

Martin Linders inledningsanförande Förbundsråd 24 maj 2021

Varmt välkomna till 2021 års förbundsråd!

Trots att pandemin fortfarande pågår, med många sjuka och en hårt belastad sjukvård så ser vi nu ljuspunkter. Näringslivet har återhämtat sig starkt och Unionens klubbar ser positivt på utvecklingen det kommande halvåret.

Förväntningarna är allra starkast inom fordonsindustrin, men även basindustrin går bättre. I tjänstesektorn är tongångarna särskilt positiva inom konsultbranschen och IT- och telekom - branscher som gynnas av återhämtningen. Även handeln är optimistisk.

Men för många företag har det varit en otroligt tuff tid där krisen har skapat ett tryck på nerdragningar och att omorganisera verksamheten.

I branscher som har haft det allra svårast, som besöks-, transportnäringen och delar av handeln, har medlemmar förlorat jobbet och fått söka sig nya vägar i arbetslivet.

En trend som fortsätter är att de lågkvalificerade jobben blir färre, medan de högkvalificerade jobben blir fler. Förra året försvann hela 100 000 arbetarjobb samtidigt som det blev 40 000 fler tjänstemannajobb som kräver längre utbildning.

Krisen har gett extra bränsle åt omställningen av svensk arbetsmarknad. Jag kan konstatera att den principöverenskommelse som vi, genom PTK, har slutit med Svenskt Näringsliv, IF Metall och Kommunal, ligger helt rätt i tiden.

Men även om vi i höst återgår till en situation som påminner om hur det var innan pandemin, så kommer arbetslivet att ha förändrats. Många vill fortsätta jobba hemma på deltid. Det är en helt rimlig konsekvens av att man har upplevt hemarbetet som positivt, att balansen mellan arbete och fritid har blivit bättre.

Men det utmanar hur arbetsplatserna fungerar och Unionens fackliga verksamhet.

I Sverige är den organisationspolitiska kartan på väg att ritas om. Inte med några breda penseldrag, men, justeringar som på sikt kan få konsekvenser för maktbalansen och hur saker formerar sig på svensk arbetsmarknad.

Läraryrket, som är det näst största medlemsförbundet i TCO, har begärt utträde ur TCO i förhoppning om att förenas med de andra läraryrket, som idag finns hos Saco. Var det nya stor-förbundet kommer att ha sin hemvist är inte bestämt, men det blir knappast hos TCO, vilket i så fall gör Unionen ännu tyngre relativt de andra förbunden inom TCO-familjen.

Om läraryrket hamnar hos Saco skiftas även balansen hos dem, med en större tyngd åt offentligsektorsidan.

PTK har klivit fram ur kulisserna under höstens förhandlingar om anställningstrygghet, och är nu en organisation som många både känner till och respekterar, men internt inom PTK är det inte alltid helt lätt att hålla samman förbundet med så olika bakgrund och idéer.

Akavia, är tillsammans med Sveriges Ingenjörer och Ledarna, det förbund som främst konkurrerar med Unionen om medlemmar. Akavia har under våren bedrivit en omfattande marknadsföringskampanj mot bredare grupper än vanligt.

Man riktar sig nu uttryckligen till ”tjänstemän” och inte längre bara till akademiker.

Inom LO har man sitt eget drama, med osämja mellan förbunden inför öppen ridå, där *en* möjlig utgång kan vara en större splittring mellan dels offentlig-/privatanställda, dels mellan mer eller mindre konkurrensutsatta förbund.

Den viktigaste utvecklingsfrågan vi har att ta hand om inom vårt förbund, handlar om hur vi ska förhålla oss till de olika behov och önskemål som medlemmarna har av att fortsätta jobba hemma i olika grad - eller att bara jobba på jobbet. Vi har under åren format hur vi ser på arbetsmiljö, organisation, ledarskap och medarbetarskap utifrån att vi jobbar på kontoret. Men nu är vi på väg in i en helt annan situation.

Tidigare var dom som ibland jobbade hemma ett undantag från normen. Nu kanske vi, på en del företag, får se en omvänd situation, där dom som vill, eller måste, jobba på kontoret tillhör undantagen.

Det är viktigt att vi inte underskattar hur mycket arbetslivet kommer att förändras, *för alla*, när volymen av hemarbete ökar. Det *är* en utmaning för oss som organisation.

När så mycket händer runtomkring oss är det lätt att gå vilse. Då måste man veta var man bor. För det är ingen fara att känna sig lite vilsen om man har en kompass man litar på – då hittar man hem igen.

Så, om vi ska påminna oss själva; var bor Unionen?

