltid mobbarens fel!

Det är aldrig den mobbades fel att hon eller han blir mobbad. Meningsskiljaktigheter och motsättningar finns på de flesta arbetsplatser och är i sunda miljöer själva grunden för nytänkande och utveckling där det finns kompetens och trygghet att hantera skilda uppfattningar. Där ledningen är undvikande bildas lätt informella hierarkier där olösta konflikter kan övergå i mobbning. Felet kan ligga i hur arbetet är organiserat. Mobbning används ibland för att få någon att sluta sin anställning. Vetenskapliga studier visar att den vanligaste mobbaren i arbetslivet är chefen

Mobbning ska alltid fördömas och elimineras!

Att vara den som mobbas på en arbetsplats är verkligen inte kul, och som Skyddsombud bör du göra allt i din makt för att skydda den/de drabbade och få kamraterna att förstå vad det hela handlar om och vad deras roll i sammanhanget är. Den som mobbas mår självklart oerhört dåligt, får ofta svårt att sova, får ångest, blir deprimerad och även fysiskt sjuk på olika sätt. Och långt efter att mobbningen har upphört finns den hemska känslan kvar. Ibland blir skadan till och med bestående och leder till att den drabbade till slut slås ut från arbetslivet. Själv mord är inte ovanligt.

Mobbning omöjliggör en positiv social kultur!

Mobbning drabbar inte bara den enskilde. Den leder alltid till att en allmän känsla av osäkerhet breder ut sig på arbetsplatsen och försämrar möjligheterna till ett gott samarbete. Något som är a och o på ett bygge. Dåligt samarbete leder ofelbart till att produktiviteten sjunker, vantrivsel sprider sig, kritiken av arbetsgivaren ökar och folk söker sig bort från företaget. Så sett ur ett lönsamhetsperspektiv är antimobbningsprogram på varje arbetsplats ett sätt att hålla effektiviteten och produktiviteten hög.

• Schaktningsarbete

Innan ett schaktningsarbete inleds ska alla potentiella faror beaktas, inbegripet kantras, människor och fordon som kan falla ned i schaktet samt närliggande konstruktioner som kan undermineras. Vidta sedan nödvändiga försiktighetsåtgärder:

- lokalisera och markera alla underjordiska rör och ledningar och vidta försiktighetsåtgärder för att undvika dem
- se till att lämpligt material för att stödja ett schakt finns på plats
- se till att det finns en säker metod för att sätta in och ta bort stödjande material.

• Svetsning

Mekanisering av svetsprocessen, kanske med hjälp av robotar, förbättrar svetsarens arbetsmiljö på flera sätt.

Enkla skyddsåtgärder ökar säkerheten vid svetsning väsentligt:

- låt svets- och återledare följas åt så långt det är praktiskt möjligt
- undvik att dra kablarna över axlarna eller att linda dem runt kroppen under svetsning.
- bästa sätt att skydda sig från en strömkällas magnetfält är att ha strömkällan någon meter bort
- svetsning med likström är att föredra framför svetsning med växelström.

Ögonskador

UV-strålningen vid svetsning är farlig för ögonen då den orsakar svetsblänk (en temporär skada på hornhinnan).

Hudskador

UV-strålning kan skada oskyddad hud. Skadan liknar en stickande solbränna.

Värmestrålning

Klädsel med förkläde och handskar av läder samt svetshjälm skyddar mot UV, IR och synlig ljusstrålning.

Värmestrålning är ett stort problem i svetsverkstäder, särskilt när svetsningen utförs vid förhöjd temperatur, dvs. när förvärmade objekt svetsas.

Luftföroreningar i samband med svetsning

Svetsning orsakar olika typer av luftföroreningar. Generellt kan sägas att svetsmetod och tillsatsmaterial avgör vilka föroreningar som alstras (partiklar och gaser), och i vilka mängder. Grundmaterialet kan också bidra till föroreningarna, om det t.ex. är ytbehandlat med något som kan avge skadliga ämnen.

Svetsrök

Rök uppstår genom den förångning och oxidering av olika ämnen i ljusbågen som orsakas av den höga temperaturen. Partiklarna i denna rök är vanligen så små att de kan nå andningsorganens smalaste förgreningar.

• Varselkläder och personlig skyddsutrustning

Användning av varselkläder och personlig skyddsutrustning ingår i ordnings- och skyddsreglerna på en byggarbetsplats. Viktigt att tänka på när man väljer personlig skyddsutrustning:

- arbetskläder med invändiga fickor för knäskydd minskar risken att fastna i yttre föremål
- arbetshandskar ska vara smidiga och lätta att använda även med verktyg eller maskiner i handen. Den personliga hygien är viktig för att handskarna ska behålla sin rena insida.
- skyddsskor ska vara stabila, ge stöd och passa foten. Skor med spiktrampskydd och skyddståhätta är ett branschkrav, godkänt av arbetsmarknadens parter.
- vid arbeten som innebär att nacken hålls bakåtböjd, t ex vid takinstallationer, kan specifika hjälpmedel som specialslipade glasögon och olika typer av nackstöd underlätta.

• Vibrationer

Vibration är en mekanisk svängningsrörelse hos fasta föremål och som har stor inverkan på den som håller i det vibrerande föremålet. Vibrationer förstärks och dämpas i olika delar av kroppen och skaderisken beror främst på frekvens och exponeringstid.

