



Samhällspolitiskt program



Antogs på
kongressen 2021



DiK

Samhällspolitiskt program

Inledning	132
Kap. 1 Facklig organisering för framtida utmaningar	134
Bakgrund och utmaningar	134-135
Rekrytering och organisering bygger ett starkare DIK ...	135-137
Studentverksamhetens betydelse	136
Moderna kollektivavtal för ökad kollektivavtalstäckning	136
Lönebildning	136-137
Lokalfackligt arbete för alla	137
Därför vill DIK	138
Kap. 2 Livslångt lärande	139
Bakgrund och utmaningar	139
En samlad strategi för livslångt lärande	140-143
Arbetsgivare måste ta ansvar för kompetensutveckling	140
Ett mer flexibelt och relevant utbud för vidareutbildning	140
Ekonomiska förutsättningar för livslångt lärande	141
Starka universitet och högskolor	141
Satsa på forskning inom humaniora och samhällsvetenskap ...	142
Kulturarvet är en viktig forskningsresurs	142
Studenterna ska spegla samhället	142-143
Alla har rätt till skolbibliotek	143
Därför vill DIK	144
Kap. 3, Arbetsmarknadspolitik för ett hållbart arbetsliv	145
Bakgrund och utmaningar	145-146
Vi ska hålla hela arbetslivet	146-149

Systematiskt arbetsmiljöarbete	146-147
Anställningsformer	147
Egenföretagande	147-148
Gigekonomi	148
Diskriminering och mångfald	148-149
Våra gemensamma system ska ge trygghet hela livet ...	149-151
Arbetslöshetsförsäkringen	149-150
Omställning	150
Sjukförsäkringen	150
Föräldraförsäkringen	151
Pensioner	151
Därför vill DIK	152
Kap. 4, Kulturens roll för ett samhälle i förändring	153
Bakgrund och utmaningar	153-154
En kulturpolitik i tiden	154-157
Stärk kulturens grundfinansiering	154
Armlängdsavstånd i kulturpolitiken	154-155
Kultur är närande	155
Kompetensutveckling och kompetensförsörjning	155-156
Statligt ansvar för kompetensförsörjningen	156
Lärdomar från pandemin	156
Mediepolitik	157
Public service	157
Därför vill DIK:	158
Kap. 5, Snabb förändring skapar stress inom kommunikation	159
Bakgrund och utmaningar	159
Kommunikatörer i samhällets tjänst	159-160
Social hållbarhet i byråbranschen	161

Fler kollektivavtal	161
Passion är ett problem i ideell sektor	161-162
Ökat arbetsgivaransvar	162
Kommunikationsbranschen är homogen	162
Representation och arbete mot diskriminering	162
Därför vill DIK:	163
Kap. 6, Kreativ sektor – Kulturen hittar in på nya arenor	164
Bakgrund och utmaningar	164
Yrken med ena foten i framtiden	164-165
Kollektivavtalstäckningen behöver öka	164
Bristande arbetsmiljö	165
Därför vill DIK:	166

Inledning

Världen förändras i snabb takt. Klimatförändringarna påverkar både individer och samhälle - globalt och i närområdet. Teknikutvecklingen skapar både möjligheter och utmaningar. Coronapandemin som präglade den senaste tiden har visat hur snabbt vi kan ställa om när krismedvetenheten får fäste, men även hur lätt det är att begränsa och sätta stopp för kulturella aktiviteter och deltagande som är en fundamental del av ett fritt och demokratiskt samtal. När vi återstartar samhället efter pandemin måste kulturen och den kulturella infrastrukturen stärkas.

Pandemin har också slagit hårt mot arbetsmarknaden, särskilt syns det i arbetslöshetssiffrorna för de som är yngre och nya i arbetslivet. För att vara ett starkt förbund måste DIK öka organiseringen både i traditionella DIK-yrken och i de nya framväxande branscher som samlas under begreppet kreativ sektor. Särskilt fokus bör läggas på de som i lägre utsträckning är med i facket, som unga och utrikes födda. Den lokalfackliga närvaron är central, både för att visa på fackets betydelse lokalt och för att fånga upp de frågor som faktiskt berör och engagerar medlemmar och potentiella medlemmar.

Pandemin har skyndat på strukturomvandlingen och tjänster har digitaliserats i snabb takt. Det ställer nya krav på individen som måste hänga med för att fortsätta vara anställningsbar. Mer behöver göras för att få det livslånga lärandet att bli en naturlig del av individers och organisationers vardag. Vi måste slå vakt om skolbiblioteken, som är en central del för att lägga grund för individens livslånga lärande, men även för att stärka elevernas kunskapsinhämtning här och nu. De konsekvenser pandemin haft för kommunernas ekonomi får inte bli ett bakslag för den nödvändiga utbyggnaden av landets skolbibliotek.

När vi startar om efter pandemin ska vi bygga något bättre än det vi hade innan. För att vi alla ska hålla hela arbetslivet måste arbetsmiljön förbättras på många arbetsplatser och för att hela arbetskraften ska nyttjas till sin fulla potential krävs att ingen diskrimineras på svensk arbetsmarknad. Kultursektorn utvecklade under pandemin snabbt sina digitala tjänster, något som gjort kultur och vårt gemensamma kulturarv tillgängligt långt utanför storstäderna och institutionernas väggar. Detta fantastiska arbete behöver få leva vidare och fortsätta efter pandemin. Såväl de fysiska som digitala mötesplatser som kulturen tillhandahåller behöver få vara kvar och fortsätta utvecklas.

Under pandemin sattes betydelsen av de offentliga kommunikatörerna i strålkastarljus. Utan deras insatser hade ingen av oss vetat när eller var det skulle

vara dags för första eller andra dosen vaccin. DIK kommer fortsätta arbetet med att lyfta deras betydelse för demokrati och tillgänglighet.

Utmaningarna är många och för att DIK ska kunna nå framgång i påverkansarbetet krävs riktning och prioritering. Det samhällspolitiska programmet spänner över flera stora politikområden inom vilka DIK är verksamt. De punkter som finns under varje kapitel under rubriken *Därför vill DIK* är en prioritering av var fokus för påverkansarbetet ska ligga under kommande kongressperiod. Brödtexterna sammanfattar DIK:s ställningstaganden inom respektive område.

Kap. 1: Facklig organisering för framtida utmaningar

Bakgrund och utmaningar

Den svenska modellen har varit, och är, en viktig del av det svenska samhällsbygget. Genom att reglerna på arbetsmarknaden sätts i förhandlingar mellan arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer skapas en flexibel ordning där stelbenta lagar som både blir lika för alla och tar längre tid att förändra, får mindre spelrum. Det är positivt för såväl de anställda och företagen som samhället i stort.

Men, den svenska modellen för arbetsmarknaden är satt under tryck. För att behålla sin legitimitet måste den och kollektivavtalen fungera i den verklighet vi befinner oss i. Därför behövs modet att ständigt ompröva och utveckla modellen. Och för att behålla sin relevans måste den hitta lösningar på de utmaningar som arbetsmarknaden och löntagarna står inför, till exempel genom att skapa ett hållbart arbetsliv för alla.

Organisationsgraden bland arbetstagar har sjunkit under lång tid, från en genomsnittlig organisationsgrad kring 80 procent på 1990-talet ligger den idag strax under 70 procent. Anslutningsgraden är idag högre för tjänstemän än arbetare.¹ Nedgången har stannat av under de senaste åren (från 2018) och många förbund har sett en ökning till följd av den oro som pandemin skapat på arbetsmarknaden. För att fortsätta vara en stark kraft i samhället är det en överlevnadsfråga för fackförbunden att få alla, oavsett bakgrund och oavsett om man är anställd - oavsett anställningsform, egenföretagare eller kombinatör, att känna sig välkommen och som en del av den fackliga rörelsen.

2019 var organisationsgraden bland utrikes födda tjänstemän 65 procent, jämfört med 74 procent bland tjänstemännen i stort (Saco, TCO). Av de anställda i gruppen 16–24 år är så få som 35 procent anslutna till facket.²

¹ Larsson, M. (2020) Facklig anslutning 2020. Facklig anslutning, fackligt aktiva och fackliga möten bland anställda efter klass och kön år 1990-2020. LO

² Kjellberg, A. (2020) Den svenska modellen i fara? Fack, arbetsgivare och kollektivavtal på en föränderlig arbetsmarknad. Arena Idé, Stockholm.

Bland unga och utlandsfödda har många osäkra anställningar och lösare anknytning till en arbetsplats vilket försvårar organisering, men de är samtidigt i stort behov av det stöd facken kan erbjuda. För att behålla såväl sin egen som systemets legitimitet måste de fackliga organisationerna hitta sätt att även försvara även så kallade outsiders intressen. DIK måste göra mer för att nå dessa grupper och för att förbättra deras ställning på arbetsmarknaden.

Även lönebildningsmodellen hotas. Bland annat av ökad statlig inblandning och av lagstiftningsinitiativ från EU som kan undergräva vår modell med autonoma parter. Under 2020 har Europeiska kommissionen lagt fram flera förslag som kommer att påverka löneprocessen, till exempel om europeisk minimilön och transparens i lönesättning. DIK välkomnar initiativ som ökar jämlikheten på såväl den svenska som europiska arbetsmarknaden men motsätter sig europisk lagstiftning som riskerar att försvaga de sociala parterna (fack- och arbetsgivarorganisationer) och kollektivavtalsmodellen.

Arbetsrätten är under omgörning som en direkt följd av januariavtalet.³ DIK välkomnar att regeringen valt att arbeta vidare utifrån överenskommelsen mellan parterna, istället för den så kallade LAS-utredningen. Men, försvagningen av anställningsskyddet genom utökade undantag i turordningsreglerna måste vägas upp med kraftfulla insatser för omställning och kompetensutveckling, samt ett stärkt skydd i a-kassan.