Vi bor i vårt **Handlingsprogram** där fokus för den här kongressperioden ligger på tre områden:

- **Att stärka partsmodellen.** Inte för att modellen i sig har ett egenvärde men för att den levererar resultat för breda löntagargrupper i form av regleringar i kollektivavtal som leder till reallöneökningar, bra villkor och trygga pensioner.
- Det andra området handlar om **balans i arbetslivet** där arbetsmiljöfrågor står i centrum, och till sist ännu ett otroligt viktigt prioriterat område...
- **Kompetens ger kraft**

Man kan konstatera att det vi beslutade på Unionens kongress, innan någon ens hade hört talas om Covid 19 - det håller.

Vi har också en tydlig och fastställd strategi för vårt arbete, fastställd av kongressen och definierad i Unionens strategiska inriktning, som består av tre delar:

- Vår huvudstrategi, som handlar om **inflytande** via facklig styrka, att organisera medlemmar och sluta kollektivavtal. Det är klassiskt fackligt arbete som också är vår huvudstrategi

- Men det räcker ju inte om vi ska uppnå våra mål. Vi måste också ha en **påverkanstrategi** för att få andra att agera i linje med medlemmarnas intressen
- Och så har vi **individstrategin** – som handlar om att ge direkt medlemsnytta och egenmakt till medlemmarna genom medlemskapet i Unionen.

För även om vi har lägst avgift av fackförbunden, så betalar man ändå 3 000 kronor per år för att vara medlem i Unionen, och då tror jag man förväntar sig mer, än att bara vara en del av en påverkansorganisation.

Vår uppgift är i grunden ganska enkel, och densamma som för alla andra som vill förändra i samhället. För att nå våra mål, kan vi förenklat beskriva det som att vi behöver vi agera i tre steg. De kan beskrivas så här:

- För det första: Att förstå situationen och ha en **verklighetsbeskrivning** som medlemmarna känner igen sig i. Här ska vi visa medmänsklighet och våga ta ställning. Men gör man *bara* det är man ingen stark facklig kraft, då är man en omvärldsbevakare.
- För det andra: Att ha ett **handlingsprogram** med åtgärder som levererar på verklighetsbeskrivningen. Men gör man *bara* det – har en verklighetsbeskrivning och ett handlingsprogram – då är man snarast en tankesmedja, inte en stark facklig kraft.
- För Unionen är det alltså viktigt att *också* behärska det tredje steget: Att ha **förmågan** att åstadkomma förändring. Det är det som gör oss till det vi är, vill och måste vara; en organisation som får förändringar på plats. Och här har vi faktiskt ett ganska bra track-record:

Normerande löneavtal i mer än 20 år, omställningsavtal, central påverkan och den roll vi har tagit i samband med konfliktregler och korttidsarbete, flexpension, tjänstepension ITP, omställningsorganisationen TRR, vår egen inkomstförsäkring, vår fackliga verksamhet och allt stöd till medlemmarna.

Generellt tycker jag det går bra för Unionen, vi ligger ganska rätt, har en bra position som förbund och gör rätt saker för framtiden.

Men det faktum att jag står och säger så, här idag, gör mig samtidigt lite orolig. För, att vara nöjd och tillfreds när det händer så mycket omkring oss kan också vara en mycket farlig inställning.

Låt oss aldrig luta oss tillbaka och andas ut. För vi kommer aldrig att bli klara.

Inte minst måste den infrastruktur och de förutsättningar som gör vår verksamhet möjlig, hela tiden värnas och stärkas. Jag pratar om förutsättningarna för vår arbetsmarknadsmodell, för förhandlingar mellan starka självständiga parter och för lokalfackligt arbete.

Men partsmodellen är väl starkare än på länge, kanske du tänker?

Ja, visst ligger det mycket i det, vi har vi nått otroliga framgångar det senaste året när vi har slutit en principöverenskommelse som, om eller när den blir verklighet, blir det viktigaste som hänt på många decennier.

Så, absolut, så är det! För varje avgörande överenskommelse stärks modellen. Men samtidigt händer saker inom EU som innebär ett allvarligt hot mot vår arbetsmarknadsmodell.

Det förslag som EU-kommissionen har lagt fram för att reglera minimilönerna är en sådan sak. Vi gör allt vi kan för att förhindra det, men det är inte säkert att vi lyckas.

Över tid har Unionen blivit mer av en serviceorganisation. Jag tror det är en riktig utveckling, men det finns en risk för att vi i förlängningen får en situation där medlemmen ser sig som en kund som köper en tjänst av Unionen.

Och är man inte nöjd med den försöker man köpa tjänsten någon annanstans.

Om medlemmen istället upplever sig vara just ”medlem”, bidrar man med sitt engagemang och vill kunna påverka organisationen man är medlem i - och det är ju grunden för hela Unionens idé.

Vi kommer inte att sluta med att ge service, men vi behöver hitta en bra balans mellan service och engagemang.