Exponering för hand- och armvibrationer uppstår när någon håller i eller stödjer en maskin med sin hand eller arm, t ex luftdrivna eller elektriska handmaskiner som borrhämmare och spårfräsar. "Vita fingrar" är symtom på en nervskada med koppling till vibrationer som kan visa sig som domningar, stickningar, nedsatt känsel, vitnande fingrar eller försämrad rörelseförmåga i hand och/eller fingrar.

Kloka arbetsställningar minimerar slitaget på kroppen

Genom att lära sig så mycket som möjligt om ergonomi och betydelsen av rätt arbetsställning i olika arbetsmoment ökar man sina möjligheter drastiskt att använda sin kropp på ett sparsamt sätt. Något våra skyddsombud kan sprida kunskap om till sina arbetskamrater och även fortlöpande hjälpa dem genom att påtala rätt och fel i ergonomiskt avseende.

Arbete över axelhöjd

Allt arbete över axelhöjd är mycket påfrestande för nacke, skuldror, axlar, rygg och armar, och därmed olämpligt.

Vid arbete i innertak, dragning av el för takarmatur och borring för taklister t.ex. håller man armar och händer lyfta utan stöd, arbetet blir statiskt och därmed mycket belastande för skuldermuskulaturen. Följande åtgärder hjälper avsevärt:

- minimera avståndet till arbetsområdet
- steglös lyftanordning, saxlift eller ställning med kort avstånd mellan plattformslägena
- lyfthjälpmiddel som skivhissar, maskinstativ etc
- minimera tiden för arbete med ensidigt upprepade arbetsmoment vid arbete över axelhöjd
- variera arbetet och ta regelbundna återhämtningspauser
- undvik uppåtriktat arbete med förlängningsskaft (ju längre skaft desto större belastning på nacke och skuldror, särskilt om skaftet inte kan avlastas mot kroppen).

Arbete från stege

När man arbetar med material och verktyg i händerna samtidigt som man står på en stege är risken stor för statisk belastning, obalans och fallolyckor. Stegar är inte tillräckligt stabila och fotstegen är inte så djupa att de ger stöd under hela fotsulan. Därför ska arbete från stege endast ske under mycket kort tid och vid enstaka arbetsmoment, t.ex. vid byte av glödlampor. Använder man arbetsbockar bör de vara så breda att man kan förflytta sig i sidled på dem.

Arbete med sned, vriden och böjd rygg

Arbete i kroppsställningar som är påfrestande för ryggen är olämpligt om det pågår en längre stund eller sker för ofta. Ryggradens diskar fungerar som stötdämpare och är känsliga för extrema vridmoment. De klarar inte ansträngande kroppsställningar utan risk för belastningsskada. Om man dessutom har svårt att komma åt med t.ex. handverktyg i ett begränsat utrymme är det svårt att få den kraft och precision som behövs för arbetet.

Arbete i trånga utrymmen (kan jämföras med arbete över axelhöjd)

Arbete i trånga utrymmen, t.ex. i kryppgrunder, kulvertar, ledningsstråk och vindar för installation av el, värme, vatten och ventilation är ofta mycket fysiskt ansträngande. Om man ex.vis ligger ner och arbetar med lyfta armar belastas inte bara nacke, skuldror och rygg, utan även hjärtat. Lungornas syreupptagningsförmåga försämras väsentligt.

Särskilt viktigt:

- Allt arbete i trånga utrymmen bör organiseras så att det finns möjlighet till arbetsväxling, pauser eller andra åtgärder som minskar den fysiska belastningen.
- Om det inte går att undvika arbete i trånga utrymmen ska arbetsgivaren ha genomfört en riskbedömning av arbetsmomentet och avgjort om det behövs skriftliga instruktioner innan arbetet påbörjas.
- Arbetet kan behöva tidsbegränsas om inget annat går att ordna (t.ex. arbete i max fyra timmar per åtta timmars arbetsskift, och att varje arbetspass är som längst 10 minuter följt av 15 minuters paus för återhämtning eller annat arbete).

Arbete under knähöjd

Arbete under knähöjd är vanligt vid t.ex. plattläggning, betonggjutning, golvläggning och plåtslageriarbeten. Vid knästående är det viktigt att använda knäskydd för att fördela det tryck som uppstår när hela kroppstyngden vilar på knäskålen.

Riskelimineringsåtgärder:

- Undvik att arbeta under knähöjd.
- Använd tekniska lösningar och hjälpmedel så att arbetet kan utföras i upprätt ställning så mycket som möjligt
- Förbered arbetsmateriel där det finns gott om plats för bra arbetsrörelser innan de transporteras in i byggnaden.
- Använd transporthjälpmedel, t.ex. trappklättrare, i stället för att gå upp med material över ena axeln.
- Ju mer som kan transporteras in i och ut ur byggobjekten med kran, desto mindre belastningsskador.
- Ett alternativ till att sitta på huk är att använda en pall på hjul.

Långvarigt sittande arbete

Maskinförare sitter ofta länge i samma arbetsställning och utför precisionsarbete en stor del av arbetsskiftet. Det är statiskt belastande för nacke, skuldror och rygg att sitta framåtlutad för att kunna se vad som sker framför eller högt ovanför styrhytten.

Riskelimineringsåtgärder:

- Arbetsstolen bör kunna ställas in efter förarens kroppsmaått.
- En bra stol minskar de helkroppsvibrationer föraren utsätts för i och med maskinens rörelser.
- För att minska nackrörelserna, montera en backkamera eller speglar i maskinhytten.
- Fjärrstyrda manöverdon utanför hytten kan eliminera några av riskfaktorerna.