En stor utmaning är också den förändring digitaliseringen har på arbetsmarknadens organisation, med plattformsföretag och gig-jobb, liksom på arbetets innehåll då jobb förändras, försvinner och tillkommer. Här har facken en viktig roll att spela för att se till att alla arbetstagare omfattas av samma trygghet och får möjlighet till relevant kompetensutveckling.

Rekrytering och organisering bygger ett starkare DIK

DIK:s medlemmar finns i hela landet, inom alla arbetsmarknadssektorer och på alla befattningsnivåer. De branscher medlemmarna verkar inom präglas i hög utsträckning av digitalisering, globalisering och krav på nya kompetenser.

DIK som förbund ska vara relevant för både befintliga och potentiella medlemmar. DIK ska verka för en trygg arbetsmarknad

³ <https://sv.wikipedia.org/wiki/Januariavtalet> (Besökt: 2021-05-06)

och skapa möjlighet till engagemang för alla som faller inom förbundets verksamhetsområden, oavsett sysselsättning. DIK:s vision är att medlemsgrupp, förtroendevalda och kansli ska spegla invånarnas mångfald.

DIK är en medlemsorganisation och ska arbeta för att möta varje medlems fackliga behov. Utifrån hur lagar och avtal ser ut i dag, har DIK som facklig organisation bättre förutsättningar att finnas till för de medlemmar som är tillsvidareanställda på en arbetsplats med kollektivavtal än de som har tillfälliga anställningar eller är anställda på arbetsplatser utan kollektivavtal. På en allt mer flexibel arbetsmarknad, där det blir allt vanligare att gå mellan tidsbegränsade anställningar, egenföretagande och tillsvidareanställningar samt att kombinera anställning med egenföretagande, ska DIK möta medlemmen där den är.

Studentverksamhetens betydelse

DIK ska skapa möjlighet för alla medlemmar att kunna organisera sig och påverka sin situation, såväl studenter som anställda och egenföretagare. DIK students verksamhet är viktig för att stärka studentmedlemmarnas inflytande och möjlighet att driva frågor som är viktiga för de som är nya, eller på väg in, på arbetsmarknaden. Det kan i sig också bidra till att fler unga ser värdet av att vara med i förbundet, blir medlemmar under studietiden och blir kvar i DIK under hela arbetslivet.

Moderna kollektivavtal för ökad kollektivavtalstäckning

DIK ska vara ett fackförbund som går i takt med medlemmarnas utveckling på arbetsplatsen och arbetsmarknadens utveckling i stort. Det kräver moderna kollektivavtal som ger medlemmarna generella rättigheter och individuella möjligheter, är normkritiska samt främjar jämställdhet och hållbarhet.

För att stärka den svenska modellen ska DIK arbeta för att teckna fler kollektivavtal, både i branscher med låg kollektivavtalstäckning, och i nya branscher som faller inom förbundets verksamhetsområden. Det sker företrädesvis genom nya branschavtal men i de fall förutsättningar för det saknas tecknar DIK arbetsplatsanpassade direktavtal mellan DIK och/eller Akademikerförbunden och enskilda arbetsgivare. DIK ska vara en relevant och kreativ förhandlingspart inom alla sektorer och ta sig in i nya branscher där medlemmarna finns, till exempel inom egenanställningsföretagen.

Lönebildning

Att lönebildningen sker genom överenskommelser mellan parterna, utan statlig inblandning, är en hörnsten i den svenska modellen och ska värnas. Sedan slutet av 90-talet präglas den svenska lönebildningen i stor utsträckning av industrins

märke. Det har bidragit till en stabil löneutveckling på arbetsmarknaden men har samtidigt verkat hämmande för satsningar för medlemsgrupper inom DIK som har låga löner, och ofta är kvinnodominerade. Märket har indirekt satt ett tak även för de sifferlösa avtalen, vilket har lett till att industrin lägger grunden för budgetarbetet även för offentlig sektor. Märket fyller fortsatt en viktig funktion för en ansvarsfull lönebildning, men det är inte önskvärt att den traditionella industrin ensam sätter ramarna för hela arbetsmarknaden.

DIK gick i bräschen för de sifferlösa avtalen och ska fortsätta utveckla lönebildningen med individens kompetenser och utveckling i centrum. Arbetet med framtidens lönebildning måste bland annat ta hänsyn till framtidens arbetsliv, medlemsstruktur och professionsutveckling, och inte bara hantera processen för hur lönerna ska sättas. Osakliga löneskillnader till exempel mellan kvinnor och män, mellan svenskfödda och utlandsfödda och beroende på bransch och utbildningsval, ska motverkas. Lönestatistik och välfungerande statistikavtal mellan parterna är en viktig del för att utveckla lönebildningen. Utan den kunskap statistiken ger blir det omöjligt att följa upp hur löneprocesserna har fungerat.⁴ Här har tappats mark under senare år och nya avtal behöver utvecklas och gamla behöver upprätthållas. DIK ska därför vara drivande i arbetet med att ta fram nya avtal.

Lokalfackligt arbete för alla

De lokalfackliga är en viktig del av förbundet och är i många fall nyckeln till ett medlemsnära arbete. DIK ska därför fortsätta utveckla den lokalfackliga verksamheten så att fler vill och kan engagera sig fackligt. Fackligt engagemang behöver kunna se ut på olika sätt och ske i olika omfattning för att möjliggöra för att fler ska ta steget att bli lokalfackliga företrädare. En viktig del är att genom utbildning, information och stödmaterial stärka de lokala företrädarna och skyddsombuden. DIK ska särskilt tillgodose efterfrågan på stöd i arbetet med att värva och engagera medlemmar.

Även arbetet mot arbetsrelaterad ohälsa börjar på arbetsplatsnivå. En bristande fysisk, digital, social eller organisatorisk arbetsmiljö skapar stress och ohälsa som riskerar att övergå i sjukskrivningar. Skyddsombuden har en central roll i att belysa problem i arbetsmiljön och arbeta för att arbetsgivaren tar sitt arbetsmiljöansvar. En välfungerande samverkan är både viktigt och ett krav i Arbetsmiljölagen. Skyddsombuden och lokala fackliga företrädare har även en viktig roll gentemot arbetsgivaren i arbetet mot diskriminering och med aktiva åtgärder enligt Diskrimineringslagen.

⁴ Gransqvist, L. och Regné, H (2016) Sifferlösa avtal och andra konstruktioner. Saco. <https://www.saco.se/opinion/rapporter/sifferlosa-avtal-och-andra-avtalskonstruktioner/>

Därför vill DIK

- Öka organisationsgraden i de branscher DIK:s medlemmar verkar inom.
- Öka organisationsgraden bland de som studerar till yrken inom DIK:s branscher.
- Öka kollektivavtalsäckningen i de branscher DIK:s medlemmar verkar inom.
- Öka mångfalden bland medlemmar och förtroendevalda och göra lokalfackligt engagemang möjligt för alla, oavsett anställningsförhållande.
- Stärka de lokalfackliga företrädarna, särskilt i arbetet med att rekrytera och organisera medlemmar.
- Fortsätta ta plats i den offentliga debatten i frågor som rör DIK:s branscher.

Kap. 2: Livslångt lärande

Bakgrund och utmaningar

Teknisk utveckling, digitalisering och globalisering gör att arbetsmarknaden förändras. De flesta yrken förändras, några försvinner och nya tillkommer. När vi dessutom ska jobba längre blir det fler som både vill och behöver byta karriär. Att fler behöver uppdatera sina kompetenser, antingen för att jobba kvar inom samma yrke eller för att ställa om till helt nya jobb, ställer krav på bra system för kontinuerlig påfyllning av kompetenser.

Livslångt lärande betyder att lärandet inte slutar efter den första formella utbildningen utan pågår genom hela livet. Det sker formellt (inom formella utbildningssystem), icke-formellt (i till exempel personalutbildning eller studiecirkel) och informellt (icke organiserat i arbetslivet eller på fritiden).⁵

Det livslånga lärandet har nog aldrig varit så högt på dagordningen som nu. Coronapandemin har följts av varsel, permitteringar och ökande arbetslöshet och snabbat på digitaliseringen – det redan stora behovet av omställning har ökat. Frågorna har också varit centrala i förhandlingarna om LAS, där den försämrade anställningstryggheten till del ska kompenseras genom ett förstärkt stöd för omställning och kompetensutveckling.

Samtidigt saknar många DIK-medlemmar tillgång till relevant fortbildning, särskilt de som jobbar inom reklam och PR, arkeologi, museum eller språk. De vanligaste orsakerna till utebliven kompetensutveckling är att det inte prioriteras på grund av kostnader eller tidsbrist, eller att det saknas en strategi på arbetsplatsen.⁶

DIK:s medlemmar vid bibliotek, museer, arkiv med mera spelar också en viktig roll i det livslånga lärandet. De rustar medborgarna med kunskap inom medie- och informationskunnighet, källkritik, historisk evidens och folkbildning, och har samtidigt en unik möjlighet att nå breda grupper i samhället. Deras kompetenser och infrastruktur måste bättre tas tillvara och integreras i andra samhällsinstitutioners arbete, inte minst högskolor och universitet. Även studieförbunden och civilsamhället spelar en viktig roll för folkbildningen och det livslånga lärandet.