Unionen har ökat medlemsantalet med 40 procent, men under samma period minskat med 5 000 förtroendevalda, det vill säga; vi har ökat professionaliseringen av vår verksamhet. Det jobbar vi nu hårt för att styra om. Vi ska återta arbetsplatsen! Och vi använder allt oftare ord som ”folkrörelse” när vi pratar om oss själva.

Vi satsar stora resurser för att verkligen kunna ta oss an engagemangsperspektivet, det interdemokratiska perspektivet – vi driver ett stort demokratiprojekt i förbundet, vi tar skarpa beslut om ramarna för verksamheten och vi funderar över hur vi ska bli den moderna folkrörelse vi vill vara.

Men även om det går rätt bra för oss just nu, så har vi utmaningar. Och jag vill avsluta med att påminna oss själva om dem.

Den första utmaningen vi har, är vi själva.

Vi har tagit den fackliga stafettpinnen från tidigare generationer fackliga företrädare och vi ska lämna över en ännu starkare facklig rörelse till den tillkommande generationen. Men även för oss, som är Sveriges största, rikaste och snabbast växande fackförbund, är resurserna begränsade.

Vår organisationsmodell bygger ju, och ska bygga, på tillväxt, men den tillväxten har kostat för mycket; i genomsnitt 1000 kr per medlem och år - utöver det vi får in i medlemsavgifter. Det håller inte, vare sig ur medlemsperspektiv eller för att vi ska kunna lämna över ett starkare förbund till nästa generation.

Och det är en av drivkrafterna bakom det förändringsarbete vi arbetar med inom Unionen, där fokus ligger på:

- Att återta arbetsplatsen
- Att stärka den fackliga kärnverksamheten
- Att dra nytta av digitaliseringens möjligheter och svara upp mot medlemmarnas ökade digitala krav och förväntningar.

En annan utmaning är EU:s utveckling eftersom den utmanar vår förmåga att upprätthålla partsmodellen. EU:s ambition att göra mer på arbetsmarknadsområdet kommer fortsätta och det behöver vi ha en större diskussion om i svensk fackföreningsrörelse.

Det kan inte vara riktigt att också vi, som andra fackförbund i Europa, ska devalveras till påverkansorganisationer som demonstrerar på gatorna för att påverka politikens beslut, snarare än att sitta i förhandlingsrummen och reglera arbetslivets villkor i kollektivavtal.

Jag kan inte se att vi på något sätt kan kompromissa om detta, och vi får inte glömma att fackföreningsrörelsens stöd för medlemskapet i EU var viktigt, men det var också villkorat med att vår arbetsmarknadsmodell skulle fredas.

Vi vet var vi bor, och att söka kompromiss, i den här frågan om detta, det vore att gå vilse.

Den tredje utmaningen handlar om framtidens arbetsplats; hur ser den ut i pandemins spår och med mer hemarbete?

Det som händer nu utmanar mycket av det vi byggt upp kring tjänstemännens arbetsliv, som under lång tid präglats av kontoret som arbetsplats.

Inte minst för oss, som bygger så mycket av vårt arbete på arbetsplatsgemenskapen, ställer utvecklingen många viktiga och utmanande frågor.

Men det uppstår självklart också nya möjligheter, för om inte arbetsplatsen och jobbet bidrar till en känsla av gemenskap, kanske facket har en roll att fylla här?

Den sista utmaning jag vill lyfta, handlar om **den fackliga idén**.

Ytterst har Unionen som organisation inget egenvärde, det är idéerna vi står för och vår förmåga att leverera som betyder något för medlemmarna.

Vi har en absolut tro på en partipolitiskt obunden, bred löntagargemenskap som är inkluderande, inte exkluderande.

Det viktiga är inte om Saco som organisation blir större. Det viktiga är, att det vore en stor förlust för hela den fackliga rörelsen, om idén om exklusivitet och att bara vissa får vara med i intressegemenskapen, som dessutom ska ha det bättre på andras bekostnad, blir den dominerande fackliga idén. Det får inte hända!

Vi vill jobba ihop med andra som tror på samma idé som vi. Många av dem finns inom TCO. Kan TCO också framöver bli den starka kraften för den idén?

Kanske, vi jobbar för att det ska bli så.

Vill LO-förbund släppa den partipolitiska kopplingen? Vill Saco-förbund släppa den exkluderande och något elitistiska idén? Ja, då borde vi väl kunna finnas i samma gemenskap?

Vi vet inte vad framtiden bär med sig, men vi vet i alla fall var vi bor! Vi hittar intressegemenskap och kraft i facken inom industrin, i PTK och nu senast med IF Metall och Kommunal. Vi vet var vi bor och det kommer att leda oss rätt, också de gånger vi kanske går lite vilse på vägen.

Och med det förklarar jag förbundsrådet 2021 för öppnat!