Arbete med tunga lyft

Att lyfta, hålla, bära och sätta ned material kallas för manuell hantering. Många belastningsskador uppstår i samband med manuell hantering. Vid all manuell hantering är det lämpligt att ta reda på materialets vikt och anpassa arbetsställning, arbetsrörelser och tid därefter. Tekniska lösningar, t.ex. lyftdon som bygger på vakuum och tryckluft bör användas mer där det är möjligt.

Det är viktigt att det finns transportvägar och lagringsytor i nära anslutning till platsen där arbetet ska utföras för att minska den manuella hanteringen. Om det inte går att undvika manuell hantering ska arbetsmomentet vara riskbedömt av arbetsgivaren innan det påbörjas.

Ett generellt råd är att undvika manuell hantering så mycket som möjligt – det förebygger belastningsskador.

Skjutande och dragande arbete

Att skjuta och dra är också manuell hantering, t ex när man drar kablar, ledningar och rör samt vid sk rullande hantering. Vid rullande hantering är följande viktigt:

- att det finns tillträdesleder och transportleder
- ramper som lutar mer än 1:12 är olämpligt
- god framkomlighet utan hinder som byggavfall, kablar, trösklar, trappsteg och nivåskillnader
- koll på underlaget: är det hårt, mjukt, slätt, gropigt, halt, torrt?
- hur ofta och långt går man med vagnen/kärran?
- krävs mer än 150 N vid igångsättning och mer än 100 N för att hålla den i rullning?
- vikt, volym och form på lasten? Löst material, kartonger, säckar, byggsivor, glas m.m?
- hur stor precision krävs? Exakt inpassning? Måste man gå snabbt, hålla emot för stopp, skjuta på för att få fart?
- kan man gå upprätt? Måste man gå framåtböjd? Eller hårt dragande?
- hur bra grepp ger handtagen?
- hur är friktionen, rullar hjulen lätt eller trögt?

Arbete med verktyg och maskiner

Det är viktigt att välja rätt verktyg och maskiner för arbetsuppgiften samt tänka på:

- handverktyg ska kräva minimal muskelkraft för att hålla i det
- verktygen ska vara anpassade för handens storlek
- handtagets vinkel och storlek ska kännas bekvämt och ge bra grepp
- verktyget ska kunna användas utan onödiga vridningar/böjningar i handleden
- verktyg får inte ha för tung batteridel
- ta korta pauser så att arm och skuldra får möjlighet till återhämtning
- undvik för många verktyg i väst eller bälte
- ha alltid verktygsvagn, maskinstativ och avlastningsbord i närheten
- handhållna verktyg och maskiner får inte överskrida tillåtna gränsvärden för vibration.

PROCESSERNA I SAM

I det sista avsnittet i "Facket på jobbet" tittar vi rent principiellt på de processer (juridiska eller bara rent praktiska) som hänger samman med SAM, det vill säga det Systematiska ArbetsMiljöarbete som arbetsmiljölagen ålägger varje enskild arbetsgivare att bedriva på sina arbetsplatser.

Tillbudsrapportering

Varje år rapporteras fler än 30 000 arbetsolycksfall med sjukfrånvaro i Sverige. Antal arbetsolycksfall utan sjukfrånvaro är fler och antalet tillbud ännu fler. Med tillbud menas en oönskad händelse som kunnat leda till ohälsa eller olycksfall. Ett tillbud behöver inte innebära att någon person varit nära att skadas. En explosion i en för tillfället tom lokal är också ett tillbud. Nästa gång kan den vara full av folk.

Anställda ska veta till vem tillbudet ska rapporteras

Arbetsgivaren är ansvarig, men det är viktigt att det finns ett samarbete mellan arbetsgivaren och de anställda. Exempelvis att regelbundet undersöka riskerna och att rapportera, registrera och analysera tillbud. Det blir då lättare att vidta åtgärder innan något olycksfall inträffar. Om en anställd är med om ett tillbud eller upptäcker en risk eller brist i arbetsmiljön ska han vända sig till sin chef eller annan person som arbetsgivaren utsett.

Vid vissa tillfällen är det särskilt viktigt att tillbud rapporteras

- När nya arbetsmetoder införs
- När nya maskiner tas i bruk
- Vid om-, till- och nybyggnad
- Vid omorganisationer eller andra större förändringar
- Vid arbetsstationer/arbetstyper där risker speciellt har observerats eller skador och tillbud tidigare inträffat
- Vid arbete som utförs av grupper som av olika skäl kan vara utsatta för särskilda risker (minderåriga, annat språk, funktionsnedsättning, graviditet m fl).

Struktur för tillbudsrapportering

Tillbudsrapportering kan gå till på olika sätt och se olika ut beroende på bransch eller lokala förhållanden. Dessa fyra punkter kan fungera som en grund i de flesta tillbudsrapporteringar:

- skriftlig rapportering/dokumentering
- ansvarig mottagare av rapporten
- ska rapportering ske fortlöpande eller under en viss begränsad period
- ska alla eller speciella tillbud rapporteras, i så fall vilka tillbud.

Tydliga rutiner för att samla fundamental information om tillbudet:

- vad hände
- var och när inträffade det
- om, och hur ofta, det inträffat tidigare
- orsak och/eller bidragande orsak till det
- vad som kan göras för att förebygga att liknande tillbud inträffar igen.

Det är viktigt att personalen får information om inträffade tillbud, vilka åtgärder som vidtagits i förebyggande syfte och om vilka risker som kvarstår.

En särskild årlig sammanställning av allvarliga tillbud ska göras.