⁵ Validering – för kompetensförsörjning och livslångt lärande, SOU 2019:69

⁶ Hellström, V (2020) Kompetensutveckling och livslångt lärande. DIK. <https://assets.ctfassets.net/vkygthqfrquy/72sFU3QN2dKJqbacpRtIMS/96ec219559d51f1744941be4ab4ffdeb/Rapport-LLL-NY.pdf>

En samlad strategi för livslångt lärande

Det finns idag stor konsensus om att kontinuerlig kompetensutveckling är nödvändigt inte bara för individen, utan också för samhällets kompetensförsörjning och arbetsgivarnas konkurrenskraft. Bra insatser görs, men det saknas samordning av olika politikområden och en samlad och formaliserad plan för hur det konkret ska gå till och vilket ansvar som ska ligga på olika aktörer. Därför vill DIK se en nationell strategi för livslångt lärande med en konkret handlingsplan och ansvarsfördelning. Strategin bör utformas gemensamt av regeringen och arbetsmarknadens parter.

Arbetsgivare måste ta ansvar för kompetensutveckling

Individen har ett ansvar att hålla sig à jour med en föränderlig arbetsmarknad, men det yttersta ansvaret ligger på arbetsgivaren. Arbetsgivaren ska kartlägga kompetensbehov hos både medarbetare och verksamhet och ta fram en långsiktig plan för kompetensutvecklingen. Arbetet bör ske i samråd med lokala fackliga företrädare på arbetsplatsen. En förutsättning för att utbildningsinsatser ska bli av är att privata såväl som offentliga och ideella arbetsgivare avsätter en del av personalbudgeten till utbildningsinsatser, och ser till att det finns tillräckligt med tid och personalresurser för att det ska vara praktiskt möjligt att genomföra dem.

Ett mer flexibelt och relevant utbud för vidareutbildning

Samhället å sin sida måste se till att det finns relevant och lättillgänglig vidareutbildning som går att kombinera med arbete. Människor ska kunna bygga på sin kompetens oavsett var de bor eller hur deras livssituation ser ut. Därför behövs fler korta kurser, på låg fart och kvällstid, på fler platser och på distans.

Regeringen har till följd av coronapandemin ökat utbudet av korta kurser och utvecklat distansundervisningen, men satsningarna har framför allt riktats till bristyrken i välfärden. Tillgänglig vidareutbildning behövs också för andra, exempelvis är utbudet allt för tunt inom humaniora och samhällsvetenskap. Satsningarna bör permanentas och breddas.

Det är bra att det nyligen har skrivits in i lagen att högskolorna ska främja det livslånga lärandet⁷, men lärosätena måste också få ett tydligt uppdrag och resurser för arbetet. Annars är incitamenten att tillhandahålla fortbildning små, samtidigt som den riskerar att ställas mot den examensinriktade utbildningen.

Resurser krävs också för högskolornas arbete med att validera kompetens. Fler behöver få sitt tidigare lärande bedömt och tillgodoräknat så att högskoleutbildningar kan kortas där det behövs. Det gäller både de med

⁷ Högskolelagen 1992:1434

utbildning från annat land, och de som förvärvat kunskap i arbetslivet. För att säkra likvärdighet behövs ett nationellt samordnat system och extern granskning.

Ekonomiska förutsättningar för livslångt lärande

Den som vill vidareutbilda sig måste kunna finansiera sina studier och DIK har länge verkat för en offentlig modell där man till exempel använder socialförsäkringar eller a-kassa. Det kan täcka en större del av lönen än existerande studiestöd. Det kan användas även när en arbetsgivare inte står för notan, exempelvis av egenföretagare och visstidsanställda, och blir mer jämlikt eftersom kompetensutveckling inte prioriteras lika högt i alla yrken. Därför är det glädjande att regeringen nu, som en följd av parternas överenskommelse, har föreslagit både ett nytt offentligt studiestöd och en ny omställningsorganisation som ska ge stöd och vägledning.⁸

Starka universitet och högskolor

Alla som investerar tid och engagemang i en utbildning ska kunna lita på att den har hög kvalitet och är användbar. Utbildningssystemet har urholkats över tid och därför behöver de totala anslagen till högre utbildning öka.

Många DIK-medlemmar har sin utbildningsbakgrund inom humaniora och samhällsvetenskap. Dessa ämnen får idag lägst ersättning av alla ämnen⁹, vilket bland annat leder till mindre undervisningstid (humaniorastudenter har så lite som två till nio undervisningstimmar i veckan och förväntas utföra upp till 95 procent av sin utbildning genom självstudier¹⁰). DIK:s studentgrupp har bland annat lyft att det gör att studenter, särskilt från studieovan bakgrund, avslutar utbildningen i förtid eller får sämre resultat.¹¹ Mer resurser till HSTJ-området (humaniora, samhällsvetenskap, teologi och juridik) är avgörande för att utbildningarna ska få högre kvalitet.

Det är också nödvändigt att minska prestationers betydelse i resurstilldelningssystemet. Med det nuvarande systemet lönar det sig bättre att ha fler program eftersom dessa har högre genomströmning, snarare än fristående kurser och distansutbildningar. Att utbildningar som är flexibla för studenten ofta är ekonomiskt ofördelaktiga för lärosätena motverkar det livslånga lärandet. Systemet bör tas bort, och även det så kallade produktivitetsavdraget som syftat till att effektivisera högskolan bör slopas.

⁸ <https://dik.se/om-oss/nyheter/stodet-for-omstallning-och-kompetensutveckling-starks> (hämtad 2021-09-03)

⁹ Regleringsbrev för budgetåret 2021 avseende universitet och högskolor

¹⁰ Fuchs, H (red) Humanioras pris och värde: Resurser och utbildningskvalitet. Humtank.

¹¹ DIK student (2019), **Nedvärdering av humaniora börjar på universiteten**. Universitetslärares. 22 maj 2019. <https://universitetslararen.se/2019/05/22/nedvardering-av-humaniora-borjar-pa-universitetet/> (hämtad 2021-09-28)

Satsa på forskning inom humaniora och samhällsvetenskap

Även forskning inom humaniora och samhällsvetenskap har lägre prioritet genom mindre resurser och färre doktorandtjänster. Satsningar på forskning som bedömts som strategiskt viktig eller ”excellent” har främst premierat mansdominerade områden som teknik, naturvetenskap och medicin.¹² Det motverkar jämställdhet och leder till att utbildningar inom andra områden får sämre forskningsanknytning.

Det är i allra högsta grad strategiskt att satsa på humaniora och samhällsvetenskap, inte minst för att möta samhällskriser och andra utmaningar demokratin, klimatet och mänskligheten står inför. Humanvetenskaplig kunskap som tolkningsförmåga, retorik, kritiskt tänkande, etiska och filosofiska frågeställningar, språk, interkulturell kompetens med mera måste även integreras i forskning som handlar om teknisk utveckling och AI. Bland annat för att hantera etiska ställningstaganden i den tekniska utvecklingen.

Genom tillräcklig basfinansiering kan lärosätena också erbjuda fler trygga anställningar. Andelen tidsbegränsade anställningar är hög bland forskande och undervisande personal (33 procent), jämfört med arbetsmarknaden i övrigt (17 procent), och kvinnor har oftare visstidsanställning eller vikariat.¹³ Otryggheten drabbar medarbetarna, påverkar kvalitén i undervisning och forskning och gör det svårt att behålla kompetens. Regeringen måste också tydliggöra lärosätenas ansvar för trygga anställningar i regleringsbrev och propositioner.

Kulturarvet är en viktig forskningsresurs

Det material som finns vid kulturarvsinstitutionernas arkiv, samlingar och bibliotek, behöver bli mer tillgängligt som forskningsresurser. Institutionerna är också en viktig resurs för att tillgängliggöra och kommunicera forskningsresultat. Ett hinder är dock inlåsningsen av offentligt finansierad forskning och den orimliga oligopolställning med omotiverat höga vinster som de dominerande vetenskapliga tidskrifterna gör. För att lärosäten ska kunna fullgöra sitt uppdrag att bidra till allas – studenters och forskares, men även allmänhetens – kunskapsinhämtning, behövs öppen tillgång till forskningsresultat.

Studenterna ska spegla samhället

Universitet och högskolor är enligt lag skyldiga att aktivt arbeta för att bredda rekryteringen. Trots det är elever från studieovana hem fortfarande

¹² Delegationen för jämställdhet i högskolan, **Svart på vitt – om jämställdhet i akademien**, SOU 2011:1

¹³ UKÄ, **Tidsbegränsade anställningar bland högskolans forskande och undervisande personal**, 2018

underrepresenterade inom högre utbildning, och utbildningsval är starkt bundna till kön, social bakgrund eller bostadsort.¹⁴ Inom DIK:s utbildningsområden är särskilt utrikes födda underrepresenterade.

Eftersom grunden läggs i tidig ålder krävs en likvärdig grundskola och insatser för att motverka ekonomisk och social utsatthet och segregation. Men det behövs också ett mer aktivt arbete från universitet och högskolor. Regeringen behöver tillföra mer resurser och ställa krav på utbildningsanordnare att ha tydliga planer med mätbara mål för arbetet. Planerna bör innehålla insatser som att nå ut till underrepresenterade grupper, anta fler elever genom alternativt urval och validering och stärka tillgången till studenthälsa och akademiskt stöd.¹⁵

Alla har rätt till skolbibliotek

Forskning visar att skolbibliotekarier bidrar till elevers språkutveckling, läsförmåga och informationskompetens, och dessutom jämnar ut förutsättningarna mellan elever.¹⁶ Trots det har bara 35 procent av eleverna tillgång till ett bemannat skolbibliotek (ytterligare 8 procent har tillgång till ett integrerat folk- och skolbibliotek).¹⁷

Alla elever inom grundskolan ska ha tillgång till bemannade, välutrustade, välfungerande skolbibliotek där bibliotekarien också är en del av skolans övriga pedagogiska arbete. En statlig utredning har föreslagit att skollagen ska tydliggöra att skolbibliotek ska vara bemannade av i första hand bibliotekarier, och att det ska slås fast i läroplanerna att rektor ska ansvara för att samarbetsformer utvecklas mellan skolbibliotekarier och lärare.¹⁸ DIK har länge drivit detta och arbetar för att förslagen ska bli verklighet.