Viktiga frågor att besvara när ett tillbud har inträffat

OBS att det är viktigt att varje moment i svarskedjan beskrivs så konkret och detaljerat som möjligt (men ändå kortfattat)!

1. När inträffade tillbudet (datum, klockslag)
2. Var skedde tillbudet (ju större arbetsplats desto viktigare med så exakta uppgifter som möjligt)
3. I vilket arbetsmoment
4. Vad hände steg för steg i förloppet
5. Vad kunde tillbudet ha resulterat i (t.ex. skadad kroppsdel, typ av skada)
6. Vad orsakade/kan ha orsakat tillbudet (t ex bristande underhåll, service, arbetsinstruktioner, utbildning, kommunikation, arbetsorganisation etc.)
7. Vad behöver göras direkt
8. Vem ansvarar för att det blir gjort och när ska det vara klart
9. Finns arbetsuppgifter där liknande tillbud kan inträffa

Vid arbetsolycka, arbetssjukdom eller allvarligt tillbud

Det finns strikta regler runt arbetsolyckor, arbetssjukdomar och allvarliga tillbud.

Anmäl till Försäkringskassan

Så fort en arbetsolycka eller arbetssjukdom inträffat ska den följas upp med arbetsskadeanmälan till försäkringskassan. Detta gäller om arbetssjukdomen eller arbetsolyckan lett till minst en dags sjukfrånvaro från arbetet, behov av sjukvård eller om olyckan kanske kan ge bestående men.

Anmäl till Arbetsmiljöverket

Om det inträffat ett dödsfall eller om personskadorna är allvarliga eller samtidigt drabbat flera, ska olyckan omgående också anmälas till Arbetsmiljöverkets distrikt. Tillbud som inneburit allvarlig fara för liv och hälsa, även om ingen blev skadad, ska anmälas till Arbetsmiljöverket! Nästa gång samma tillbud inträffar är det inte säkert att man har samma tur, då kan utgången bli en helt annan.

Gör hellre anmälan en gång för mycket än en gång för lite. Om anmälan inte görs omedelbart, kan den som är ansvarig (oftast verksamhetsledningen) dömas till böter.

Anmäl till AFA Försäkring, TFA (Arbetsskadeförsäkringen)

Den som råkat ut för en arbetsskada kan också behöva göra anmälan till AFA Försäkring, som betalar ut ersättning för arbetsskada om arbetsskadan leder till

- sjukskrivning i mer än 14 dagar
- skadan medför kostnader med minst 600 kronor
- förlust av en eller flera friska tänder
- bestående besvär eller leder till dödsfall.

Uppföljning och åtgärder

Så fort en arbetsolycka, arbetssjukdom eller allvarligt tillbud som kan ha ett samband med arbetet inträffat, bör den följas upp och åtgärder för att något liknande inte ska hända igen ska vidtas. Uppföljningen görs för att undersöka varför det hände och vad man kan göra för att något liknande inte ska hända igen. Arbetsgivaren är ansvarig för att en sådan uppföljning görs. I blanketten för arbetsskadeanmälan handlar avsnitten 4, 5 och 7 om just detta.

Årlig sammanställning

Om det inträffat mer än en arbetsolycka, arbetssjukdom eller allvarligt tillbud per år, ska detta sammanställas. Enklast görs sammanställningen, om man har få olyckor, genom att samla anmälningar om arbetsskador och andra minnesanteckningar om allvarliga tillbud på ett ställe, t ex i en pärm.

Struktur & Verksamhet

- **Mål & Metod**
- **Arbetsmaterial**

- Den formella grunden
- Organisationens struktur
- Verkställande funktioner
 - Du är viktigast!
- Påverka samhället med facket som plattform

Del 5 - STRUKTUR & VERKSAMHET

MÅL & METOD

Syftet här är dels att ge deltagarna en klar och tydlig bild av hur förbundet är uppbyggt strukturellt för att skapa förutsättningar för optimal facklig närvaro och tillgänglighet i medlemmarnas arbetsvardag, och dels ge en tydlig bild av den mångfald frågor och delar facklig verksamhet faktiskt består av. Och som ett resultat av verksamheten, de funktioner och uppdrag som svarar för de olika verksamhetsdelarna och/eller ämnesområdena.

Om vi för målbeskrivningen för del 5 återknyter till andra satsen i mål & syfte för hela utbildningen:

- *Visa på det fackliga medlemskapet som en plattform för delaktighet och påverkan såväl på den egna situationen som på samhällsutvecklingen hemmavid eller i ett vidare perspektiv.*

blir den här delen själva *huvudnyckeln till verkstaden*; en tydlig bild av hur nära det är mellan medlemmarna som enskilda individer och förbundets operativa enheter som klubbar och medlemskretsar, och hur ett engagemang i en sådan blir en *redan etablerad plattform* för delaktighet i skeendet. Och det oavsett det handlar om att ifrågasätta, påverka och förverkliga idéer inåt i förbundet eller göra det utåt i det politiska skeendet i sin hemkommun. Eller för den delen i ett ännu vidare perspektiv.

Det övergripande målet för del 5 är alltså att ge deltagarna en kristallklar bild av att förbundets organisatoriska struktur och verksamhet **utgår från medlemmarna och deras behov och rättigheter** dels som anställda i ett företag på den svenska arbetsmarknaden och dels som medborgare i Sverige. Nyckelord i del 5 är "närhet", "delaktighet" och "gemenskap". Om det är känslan och intrycket du skickar med dina deltagare från den här grundutbildningen har du gjort ett synnerligen gott jobb som handledare!