Bemannade skolbibliotek kräver också fler utbildade bibliotekarier som idag är en bristgrupp. Arbetslösheten är rekordlåg och en stor grupp väntas gå i pension under de kommande åren.¹⁹ Här behövs mål i regleringsbrevet till biblioteksutbildningarna om att antalet utbildningsplatser ska fördubblas under de kommande tio åren.

¹⁴ UHR, **Utbildning går i arv**, 2017

¹⁵ DIK students **10 krav för breddad rekrytering**, 2020

¹⁶ Gärden, C (2017) Skolbibliotekets roll för elevers lärande: en forsknings- och kunskapsöversikt år 2010-2015. Kungliga biblioteket.

¹⁷ Ranemo, C (2019) Bibliotek 2019. Kungliga biblioteket.

¹⁸ **Skolbibliotek för bildning och utbildning**, SOU 2021:3

¹⁹ Alm Dahlin, J (2020) Arbetslöshetsrapport. DIK.

Därför vill DIK

- Att regeringen antar en nationell strategi för kompetensförsörjning och livslångt lärande som innehåller en konkret handlingsplan och ansvarsfördelning för att alla ska ha tillgång till relevant kompetensutveckling och möjlighet att finansiera den.
- Att anslagen till högre utbildning ökar generellt, med särskilda satsningar på humaniora och samhällsvetenskap, och att även forskning inom dessa områden stärks genom mer resurser och fler doktorandplatser.
- Att utbildningsledningar, studievägledare och ansvariga politiker aktivt arbetar för att öka mångfalden bland studenter som söker till utbildningar inom DIK:s områden.
- Att det skrivs in i skollagen att skolbibliotek ska vara bemannade av bibliotekarier, samt att det tydliggörs i läroplanerna att skolbibliotekarier ska vara delaktiga i det pedagogiska arbetet.

Kap. 3: Arbetsmarknadspolitik för ett hållbart arbetsliv

Bakgrund och utmaningar

Under 2019 bröts en mångårig trend med sjunkande arbetslöshet på grund av en avmattning i ekonomin, och under 2020 steg arbetslösheten ytterligare till följd av coronapandemin. Inom DIK syns ökningen tydligast bland yngre medlemmar.²⁰ De har ofta mer otrygga anställningar och drabbas hårdare, men visstidsanställningar förekommer även högre upp i åldrarna inom DIK:s områden.

Pandemin har både stärkt digitaliseringsprocessen och satt ljuset på brister. Idag kan många yrkesgrupper arbeta när och var som helst. Det är något många medlemmar efterfrågar och som sannolikt blir vanligare till följd av pandemin. Ett mer flexibelt arbetsliv kan bidra till bättre balans mellan arbete och fritid med reducerad stress och bättre välbefinnande som följd. Samtidigt gör distansarbete att det blir svårare att säkerställa en bra arbetsmiljö och kan till exempel leda till en ökad risk för krav på ständig tillgänglighet.

Många av DIK:s medlemmar arbetar i yrken med lite resurser och hög arbetsbelastning. I förhållande till sina utbildningar har de också låga ingångslöner. Drygt tre fjärdedelar av DIK:s medlemmar är kvinnor och många arbetar inom kvinnodominerade yrken där lönerna ofta är lägre, löneutvecklingen mindre och arbetsvillkoren sämre.

Arbetsmarknaden utmanas också av digitalisering och globalisering. Det öppnar upp för nya arbetstillfällen och fler sätt att använda medlemmarnas kompetenser. Samtidigt skapas otrygghet när nya anställningsformer och former för fördelning av arbete växer fram – arbetsmiljöansvaret blir otydligt och trygghetssystemen omfattar inte alla.

DIK:s vision är en arbetsmarknad där alla arbetsgivare lever upp till diskrimineringslagen. Alla ska vara trygga på arbetet, ha likvärdig tillgång till bra arbetsvillkor och utveckling, och en lön som speglar arbetets krav.²¹

²⁰ Ibid.

²¹ DIK (2020) Strategi mot diskriminering och mångfald.
https://assets.ctfassets.net/vkygthqfrquy/2cWQzSrWGO6XgiYmhJ7N6K/4867c12092cb-35475b4a96278a92b3c6/Strategi_mot_diskriminering_och_f_r_m_ngfald_Styrdokument_antaget_av_DIKs_f_rbundsstyrelse_2020-10-23.pdf (hämtad 2021-09-28)

Det är tyvärr en bra bit kvar. Bara några exempel är att diskriminering av utrikes födda är utbredd, seniora personer missgynnas vid rekryteringar och att alla inte vågar vara öppna med sin sexuella läggning på jobbet.

Allt det här är faktorer som sätter den svenska modellen, trygghetssystemen och arbetsmiljöarbetet på prov.

Vi ska hålla hela arbetslivet

Då medellivslängden ökar och fler arbetade timmar behövs för att finansiera pensionssystemet och välfärden ska pensionsåldern höjas. Men många har redan idag svårt att arbeta till pensionen, inte sällan på grund av fysisk eller mental ohälsa orsakad av just arbete. Om man på allvar vill att fler ska vilja och orka längre måste arbetslivet vara hållbart, utvecklande och fritt från diskriminering. Tryggare anställningsvillkor och kraftfulla insatser för lägre arbetslöshet, färre sjukskrivningar och mindre ofrivilligt deltidsarbete skulle ha långt större effekt på den faktiska pensionsåldern än höjd pensionsålder.

En annan del i ett mer hållbart arbetsliv är DIK:s vision om en stegvis allmän arbetstidsförkortning till 35 timmars arbetsvecka (se proposition 2).

Systematiskt arbetsmiljöarbete

Alla arbetsgivare är skyldiga att bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete – fysiskt och digitalt, men också socialt och organisatoriskt. Medarbetare och skyddsombud ska ha inflytande över arbetsmiljön oavsett när eller hur de arbetar, och de lagar och regler som reglerar arbetstid och arbetsmiljö ska gälla även när arbetet är flexibelt.

Ökat distansarbete ställer ännu större krav på tydliga ramar, löpande dialog, bra (hem)arbetsmiljö och mer friskvård. DIK:s rekommendationer om flexibelt arbete kan här användas som stöd.²² För att upptäcka problem i den digitala miljön krävs också ett systematiskt arbete där exempelvis teknisk utrustning, säkerhet och användbarhet inkluderas i skyddsronder. Under pandemin har det också blivit tydligt att arbetsgivares generella beredskap för samhällskriser behöver öka.

Arbetsrelaterade sjukskrivningar på grund av stress och utmattning ökar, särskilt bland kvinnor och inom kontaktyrken²³, och många går ned i arbetstid

²² DIK. DIK om flexibelt arbete och ett flexibelt arbetssätt.

https://assets.ctfassets.net/vkygthqfrquy/2GavEDINOldV4pqtuE2UKO/8d-d076115971417e05434f3512556174/DIK_om_flexibelt_arbete_.pdf (hämtad 2021-09-28)

²³ Försäkringskassan, Sjukfrånvaro i psykiatriska diagnoser. En registerstudie av Sveriges arbetande

för att orka. Inom DIK:s yrken står orsakerna ofta att finna i bristande resurser och effektivisering där anställda förväntas utföra mer arbete på färre personer. Lösningen är då mer personal och att arbetet organiseras bättre, inte att individen går ned i tid och straffas genom lägre inkomst och pension.

Anställningsformer

De tidsbegränsade anställningarna har inte blivit fler, men de har blivit alltmer osäkra. Andelen med allmän visstidsanställning och olika former av behovsanställningar har ökat markant, medan den tryggare anställningsformen vikariat har minskat.²⁴

Otrygga anställningar är vanligt i början av arbetslivet, men i många av DIK:s yrken staplas olika former av korta och osäkra anställningar på varandra hela livet. Till exempel bland de som jobbar inom forskning, kulturproduktion och museum. Det är också vanligare bland utrikes födda och kvinnor.²⁵

Det skapar stress, gör att arbetsgivare enklare kan komma undan med dåliga arbetsvillkor och ökar utsattheten för trakasserier. Pandemin har också synliggjort hur personer med otrygga anställningar jobbar trots att de är sjuka för att de inte har råd att förlora inkomst eller inte vill uppfattas som lata.

DIK jobbar för att missbruket av visstidsanställningar ska stoppas och för att samhällets skyddsnät ska gälla alla oavsett anställningsform. För att fler ska omfattas av kollektivavtal och trygga anställningar är det avgörande att den svenska modellen med starka parter och gemensamt finansierade trygghetssystem upprätthålls. De senaste årens utveckling där politiken allt mer lagt sig i parternas frågor måste motverkas, liksom politiska förslag om sänkta ingångslöner och ”enkla jobb” med sämre villkor.

Egenföretagande

Egenföretagare finns inom alla DIK:s yrkesgrupper men är vanligt bland till exempel teckenspråkstolkare och översättare, och i kommunikationsbranschen. Många kombinerar också anställning med egenföretagande.

Många väljer egenföretagande för att få ökad frihet eller möjlighet att arbeta med det man vill, men det finns också de som inte har något alternativ. I vissa yrken kan det vara svårt att få anställning och det förekommer att arbetsgivare tar in egenföretagare eller egenanställda som arbetar under anställningslika förhållanden för att undfly arbetsgivaransvaret (så kallat falskt egenföretagande).

Egenföretagare omfattas inte av trygghetssystemen på samma sätt som anställda eftersom många av socialförsäkringarna är utformade med

befolkning i åldern 20–69 år (2020:8)

²⁴ Wingborg, M (2020) Fler otrygga jobb och färre fackligt anslutna. Arena idé.

²⁵ Ibid.

tillsvidareanställning som norm. Till exempel använder de sjukförsäkringen i lägre grad och det beror till viss del på systemens utformning. Egenföretagare betalar skatt på samma sätt som anställda och när trygghetssystemen behövs måste de finnas även för dem. Gruppen omfattas inte heller av kollektivavtal och dess försäkringar vilket får konsekvenser för både pension och skydd vid arbetslöshet och omställning.

Gigekonomi

Gigekonomin har växt inom flera av DIK:s sektorer och i takt med fortsatt digitalisering är det sannolikt att trenden håller i sig. Allt fler arbetsuppgifter utförs på gigbasis, det vill säga som mindre, utbrutna uppgifter som utförs av olika typer av uppdragstagare.

Plattformsföretag är en del av gigekonomin som fått mycket uppmärksamhet under de senaste åren, främst på grund av stora globala företag som Uber och Foodora. Inom DIK:s sektorer finns flera motsvarigheter, till exempel för kommunikations- och översättningstjänster. Fördelen med detta sätt att förmedla uppdrag är att transaktionskostnaderna blir lägre vilket kan möjliggöra högre ersättningar. Hittills är dock indikationerna de motsatta. En påtaglig risk är också att resursstarka aktörer dominerar marknaden och skapar en skev maktbalans till uppdragstagarens nackdel.

Gigekonomin i dess nuvarande form har lett till att det blivit svårare att säkerställa bra arbetsvillkor och ersättningar. DIK och andra fackliga organisationer behöver göra mer för att stärka möjligheten till organisering för olika former av uppdragstagare, samt verka för att trygghetssystemen omfattar även dessa grupper.

Diskriminering och mångfald

Kränkningar, diskriminering och sexuella trakasserier förekommer i alla yrken, men kvinnodominerade yrkesgrupper och de som har mycket kontakt med utomstående personer som kunder eller besökare är ofta särskilt utsatta. Bland DIK:s medlemmar gäller det till exempel bibliotekarier²⁶, kommunikatörer²⁷, teckenspråkstolkare²⁸ och museianställda.²⁹

Arbetsgivare är enligt Diskrimineringslagen skyldiga att förebygga och åtgärda diskriminering, men lagen efterlevs dåligt och det får sällan konsekvenser att bryta mot den. Diskrimineringsombudsmannens tillsyn behöver skärpas och arbetsgivare som inte lever upp till kraven på att motverka diskriminering och

²⁶ Alm Dahlin, J (2019) *Samhället drar sig tillbaka – en rapport om arbetsmiljön på våra bibliotek*. DIK

²⁷ Bucht, A (2019) *Kommunikation på olika villkor – flexibilitet, obetalt arbete och kompetensflykt*. DIK

²⁸ Gemmel, L (2018) *Teckenspråks- och dövblindtolkars villkor och psykosociala arbetsmiljö*. DIK

²⁹ Alm Dahlin, J (2021) *Hur mår museisektorn? En rapport om arbetsmiljön på svenska museer*. DIK

genomföra lönekartläggningar måste få kännbara sanktioner.³⁰

Lagens krav gäller dessutom inte när gärningspersonen är en utomstående person, till exempel en besökare, kund eller brukare, vilket ofta är fallet för DIK:s medlemmar. Arbetsgivaren ska förvisso hantera hot och våld som en arbetsmiljöfråga, men det arbetsmiljörättsliga regelverket³¹ kommer inte åt de fall som också innehåller inslag av diskriminering, till exempel om någon uttrycker sig kränkande på grund av en persons härkomst eller kön. DIK vill att arbetsgivarens ansvar i lagen ska utvidgas, så att det betraktas som lika allvarligt att utsättas för rasism eller sexism av en utomstående som av en chef eller kollega.

En förutsättning för att motverka strukturell diskriminering är också att den synliggörs och följs upp. Därför jobbar DIK med jämlikhetsdata.³²

En kartläggning som DIK gjort visar att allt för många som kommit till Sverige med utbildning inom DIK:s områden arbetar inom yrken som inte matchar deras utbildningsbakgrund. I stället arbetar majoriteten i lågkvalificerade bristyrken. Alla nyanlända akademiker måste snabbt och enkelt få validera och komplettera sin utbildning, för att sedan få relevanta stödinsatser för att kunna arbeta inom sitt område. Fler behöver få ta del av subventionerade jobb som är den insats som i högst grad leder till anställning, exempelvis nystartsjobb eller extratjänster. Arbetsförmedlingen måste också säkerställa att subventionerade jobb inte missbrukas och att deltagarna så långt det går har villkor och löner enligt kollektivavtal.

Våra gemensamma system ska ge trygghet hela livet

Arbetslöshetsförsäkringen

Den som förlorar jobbet måste få en ersättning som går att leva på och trygghet för att ställa om till ett nytt arbete som motsvarar personens utbildning. Det blir särskilt viktigt om anställningstryggheten försvagas genom de föreslagna ändringarna i LAS.³³

En statlig utredning har bland annat föreslagit att a-kassan ska trappas ned successivt för att arbetslösheten ska bli så kort som möjligt.³⁴ Det finns dock inga

³⁰ DIK (2020) Därför arbetar DIK med jämställdhetsdata (hämtad 2021-09-28)

³¹ Arbetsmiljöverket, *Våld och hot i arbetsmiljön* (AFS 1993:2)

³² *Därför arbetar DIK med jämlikhetsdata*, 2020

³³ Arbetsmarknadsdepartementet, *Nu tas nästa steg mot genomförandet av Januariavtalet med flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden*, 2021

³⁴ *Ett nytt regelverk för arbetslöshetsförsäkringen*, SOU 2020:37

belägg för att det skulle fungera. När människor puttats ut ur a-kassan är risken stor att kostnaden bara flyttas till kommunerna i form av mer försörjningsstöd. A-kassan har också urholkats över tid vilket gjort att ersättningen blir orimligt låg utan en facklig inkomstförsäkring. Det blev inte minst tydligt när coronapandemin bröt ut då taket tillfälligt höjdes för att ersättningen skulle gå att leva på. DIK motsätter sig nedtrappningar och vill i stället se en permanent höjning i a-kassan samt att taket indexeras och följer inflation och löneutveckling.

Pandemin har slagit hårt mot studenter men få uppfyller kraven i a-kassan. Även om arbetslöshetsförsäkringen primärt ska skydda förlorad arbetsinkomst, behöver den också ge trygghet under övergången från studier till arbete. Därför behöver studerandevillkoret återinföras för de som avlagt en högskoleexamen.

Omställning

Allt fler behöver hjälp att få jobb till följd av pandemin, men parallellt med stigande arbetslöshet har både antalet kontor och arbetsförmedlare minskat drastiskt. Samtidigt finns inte tillräckliga och fungerande digitala lösningar och privata matchningsaktörer på plats. I stället för att dra ned på insatser och genomföra en tidspressad reformering av Arbetsförmedlingen, behöver regeringen satsa på bättre strukturer för omställning, stöd och kompetensutveckling i hela landet.

För den som riskerar eller har drabbats av uppsägning är också omställningsorganisationerna viktiga.³⁵ De bidrar med förebyggande kompetensutveckling och stöd till den som behöver få nytt arbete. För att omställning ska fungera krävs dock bättre strukturer för livslångt lärande (se kapitel 2).

Sjukförsäkringen

Sjukförsäkringen verkar idag ha som främsta syfte att till varje pris få ut den försäkrade i arbete, ofta till arbeten som inte stämmer överens med dennes utbildning. Försäkringskassans bedömningar måste bli mer rättssäkra och verklighetsförankrade. Den som är sjuk ska få en rimlig sjukpenning, bra och tidigt stöd för rehabilitering och återgång i den takt som krävs. Det kräver ett mer flexibelt system där även återgång på deltid tillåts, och en förståelse för att det ibland aldrig går att arbeta i samma omfattning som innan. Det är också avgörande att arbetsgivare tar sitt ansvar för arbetsanpassning och rehabilitering.

³⁵ Trygghetsråden TRS och TRR i privat sektor och Omställningsfonden i offentlig sektor

Föräldraförsäkringen

Fortfarande tar kvinnor ut drygt 70 procent av dagarna med föräldrapenning.³⁶

Att kvinnor är och förväntas vara mer föräldralediga gör att de missgynnas i löne- och karriärutveckling. Många går också ned i arbetstid för att ta hand om hem och barn och tappar än mer i både lön och pension. För att bryta mönstret krävs fler reserverade månader i föräldraförsäkringen. DIK vill i ett första steg att en tredjedel viks åt vardera föräldern, medan resterande del kan delas fritt.

Pensioner

Hög utbildning och heltidsarbete under ett helt yrkesliv är ingen garanti för tillräcklig pension. Många av DIK:s medlemmar har låga löner och därmed också låga pensioner. Förutom att lönerna och garantipensionen behöver öka är också arbetsgivarens pensionsavsättningar viktiga – de utgör en allt större del av den totala pensionen. De som inte har kollektivavtal, vilket exempelvis är vanligt i reklam- och PR-branschen, har inte alltid tjänstepension. Därför måste fler omfattas av kollektivavtal. Det behövs också fler pensionsinsatser riktade till unga, bland annat behöver man se över hur fler kan tjäna in till tjänstepensionen tidigt i arbetslivet genom att de nedre åldersgränserna sänks eller tas bort.