ARBETSMATERIAL /huvudkälla sef.se/

Stadgarna

Många skulle kanske säga att fackföreningsstadgar inte är någon spännande läsning, men då har de inte tittat närmare på vad det faktiskt står i dem. För stadgarna berättar en spännande historia, och visar med all önskvärd tydlighet att facket är en synnerligen viktig, medveten och målinriktad del av den svenska demokratin och det svenska arbetslivet. Och med en väl uppbyggd organisation och struktur för att driva sina frågor och verksamhet. Men de berättar också om ett grundmurat solidaritetspatos med såväl internationella som nationella perspektiv och syften, riktat utåt både mot medlemmarna och omvärlden i vid mening och som en förväntan på medlemmarna gentemot föreningen.

/ur stadgarna/

§ 1 Uppgift

Svenska Elektrikerförbundet är en fackförening för arbetstagare inom elteknikbranschen som starkströms-, svagströms-, hiss-, service-, data-, elektronik-, larm- och energibranschen. Förbundet är en demokratisk organisation som värnar om ett demokratiskt samhällssystem och bygger sin verksamhet på uppfattningen om alla människors lika värde.

Förbundets uppgift är att tillvarata medlemmarnas gemensamma intressen och styrka för att skapa bästa möjliga villkor i arbetslivet, i samhället och i övrigt verka för en samhällsutveckling på grundval av politisk, social och ekonomisk demokrati.

Vidare ska förbundet sträva efter att:

- Organisera alla arbetstagare inom förbundets verksamhetsområde i enlighet med den av LO:s kongress fastställda organisationsplanen.
- Stärka medlemmarna genom studier, information och opinionsbildning.
- Bygga en stark lokal organisation för att stödja och företräda medlemmarna i arbetslivet.
- Bedriva avtalsbevakning, förhandlingsverksamhet och teckna kollektivavtal.
- Samverka och samarbeta med andra fackliga organisationer såväl nationellt som internationellt i syfte att upprätthålla och utveckla förbindelserna med dessa organisationer.
- Aktivt påverka politiken på alla nivåer i samhället.
- I övrigt bedriva verksamhet enligt dessa stadgar och enligt de beslut som fattas av förbundets beslutande organ.

§ 2 Organisation

Förbundets verksamhet bedrivs:

- Lokalt genom kontaktombud, klubb och ortsklubb.
- Regionalt genom verksamhetskrets, verkställande utskott och verksamhetsregion.
- Nationellt genom förbundsmöte, centralt representantskap och förbundsstyrelse. Förbundets förhandlingsverksamhet organiseras i verksamhetsregioner. Verksamhetsregion är alltid lokal part om inte annat följer av lag eller centralt kollektivavtal.

§ 9 Medlemsskyldigheter

:1 Förbundssolidaritet

Förbundets styrka är sammanhållning. Medlem ska därför arbeta för förbundets sammanhållning och utveckling, inte handla i strid mot stadgarna och stadgenligt fattade beslut samt vara solidarisk mot dem som företräder förbundet.

:2 Uppgiftsskyldighet om bostadsadress med mera

Medlem ska lämna uppgift om sin arbetsplats och bostadsadress samt vilken arbetsgivare som medlemmen är anställd av, samt då det behövs, andra uppgifter om löne- och arbetsvillkor.

:3 Uppgiftsskyldighet vid nytt arbete

Medlem ska, i samband med att arbete tas på ny arbetsplats, hos förbundets organisation på orten inhämta upplysning angående arbetsvillkor och förhållanden på arbetsplatsen.

:4 Skyldighet att lämna förtroendeuppdrag

Medlem ska då denne avgått ur tjänst inom förbundets verksamhetsområde även lämna samtliga sina uppdrag inom förbundet. Beträffande medlem som har tillfällig anställning utanför förbundets verksamhetsområden beslutar förbundsstyrelsen i varje särskilt fall.

:5 Oriktig behandling av medlemsärende

Medlem, som anser sig ha lidit orätt genom beslut av organisationen, kan överklaga beslutet hos förbundsstyrelsen. Förbundsstyrelsens beslut kan överklagas i den ordning som anges i § 11 mom. 5-7.

Vår organisation

Svenska Elektrikerförbundet arbetar ständigt med att förbättra villkoren för våra medlemmar, målet är schyssta arbetsvillkor för alla över tid; högsta möjliga lön, vettiga arbetstider, regelbunden fritid och längsta möjliga semester. Och bra arbetsmiljö! Rättvis ersättning vid arbetslöshet eller sjukdom, och pengar till en bra pension när jobbet är gjort.

Vi kommer längst om vi är många som visar vad vi står för. Som fackförbund får vi aldrig bli riktigt nöjda. Under de hundratio år förbundet funnits har vi gjort massor som varit bra och förändrat livskvaliteten för våra medlemmar och även för samhället i stort, men tiderna, omvärlden, branschen och jobben förändras hela tiden.

Och då gäller det inte bara att hänga med, utan helst ligga steget före. Arbetsgivar sidan tycker inte alltid som vi, men vi försöker så långt det går att samarbeta kring viktiga områden som arbetsmiljö, utbildning, säkerhet med mera.

Det är också viktigt att förbundet deltar i det politiska skeendet på olika sätt så att vi upptäcker, ser och förstå hur politiska förslag skulle påverka medlemmarnas arbetsliv och livskvalitet innan beslut fattas. Vi kan, och vi ska, vara med och påverka politiken, såväl på det nationella planet som på det lokala. Det är mycket viktigt!