³⁶ Försäkringskassan, **Pappors uttag av föräldradagar varierar över landet**, 2019

Därför vill DIK

- Att arbetsgivare tar sitt fysiska, organisatoriska, sociala och digitala arbetsmiljöansvar även vid distansarbete.
- Att taket i arbetslöshetsersättningen höjs och räknas upp med inflation och löneutveckling, och att det inte görs några nya nedtrappningar i ersättningsperioden.
- Att studerandevillkoret i arbetslöshetsförsäkringen återinförs så att studenter får trygghet under övergången från studier till arbete.
- Att tillsynen i diskrimineringslagen skärps och att arbetsgivare som inte lever upp till kraven får kännbara sanktioner. Lagens krav ska även gälla diskriminering och trakasserier som utövas av utomstående personer.
- Att trygghetssystemen fortsätter anpassas för egenföretagare och andra atypiska anställningsformer.
- Att arbeta för bra arbetsmiljö och bra anställningsvillkor, med särskild tyngd på de yrkesområden där fasta anställningar inte är norm.

Kap. 4: Kulturens roll för ett samhälle i förändring

Bakgrund och utmaningar

Sverige fick sin första kulturpolitiska proposition 1974 och har sedan dess varit ett samlat politikområde. Sedan 1974 har ett otal kulturutredningar producerats, trots det är det i huvudsak målen från 1970-talet som är dominerande.³⁷

Kunskapsläget om kulturens möjligheter och utmaningar är stort, men den politiska reformviljan har genom årens lopp varit svag. Pandemiåren 2020–2021 visar att det är dags för reformer.

Digitalisering, regionalisering, migration, utanförskap och ökad polarisering gör att samhället idag står inför stora utmaningar. När andra servicefunktioner i samhället tar ett steg tillbaka och lämnar det svåra, finns kulturen och DIK:s medlemmar kvar och verkar mitt i alla samhällsutvecklingar, positiva som negativa.

Två exempel på hur kulturverksamheter och DIK:s medlemmar hamnar mitt i samhällsdebatten är de politiska diskussioner som förts under senare år om bland annat armlängdsavstånd och möjligheten till tillträdesförbud till biblioteken. Armlängdsavstånd handlar om gränsdragningen mellan politiker och tjänstepersoner med frågan om tillträdesförbud till biblioteken rör frågan om att kunna neka personer som misskött sig tillträde till biblioteken upp till ett år. Den statliga utredning³⁸ som ligger till grund för diskussionen om tillträdesförbud visar på ett föredömligt sätt kulturens viktiga och komplexa samhällsroll. Den kulturpolitik som förs, vilka mål och inriktningar som beslutas, har stor påverkan på majoriteten av DIK:s medlemmar.

³⁷ Ny museipolitik (2015), Gestaltad livsmiljö (2015), Konstnär oavsett villkor (2018), Härifrån till Evigheten (Arkivutredningen, 2019), Det demokratiska samtalet i en digital tid (2020) och Skolbibliotek för bildning och utbildning (2021), och utöver det finns det andra myndigheter och offentliga organisationer som kontinuerligt undersöker förutsättningarna för delar av kulturen. Till den kategorin hör bland annat Tillväxtverkets rapport "Ge plats på scen! Kulturföretagen vill växa" och Kungliga bibliotekets utredning "Demokratis skattkammare – förslag till en nationell biblioteksstrategi". Till ovan kan adderas det stora antalet utvärderingar och analyser av kulturen som årligen genomförs av Kulturanalys.

³⁸ Straffrättsliga åtgärder mot tillgrepsbrott och vissa andra brott, Ds 2019:1

Men kulturpolitiken har idag svårt att hålla jämna steg med samhällsutvecklingen. Samtidigt som kultursektorn ständigt åläggs allt fler kompensatoriska uppgifter; motverka segregation och utanförskap, värna yttrandefriheten och verka för demokratins utveckling, urholkas ekonomin allt mer. Därför behövs en kulturpolitik i tiden.

En kulturpolitik i tiden

Coronapandemin har synliggjort betydelsen av kulturen som fysisk mötesplats. Kulturens rikedom av scener skapar platser för social gemenskap och sammanhang, där möts vi i samhörighet, glädje, lärande och erfarenhetsutbyte. Det utvecklingsarbete som måste följa efter pandemin bör ha som utgångspunkt att kulturens scener är samhällsviktiga och ställa sig frågan; hur åstadkommer vi den säkerhet och trygghet som krävs för att dessa scener kan vara öppna även i svår kris.

Stärk kulturens grundfinansiering

Kultursektorn kämpar med en svag grundfinansiering och verksamheterna präglas till stor del av kortsiktiga projektstöd och riktade bidrag. Det leder bland annat till bristande förutsättningar för verksamheternas utveckling, men också till en osund arbetsmarknad som utmärks av korta anställningar, låga löner, otrygghet och stress för den enskilde medarbetaren. Risken för kränkande behandling och trakasserier ökar i otrygga miljöer. Istället för alla kortsiktiga satsningar måste kultursektorns grundfinansiering stärkas, det är bara så en långsiktigt hållbar utveckling kan åstadkommas.

Under Coronapandemin tog den digitala verksamhetsutvecklingen ett stort steg framåt. När de flesta kulturverksamheter antingen stängde sina dörrar för allmänheten eller starkt begränsade tillgängligheten, flyttade nästan allt över till digitala mötesplatser. Det har förekommit ett rikt utbud av aktiviteter och händelser inom hela kultursektorn som gjort det möjligt för alla invånare att delta. Men på grund av att Sveriges digitala infrastruktur brister i stora delar kan inte alla delta på samma villkor. Ska kultursektorn behålla och fortsätta den digitalisering som skett behövs resurser.

Armlängdsavstånd i kulturpolitiken

Kultur fyller många roller i vårt samhälle och existerar i en balans mellan skapande, bevarande, tillgängliggörande och användande. Alla delar är väsentliga för att åstadkomma en sektor som samtidigt är fri och existerar för dess egen skull och är något användarna brukar och nyttjar.

En fri oberoende kultur ger oss möjlighet att växa som individer, och är en av förutsättningarna för det öppna demokratiska samhället. Genom att

skapa och konsumera litteratur, teater och konst möter vi andras erfarenheter, ges sammanhang och grundar oss i tillvaron. Kulturpolitikens uppgift är att skapa goda förutsättningar för alla delarna.

Men kulturens oberoende ställning mot politisk inblandning har under senare år tagit större plats i debatten. Den sedan länge vedertagna principen om armlängds avstånd har utmanats och på vissa platser till och med åsidosatts. Kulturens fria ställning är en förutsättning för det öppna demokratiska samhället, där åsikts- och yttrandefriheten är central del i vår grundlag. Den kulturpolitiska ambitionen måste vara att öka kunskapen om kulturens demokratiska roll och dess funktion i samhället, utveckla förståelsen för dess specifika förutsättningar och särart, särskilt hos beslutsfattare.

Kultur är närande

Kultur och konst måste finnas tillgänglig hela livet – från grundskolan, genom gymnasium, universitet och högskola, yrkesliv och vidare in i pensionen. En förutsättning är dock att man förstår betydelsen av de estetiska ämnenas roll i grundskolan och gymnasium. Kulturverksamheter ska främja mångfald, integration och språkutveckling. DIK menar att det är dags att man ser kulturens väsentliga bidrag till samhällsutvecklingen, oavsett om det rör sig om den fria konsten eller kulturinstitutionerna. Det är kulturpolitikens uppgift att se det arbete DIK:s medlemmar utför och åstadkomma rätt förutsättningar.

Kulturen är också näring. Den bidrar till Sveriges export via musik- och spelindustrin, och är en viktig del av den svenska besöksnäringen. Kulturen genererar inkomster och arbetstillfällen och lämnar betydande bidrag till andra näringar: hotellnätter, restaurangbesök och handel. Kunskapen om kulturens ekonomiska bidrag till samhället måste öka. Det krävs en politisk attitydförändring för att få långsiktiga ekonomiska investeringar inom området.

Kompetensutveckling och kompetensförsörjning

Kulturens framtida kompetensförsörjning är beroende av att framtidsutsikterna är goda för de som väljer humaniora och estetiska ämnen. Det måste löna sig ekonomiskt att söka sig till dessa utbildningsområden. Det behövs satsningar inom humaniora och estetiska ämnen - från grundskolan via gymnasiet och upp till högskola och universitet - så att statusen för dessa utbildningar höjs och kompetensnivån ökar. Estetiska ämnen måste bli obligatoriska på gymnasiet. Dessutom speglar kulturen samhället dåligt, både ifråga om besökare och anställda. En breddad rekrytering måste få genomslag såväl i utbildningarna som i kulturens verksamheter.

Covidpandemin visade på betydelsen av digital kompetens och ett rimligt antagande är att i framtiden kommer fler röra sig i gränslandet mellan humaniora, teknik och naturvetenskap. Därför måste utbildningarna i högre grad utvecklas i den riktningen för att trygga kulturens framtida kompetensförsörjning.

För att öka möjligheterna för nyutbildade att komma in på arbetsmarknaden är det dags för ett nytt arbetsmarknadsprojekt motsvarande Access.³⁹ DIK har utvecklat grunderna för ett sådant projekt, som utgår både från Agenda 2030 och DIK:s rapport ”5D- en kompetenspolicy för framtidens museer”.⁴⁰

Statligt ansvar för kompetensförsörjningen

Flera statliga utredningar⁴¹ har pekat på behovet av ett större statligt ansvarstagande för både kompetensutveckling och omvärldsbevakning inom en rad områden i kultursektorn, till exempel för personal inom arkiv och bibliotek. Inom såväl bibliotek som arkiv är teknikutveckling både komplex och omfattande och för många kommuner är det svårt att såväl ekonomiskt som kunskapsmässigt hålla jämna steg med utvecklingen. Det är väsentligt att personalen inom dessa områden, DIK:s medlemmar, ges rätt förutsättningar för att kunna utföra sitt jobb. Därför behöver staten ta ett större ansvar för kompetensförsörjningen.