Och Du kan vara med och påverka! Som medlem i förbundet är du med och driver frågor i den grad du själv önskar. En medlem en röst, din åsikt är viktig. Du kan vara med och påverka vilka frågor förbundet ska driva både inåt i förbundet och utåt i samhället och världen!

Motionen - ett viktigt redskap för delaktighet och påverkan

En motion kan skrivas av en verksamhetskrets, en klubb eller en enskild medlem och bör handla om en tydlig facklig fråga eller en fråga som rör många medlemmar. Det kan handla om verksamhetens inriktning, idéer och visioner om förändring och utveckling, om stadgarna eller något annat som skulle gynna medlemmarna ur ett eller annat perspektiv. Dock inte avtalsfrågor, de tas istället upp i varje avtalsrörelse. Inkomna motioner behandlas i förbundsstyrelsen.

Lämplig form och struktur

- Formulera motionen så att den som läser förstår vilket beslut man önskar få igenom.
- Ta bara upp ett ämne i varje motion.
- Använd ord som inte kan missförstås.
- Rubrik: Vad motionen handlar om.
- Bakgrundsbeskrivning: Vad är bakgrunden till förslaget, förklara vilka brister eller hinder finns och som behöver förändras.
- Yrkande: Skriv rakt och enkelt vad förbundsrådet ska besluta, använd "att-satser" (Jag föreslår fb besluta att...)
- Underskrift: Namn och personnummer.

Organisationens struktur

Verksamhetskretsarna (VK)

Verksamhetskretsens uppgift är att bedriva den verksamhet och utföra det arbete som beslutas i förbundsstyrelsen respektive i det centrala representantskapet. I verksamhetskretsarna arbetar fackligt förtroendevalda utsedda av kretsens medlemmar. Deras främsta uppgift är att se till att medlemskapets värde upprätthålls och utvecklas.

Verksamheten leds av det verkställande utskottet, VU, med en Verksamhetsledare och dess ledamöter. Det är hit man som medlem vänder sig när man har frågor som gäller studier, ackord, arbetsmiljö, organisationen i förbundet med mera.

Klubben

Allt fackligt arbete utgår från klubben och klubbens medlemmar. Det är på arbetsplatserna det fackliga arbetet ger den direkta och tydligt mätbara medlemsnyttan. Det är också i kretsen av klubbkamraterna det lokala engagemanget kan få vingar, och tämligen omedelbart leda till både inflytande och förändringar i det politiska skeendet i

Klubbar och förtroendevalda är förbundets viktigaste instrument och källor när det gäller att få information, fakta och kunskap om vad som händer regionalt och lokalt i förbundet, i vår del av arbetsmarknaden liksom i de regional- och lokalsamhällen där våra medlemmar verkar och bor. Klubbar och FFV utgör också nätverk för förbundet att föra ut kunskap och information om vad som händer i förbundet, på arbetsmarknaden och i omvärlden.

Information till och från klubbens medlemmar

En av de viktigaste uppgifterna är information till och från medlemmarna på arbetsplatsen. För att skapa intresse och engagemang för klubbens arbete behöver medlemmarna löpande få information om vad som händer i klubben. De måste också känna att klubben fångar upp och tar tillvara deras idéer och åsikter, och finns där för dem när det har det kämpigt på sina arbetsplatser.

Värva nya medlemmar till klubben

Målet för Elektrikernas medlemsvärvning är att vi ständigt ska bli fler för att tillsammans kunna förbättra och få ökat inflytande i arbetslivet. Att värva nya medlemmar är därför en viktig uppgift för alla i klubben. Klubbstyrelsens uppgift är att informera om Elektrikerna och fackets roll, vad klubben gör och vad den vill åstadkomma. När företaget nyanställer har klubben ett utmärkt tillfälle både att informera och värva.

Förbundskontoret

Förbundskontoret arbetar med förbundets övergripande frågor som juridik, ekonomi, kommunikation, internationell samverkan samt stöd och support på olika sätt till förbundsstyrelsen och regionerna. Här finns också ledningsgruppen för förbundets verkställande organisation.

Verkställande funktioner

• Ombudsman

Ombudsmännen är anställda (på förbunds- eller regionkontor) för att representera förbundet i olika frågor och sammanhang samt stödja de förtroendevalda på olika sätt.

• Assistent

Ansvarar för regionens administrativa verksamhet.

Fackligt förtroendevald generellt

Uppdraget som fackligt förtroendevald är att organisera och driva medlemmarnas frågor samt rekrytera fler medlemmar till förbundet. Uppdraget innebär även att bevaka att de lagar och avtal som gäller på arbetsplatserna följs.

• Arbetsplatsombud (Kontaktombud)

Arbetsplatsombudet är rollen närmast medlemmen, den naturliga länken mellan arbetsgivare, facket och medlemmarna på en arbetsplats. På företag utan klubb kan medlemmarna utse ett arbetsplatsombud. Ombudet får relevant information från förbundet samt kallelser och inbjudningar till de träffar och möten som hålls i verksamhetskretsen.

• Elsäkerhetsombud

Elsäkerhetsombudet ser tillsammans med skyddsombuden till att rätt utrustning och verktyg används för mätning av ström och arbete med elmaterial. Ombudet ska även se till att elsäkerhets- och kontrollansvar utfärdas på rätt sätt ihop med arbetsgivaren samt att rätt utrustning finns de uppgifterna. Elsäkerhetsombudet håller sig om klubbens medlemmar uppdaterade på ändringar i ellagstiftning och föreskrifter.

• Förhandling enligt MBL § 11-12

De personer som har fått delegering att genomföra förhandling enligt Medbestämmandelagen äger rätt att genomföra de förhandlingar som är nödvändiga för organisationens räkning. Det kan handla om lönerrevision, utrymmen, verktyg, kläder, företagsbilar, företagets utveckling och utbildning. Utan denna delegering får inga förhandlingar genomföras av lokal klubb. Delegering sker av Elektrikerförbundet efter utbildning och erfarenhet efter varje årsmöte då klubbens val har registrerats.

• **Försäkringsinformatör**

Försäkringsinformatören ser till att arbetskamraterna är väl informerade om de försäkringar som finns genom lag, avtal och medlemskap i facket. Informatören ska hjälpa medlemmarna vid behov att anmäla på rätt sätt för de olika försäkringarna och vara den som har kontakten med den försäkringsansvariga på fackets regionkontor.

• **Informationsmottagare MBL § 19**

De som har fått delegering att ta emot information enligt medbestämmandelagens §19, har rätt att ta emot den information som arbetsgivaren har en skyldighet att lämna till organisationen samt delge den till övriga medlemmar i klubben.

• **Klubbordförande**

Ordförandens roll är att samordna verksamheten, se till att styrelsen och de som har andra uppdrag i klubben vet vad som ska göras. Samt följa upp hur det arbetet går. Se till att styrelsemöten och medlemsmöten genomförs i tillräcklig omfattning samt leder dessa i demokratisk ordning. Ordföranden har det övergripande ansvaret för klubbens verksamhet och de beslut som fattas. Ordföranden behöver känna till medlemmarnas vardag på arbetsplatserna, förstå företagets verksamhet och mål samt vara insatt i lagar och avtal som gäller för klubbens fackliga arbete.

• **Klubbsekreterare**

Sekreteraren ansvarar för att klubben har ordning på fattade beslut och ser till att uppdatera förbundets medlems- och uppdragsregister genom att anmäla de val som genomförs på årsmötet med alla uppgifter uppdaterade, till regionkontoret. Sekreteraren för protokoll vid klubbens styrelse- och medlemsmöten samt ser till att de justeras och arkiveras.

• **Skyddsombud**

Skyddsombudets uppgift är principiellt att företräda sina arbetskamrater i arbetsmiljöfrågor enligt det regelverk som Arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter lagt fast.

• **Styrelseledamot**

Att vara ledamot i klubbstyrelsen innebär att man är med och tar ansvar för helheten. Som ledamot kan/bör man också ha ett eget verksamhetsområde att ansvara för. Det kan handla om arbetsmiljö, studier, försäkringar, ackord eller liknande.

• **Studieansvarig**

Studieansvarig ser till att styrelsen och övriga förtroendevalda har rätt och relevant utbildning för sitt uppdrag. Det ligger i rollen att utvärdera och rekrytera till de utbildningar som finns för respektive uppdrag. Studieansvarig rekryterar även medlemmar och ungdomar till medlemsutbildningar.

• Utbildningsombud (Lärlingsombud)

Utbildningsombudet ska tillsammans med arbetsgivarens utbildningsansvarige se till att utbildningen inom företaget sköts i enlighet med ECY och bilaga 1 i Installationsavtalet. Ombudet är med när en lärling anställs och informerar om klubbens verksamhet samt ser till att lärlingen blir registrerad till ECY. Ombudet följer upp att lärlingskort fylls i och skickas in efter uppfyllt utbildning i företaget.

• Valberedning

En valberedning ska arbeta fram förslag till de uppdrag som finns i klubben. Val ska genomföras på klubbens årsmöte. Samtliga medlemmar ska ges möjlighet att nominera till de olika uppdragen innan förslag lämnas. Sammansättningen i uppdragen ska spegla verksamheten när det gäller arbetsområden, ålder, erfarenhet, kön och etnicitet. De som föreslås ska stå bakom de fackliga värderingarna om allas lika värde och demokrati.

Lisa Björck, facklig medlemsvärvare, säger så här till alla kollegor inom fackföreningsrörelsen:

"Du är viktigast!"

Du har det viktigaste fackliga uppdraget av alla. När jag värvar utgår jag från att människor vill gå med för att göra skillnad och påverka, inte bara för att få hjälp när det krisar. Jag gick själv med i facket för att jag ville förbättra på min arbetsplats. De flesta människor jag möter har, precis som jag, en massa åsikter om vad som är bra och dåligt i arbetslivet, och vad som kan förändras. Det intresset och den viljan ska vi ta vara på!

Vi måste nå ut till fler unga människor, det är en ödesfråga. Många ungdomar jag träffar står utanför facket av den enkla anledningen att ingen har frågat om de vill vara med! Men nu är det dags att fråga dem!

Unga idag är vana att ifrågasätta, vilket kan kännas jobbigt när du ska värva till facket. Men det är bra att bli ifrågasatt, även om det ställer höga krav på dig som värvar - eller kanske just därför! För det tvingar dig att vässa dina argument och verkligen prata om meningen med facket. Jag försöker att inte gå i försvar, utan istället välkomna ifrågasättandet och säga "Du borde verkligen gå med i facket och ta chansen att göra något åt det du tycker är dåligt! Vi behöver fler medlemmar som du - medlemmar som ifrågasätter."