En förutsättning för en långsiktig och strategisk kompetensförsörjning är ett tryggt arbetsliv med goda arbets- och anställningsförhållanden.

Lärdomar från pandemin

Covidpandemin har på ett tydligt sätt pekat på vikten av att utveckla digitaliseringen inom kultursektor. Samtidigt är sektorns roll som fysisk mötesplats unik. Båda delarna måste utvecklas parallellt, för att kulturen ska nå människor, vara angelägen och verkligt tillgänglig. Pandemin har tydligt visat den osäkerhet som uppstår hos människor i en kris när behovet av rätt information blir stort. I det framtida krisberedskapsarbetet måste kultursektorn vara en huvudaktör. Dess unika roll som mötesplats för information, kunskap och samhörighet, både digitalt och fysiskt, måste ges resurser och rätt förutsättningar att utvecklas. Det är dags att tänka in kultursektorn i totalförsvaret.

Covidpandemin har visat på samhällets skörhet och arbetet framåt måste vara förankrad i FN:s Agenda 2030 för hållbarhet. Förutom de direkt klimatrelaterade målen handlar en stor del om den sociala hållbarheten och där spelar kulturen en viktig roll.

³⁹ Access var ett arbetsmarknadspolitiskt projekt 2006–2009. Det var särskilt fokuserat på digitalisering- en av kulturarvssamlingar.

⁴⁰ DIK (2019) Kultur och Agenda 2030. Rapport från expertgrupp.
https://assets.ctfassets.net/vkygthqfrquy/67bKO3UAQ2GU2fLDuLJ9KO/984e63ed388362195b86db-84d24be345/Slutrapport_expertgruppen_fo_r_kultur_medier_och_nationell_strategi.pdf (hämtad 2021-09-28)

⁴¹ Härifrån till Evigheten (Arkivutredningen, 2019), Skolbibliotek för bildning och utbildning (2021) och Kungliga bibliotekets utredning ”Demokratins skattkammare – förslag till en nationell biblioteksstrategi”.

Mediepolitik

Digitala kanaler – sociala medier och hemsidor - är våra främsta källor till information. Utvecklingen har gett oss nya möjligheter för deltagande och samtal, samtidigt som det också har polariserat diskussionen. Parallellt med framväxten av nya plattformar för idéutbyte, har det blivit lättare att hota och hata meningsmotståndare, demokratiska företrädare och dess granskare.

Fria och oberoende media är viktiga fundament i det demokratiska samhället. Tidningsmarknaden präglas av få och stora aktörer med stort inflytande. Mediestödets konstruktion hör till den tid när den fysiska papperstidningen var den huvudsakliga källan. Med den digitala utvecklingen är situationen en annan, därför bör stödet ses över ur ett demokratiskt perspektiv.

Medie- och informationskunskap är viktigt i dagens moderna medie-samhälle. Att förstå vad man läser, ser och hör och verifiera källans riktighet är väsentligt i ett informationsflöde som styrs av sökalgoritmer. Medie- och informationskunskap, MIK, bör inkorporeras i samtliga ämnen under hela utbildningstiden.

Tillgång till information är en av demokratins hörnstenar. Det hör till varje medborgares demokratiska rättighet att både kunna ta del av information och att kunna dela den med andra, det är själva förutsättningen för det demokratiska samtalet. Därför ser DIK med oro fram mot hur det upphovsrättsdirektiv som nyligen antogs av EU kommer att påverka många av de verksamheter som DIK:s medlemmar arbetar inom. Direktivet kommer att betyda stora inskränkningar i hur material kan användas, något som kan få stor betydelse för museer, bibliotek och arkiv.

Public service

Radio och tv i allmänhetens tjänst fyller en viktig roll i att erbjuda ett medieutbud fritt från statliga, ekonomiska, politiska, och andra intressen.

I ett demokratiskt samhälle ska medborgarnas möjlighet till varierade medier inte begränsas av vem som har den politiska makten för tillfället. Public service särställning kommer från deras oberoende, och det måste säkerställas oavsett politiska strömningar.

Tillgängliga medier är en förutsättning för att alla människor i Sverige ska kunna vara demokratiskt delaktiga. Myndigheten för tillgängliga medier, MTM, bör mot bakgrund av den digitala utvecklingen få ett utvecklat uppdrag som inkluderar digitala kanaler.

Därför vill DIK:

- Att kultursektorn som helhet får en stärkt grundfinansiering som bland annat kan stärka dess roll som fysisk och digital mötesplats.
- Att staten ökar kulturskolans grundfinansiering.
- Att kultursektorn och public service får ett starkare lagskydd.
- Tydliggör kultursektorns roll i totalförsvaret och i krisberedskapen.
- Stärka de estetiska ämnenas roll i grundskolan och gymnasiet.
- Att arbeta för högre löner i kultursektorn i stort och i DIK:s branscher i synnerhet.

Kap. 5: Snabb förändring skapar stress inom kommunikation

Bakgrund och utmaningar

Digitaliseringen har i många avseenden förändrat samhället under de senaste decennierna, inte minst när det gäller förutsättningar för, behovet av, och kravet på kommunikation.

Antalet kanaler har ökat och medborgarnas förväntningar på allt från privata företag till organisationer, kommuner och myndigheter har förändrats radikalt. Där nyhetsmedia tidigare var den främsta informationskällan för medborgarna har nu webbsidor och sociala medier blivit allt viktigare. Till följd av detta har antalet människor sysselsatta inom kommunikationsbranschen ökat kraftigt.

Inom offentlig sektor har expansionen inneburit problem kopplade till legitimitet – inte minst för att utvecklingen har skett parallellt med att journalistiken mött stora utmaningar och neddragningar.

Inom privat och ideell sektor är utmaningarna framför allt kopplade till social hållbarhet och arbetsmiljö där ett högt tempo, passion och avsaknad av struktur utsätter människor för stora påfrestningar.

Kommunikatörer i samhällets tjänst

Få, om några, ifrågasätter vikten av att den skattefinansierade verksamheten ska bygga på transparens och delaktighet – detta tas numera för givet som en förutsättning för de demokratiska processerna och coronapandemin har ytterligare lyft fram vikten av kommunikation. Under de senaste åren har dock antalet kommunikatörer, och ibland även hur de arbetar ifrågasatts – inte minst från de stora mediehusen.

All offentlig verksamhet, kommunikation inräknat, ska granskas och en förutsättning för att det ska vara möjligt och fruktbart är att information finns

tillgänglig. DIK:s medlemmar har i upprepade undersökningar⁴² uttryckt att otydligheten kring kommunikatörens roll är stor och att okunskapen påverkar förutsättningarna för deras arbete och synen på professionen. Samlingsbegreppen kommunikatörer och informatörer kan innefatta allt från press-tjänst och redaktörer på sociala medier till internkommunikation, verksamhetsutveckling och strategiskt arbete. Denna bredd behöver kommuniceras för att ge legitimitet till kommunikationsyrket. Även de faktiska resultaten och nyttan för medborgarna behöver lyftas.

Kommunikatörer hamnar många gånger i en svår situation där man å ena sidan har skyldigheter mot sin arbetsgivare, inte sällan inom en politisk organisation och, å andra sidan, har som uppgift att upprätthålla legitimiteten för exempelvis offentlig förvaltning i relation till invånarna i stort.

Det är viktigt att kommunikationsyrket förhåller sig till samma riktlinjer som all offentlig verksamhet där öppenhet är centralt och resurser används på ett effektivt och korrekt sätt. Detta ställer krav på utbildad personal och kompetensutveckling. Alla kan kommunicera men alla är inte kommunikatörer.

Att mycket information kommer direkt från det offentliga och inte genom medier gör också att kraven på transparens och korrekt information ökar – en utveckling som behöver tas på allvar. När kommunikationsavdelningarna växer ökar behoven av etiska riktlinjer, opartiskhet och ansvarstagande – såväl i relation till det politiska styret som till medborgarna.

De ökade kraven på kommunikation innebär också större påfrestningar på de som arbetar i branschen. Tillväxten har varit så pass snabb att den arbetsmiljömässiga utvecklingen många gånger inte hängtt med. Framväxten av sociala medier ställer krav på ständig närvaro vilket i sin tur leder till att kommunikatörens ansvarsområden och inte minst arbetstider blir svåra att begränsa.⁴³ Det finns stora utmaningar vad gäller social hållbarhet som arbetsgivarna behöver ta på allvar.