Jag försöker alltid koppla ihop fackliga värderingar och ideologi med aktuella frågor på arbetsplatserna. Det finns många frågor att starta en diskussion kring; Är det rättvist att så många tvingas jobba deltid här på ditt jobb? Vem tjänar egentligen på din osäkra anställning? Är det okej att arbetsgivaren själv har makten att bestämma - eller borde du och dina arbetskamrater ha mer att säga till om? Och i förlängningen, vilket samhälle vill vi ha?

Jag vill förmedla att allt går att förändra, och att ju fler som arbetar mot samma mål, desto enklare och snabbare når vi det. När man diskuterar problem på arbetsplatsen är det viktigt att samtidigt prata om hur man genom att bli medlem och aktivera sig i facket själv kan få makt att förändra.

Facket ger oss styrka att gå från ord till handling och bekämpa osäkra anställningar, ofrivilliga deltider, stressad arbetsmiljö och att ta makten över arbetsvillkoren.

Det personliga samtalet är grunden i det fackliga arbetet, det gör vår förening starkare. Här startar varje förändring. Vi måste samtala med många fler än tidigare, och på andra ställen än enbart arbetsplatserna. Vi måste ut i samhället och möta våra framtida medlemmar på gator och torg, badplatser och stormarknader. Bara fantasin sätter gränser för var vi kan värva. Men ett som är säkert är att vi måste organisera många fler – och därför är ditt uppdrag det viktigaste!

Lycka till. Vi ses kanske på ett torg någonstans!”

PÅVERKA SAMHÄLLET MED FACKET SOM PLATTFORM

Här kan du galant ”knyta ihop säcken” och med hjälp av beskrivningen från del 1 över de politiska beslutsförsamlingarna på olika nivåer ge deltagarna en konkret och autentisk bild av hur nära det faktiskt är mellan det lokala fackets utposter som klubbar och medlemskretsar och de lokala politiska beslutsförsamlingarna. Rätt hanterat blir huvudnyckeln till verkstaden både konkret och entusiasmerande. Lycka till!

ARBETSLIVET

På regeringsnivå är det Arbetsmarknadsdepartementet som har ansvar för frågor som rör en väl fungerande arbetsmarknad. Ansvarig myndighet är Arbetsförmedlingen och kommunalt kan förvaltningen t ex heta ”förvaltningen för Arbetsmarknad och Vuxenutbildning” resp motsvarande politiska nämnd vars ledamöter väljs lokalt.

BARNOMSORGEN/FÖRSKOLAN

Utbildningsdepartementet har politiskt ansvar för förskolefrågorna (utbildnings-, forsknings- och ungdomspolitik), ansvarig myndighet är Skolverket. På kommunal nivå: Förskoleförvaltningen för driften, på politisk nivå motsvarande nämnd vars ledamöter väljs lokalt.

BOSTADEN/BOENDET

På regeringsnivå är det Näringsdepartementet som har ansvar för boende- och byggfrågorna. Ansvarig myndighet är Boverket och kommunalt kan det vara Stadsbyggnadskontor resp. stadsbyggnadsnämnd och/eller Fastighetskontor resp. fastighetsnämnd vars ledamöter väljs lokalt.

FRIHET

Samtliga departement har politiskt ansvar för demokratifrågorna inom sina ämnesområden, samma förhållande gäller på myndighetsnivå respektive på kommunal nivå.

KULTUREN

Kulturdepartementet ansvarar för frågor som rör kultur, medier, demokrati, mänskliga rättigheter nationellt, de nationella minoriteterna och det samiska folkets språk och kultur. Departementet ansvarar också för arbetet mot diskriminering samt för frågor som rör det civila samhället, trossamfund och begravningsverksamhet, ansvarig myndighet är Statens Kulturråd. På kommunal nivå: Kulturförvaltningen för driften, politiskt motsvarande nämnd vars ledamöter väljs lokalt.

RÄTTSVÄSENDET

Justitiedepartementet har politiskt ansvar för bl a rättsfrågorna, ansvarig myndighet är Länsstyrelserna och Domstolsverket. I Tingsrätterna sitter lokalt valda nämndemän.

SKOLAN

På regeringsnivå är det Utbildningsdepartementet som har ansvar för skolfrågorna, ansvariga myndigheter är Skolinspektionen, Skolverket och Myndigheten för specialpedagogik. På kommunal nivå är det vanligen Skolförvaltningen (som i större kommuner kan vara uppdelad i t ex en Grundskoleförvaltning, en Förskoleförvaltning och en Gymnasie- och Vuxenutbildningsförvaltning). På politisk nivå finns en motsvarande nämnd för varje förvaltning vars ledamöter väljs lokalt.

SOCIAL JÄMSTÄLLDHET

Den förra regeringen tog bort jämställdhetslagen och lade ned myndigheten för jämställdhetsfrågor, JämO. Istället slogs diskrimineringslagstiftningen och ombudsmannafunktionerna samman och Diskrimineringsombudsmannen (DO) bildades. Istället för att främja jämställdhet är DO:s ansvar att driva enskilda diskrimineringsärenden. På kommunal nivå jobbar man som regel efter någon form av Jämställdhetsplan där respektive förvaltning har ansvar för jämställdhetsfrågorna inom sitt område.

VÅRDEN (Vård & hälsa)

Socialdepartementet har politiskt ansvar för bl a vårdfrågorna, ansvarig myndighet är Socialstyrelsen. På kommunal nivå: Socialförvaltningen för driften, politiskt motsvarande nämnd vars ledamöter väljs lokalt. (När det gäller vård & hälsa finns även en regional nivå i form av Landstingen eller i vissa fall Regionerna.)