⁴² Bucht, A (2019) Kommunikation på olika villkor. DIK och Bucht, A (2020) I brist på vaccin har vi bara kommunikation. DIK

⁴³ Bucht, A (2019) Kommunikation på olika villkor. DIK

Social hållbarhet i byråbranschen

Offentliga kommunikatörer finns i ena änden av kommunikationsspektret, ideella organisationer i mitten, och i den andra änden finns det som brukar kallas för byråbranschen. Utmaningarna är olika. Nio av tio byråer saknar kollektivavtal och en mycket liten del av de anställda har tjänstepensionslösningar i nivå med de kollektivavtalade. Det är ett stort problem som riskerar att få långtgående konsekvenser såväl för den enskilde som för samhället. DIK:s undersökningar visar också på stora utmaningar i den psykosociala arbetsmiljön, inte minst när det gäller stressrelaterade problem.⁴⁴

Fler kollektivavtal

I byråbranschen behöver den generella situationen förbättras. Nivån på såväl villkor som policys brister på en majoritet av företagen. Det här innebär också att byråer som arbetar aktivt med frågorna och erbjuder sina anställda schyssta villkor kan komma att missgynnas av en osund konkurrens där arbetsgivare som håller nere kostnader på arbetstagarnas bekostnad får fördelar. Ett exempel är offentliga upphandlingar där ersättningsnivåerna sjunkit under många år i en nedåtgående spiral där DIK vet att medarbetarna många gånger får betala priset i form av obetalt arbete och höga stressnivåer.⁴⁵

En ökad kollektivavtalsäckning är enda vägen för att vända utvecklingen och en sådan utveckling skulle gynna såväl seriösa arbetsgivare som arbetstagare. Facket behöver generellt öka sin närvaro i branschen och lyfta partsmodellens potential, såväl för medlemmar som för byråer.

Passion är ett problem i ideell sektor

I ideella och medlemsstyrda organisationer vittnar många om att bristfällig organisation i kombination med stort engagemang skapar påfrestningar. Att många chefer och ledare arbetar på ideell basis gör att möten många gånger måste läggas utanför ordinarie arbetstid vilket ytterligare försvårar gränsdragningar mellan arbete och fritid.⁴⁶

⁴⁴ Ibid.

⁴⁵ 45. Bucht, A (2021) Alla som kan byråbranschen förstår att det här är ett problem. https://assets.ctfassets.net/vkygthqfrquy/67bKO3UAQ2GU2fLDuLJ9KO/984e63ed388362195b86db84d24be345/Slutrapport_expertgruppen_fo_r_kultur_medier_och_nationell_strategi.pdf (hämtad 2021-09-28)

⁴⁶ DIK (2029) Passionens baksida i ideell sektor. <https://dik.se/om-oss/nyheter/passionens-baksi->

Ökat arbetsgivaransvar

Arbetsgivarna behöver ta ett större ansvar för att motverka att ett många gånger flexibelt arbete inte blir gränslöst. Även i ideell sektor behöver kollektivavtalstäckningen bli högre och fler organisationer måste se över sina policyer och riktlinjer och se till att de efterlevs. Bristande och kortsiktig finansiering är en utmaning, men konsekvenserna av detta ska inte bäras av de anställda i form av för hård press och obetalt arbete. Oavsett förutsättningar har arbetsgivaren ansvaret för att arbetsmiljön ska vara långsiktigt hållbar.

Kommunikationsbranschen är homogen

Hela kommunikationsbranschen präglas av en mycket påtaglig homogenitet. 93 procent av DIK:s medlemmar inom kommunikation är enligt vår enkätundersökning 2020 själva födda i Sverige, att jämföra med 80 procent av medborgarna. Åtta av tio har också två sverigefödda föräldrar att jämföra med sextiofem procent i landet.⁴⁷ Detta påverkar arbetsmiljön för de som arbetar i branschen likväl som det som kommuniceras. Människor som rasifieras⁴⁸ vittnar om att de ofta själva får bära ansvaret för mångfaldsfrågor vilket innebär ett orimligt ansvar för ett samhällsproblem. Bristen på mångfald och avsaknaden av perspektiv påverkar även kommunikationen, såväl inom privat som ideell och offentlig sektor, vilket är ett demokratiskt problem.

Det finns också stora utmaningar när det gäller jämställdhet i kommunikationsbranschen. En klar majoritet av alla anställda är kvinnor, men ju längre upp i hierarkin man kommer, desto fler män återfinns⁴⁹, och var fjärde kvinna som arbetar inom kommunikation uppger att hon utsatts för sexuella trakasserier på jobbet.⁵⁰

Representation och arbete mot diskriminering

För att vara relevanta måste kommunikationsbranschen också komma till bukt med den sneda representation som präglar hela professionen. Bristen på mångfald är en av ödesfrågorna för kommunikationsbranschen och för att bibehålla sin legitimitet bland såväl medborgare som hos kunder och uppdragsgivare måste man kunna nå alla grupper i samhället och anta flera olika perspektiv.

da-i-ideell-sektor (hämtad 2021-09-28)

⁴⁷ Bucht, A (2020) I brist på vaccin har vi bara kommunikation. DIK

⁴⁸ <https://sv.wikipedia.org/wiki/Rasifiering> (hämtad 2021-09-28)

⁴⁹ Eriksson, L. (2018) Yrkesregistret med yrkesstatistik 2018. Statistiska centralbyrån. Och Rågsjö Thorell, A. (2021) 228 byråer: Så styr männen över svensk reklam. Resumé Insikt. 2021-03-01 <https://www.resume.se/affarer/byraer/228-byraer-sa-styr-mannen-over-svensk-reklam/> (hämtad 2021-09-28)

⁵⁰ Bucht, A (2019) Kommunikation på olika villkor. DIK

Därför vill DIK:

- Arbeta med att förtydliga och förklara vad medlemsgrupper inom kommunikation arbetar med och på vilket sätt de bidrar till demokrati och tillgänglighet.
- Arbeta för ökad kollektivavtalstäckning inom såväl privat som ideell sektor.
- Belysa utmaningarna inom kommunikationsbranschen och arbeta för att arbetsgivare ska ta sitt ansvar och säkerställa en långsiktigt hållbar arbetsmiljö.
- Fortsätta kartlägga representation och arbeta för ökad jämställdhet och mångfald inom såväl den offentliga som inom den ideella och privata delen av kommunikationsbranschen.

Kap. 6: Kreativ sektor – Kulturen hittar in på nya arenor

Bakgrund och utmaningar

DIK har alltid haft ett tydligt fokus på kultursektorn och i den ligger en stor del av förbundets identitet. Under de senaste decennierna har kulturen hittat många nya former och uttryck, inte minst på grund av digitalisering av medier och globaliserade marknader. Numera är till exempel dataspelsbolag och den svenska musikindustrin lika centrala delar av svenskt kulturliv som konsthantverk, hemslöjd och museum och samma person kan formge utställningar på museer, designa dataspel och vara scenograf i tv-produktioner. DIK organiserar yrkesgrupper – oavsett vilken arbetsplats de arbetar på.

Det som ibland kommit att kallas för kreativ sektor rymmer allt från små oberoende studios till stora företag med en global räckvidd. Verksamheten kan sträcka sig från vad som kan likställas med grundforskning inom sina områden till att producera utpräglat kommersiella produkter. Men, likväl är de en del av vidgad och fördjupad kultursektor.

En viktig del i DIK:s arbete är att kartlägga dessa delar av arbetsmarknaden. Det saknas många gånger officiell statistik kopplad till kreativ sektor och här krävs fördjupad kunskap.

Yrken med ena foten i framtiden

Kollektivavtalstäckningen behöver öka

Branscher som ryms under benämningen kreativ sektor, som design, mode, musik, tv-produktion och dataspel, har många saker gemensamt som mer traditionella kulturområden saknar. De präglas ofta av vad som skulle kunna beskrivas som en start-up-kultur, med små entreprenörsdrivna bolag, ofta med relativt horisontella strukturer, där grundare och ägare har centrala roller i verksamheten. Den kreativa sektorn har hittills också haft en svag koppling

till den svenska partsmodellen där antalet kollektivavtal, men också facklig anslutning varit låg.

Bristande arbetsmiljö

Att kreativ sektor i stor utsträckning fortfarande är relativt oreglerad får konsekvenser. Det finns många vittnesmål om allt för tuffa arbetsförhållanden där passion och högt tempo resulterar i alldeles för hög arbetsbörda. Många av bolagen präglas av en långt gången digitaliseringen och riskerna är stora för att möjligheterna till flexibilitet glider över i gränslöshet. Dataspelsbranschen är ett exempel på när kulturen i vissa bolag blivit direkt skadlig och arbetsdagar på tolv timmar eller mer är vardag under långa perioder.⁵¹ Samma typ av kultur återfinns på många reklambyråer, produktionsbyråer i tv-branschen och i delar av modeindustrin.

Flera områden i kreativ sektor präglas av en väldigt ojämn könsfördelning och det finns tyvärr många vittnesmål om såväl sexism som diskriminering.⁵²

Facket har en viktig roll att spela och även denna del av svensk arbetsmarknad har mycket att vinna på att fler tecknar kollektivavtal. Fler och fler arbetsgivare inom kreativ sektor börjar intressera sig för att skapa hållbara organisationer, inte minst för att det nu och i framtiden kommer krävas för att attrahera och behålla personal. Här behöver DIK möta upp de arbetsgivare som vill göra rätt genom att vara en kreativ avtalspart och samtidigt vara ett attraktivt förbund för de som är verksamma i branschen.

Utmaningen är att hitta samarbetsformer och kollektivavtal som rymmer spontanitet och flexibilitet samtidigt som de skapar förutsättningar för en långsiktig hållbarhet för de som arbetar i branschen.

⁵¹ <https://www.dagensarena.se/innehall/spelutvecklare-har-fatt-nog-ny-facklig-rorelse-pa-framfart/> (hämtad 2021-09-28)

⁵² Fahlgren, M. (2016) Hälften av dataspelsutvecklarna är kvinnor. *Forte magasin 4*. <https://forte.se/artikel/halften-av-dataspelarna-ar-kvinnor/> (hämtad 2021-09-28)

Därför vill DIK:

- Skapa en ökad medvetenhet om ett hållbart arbetsliv inom kreativ sektor – bland anställda och studenter likväl som bland arbetsgivare
- Samarbete med branschorganisationer för att utveckla eller skapa anpassade och relevanta kollektivavtal
- Bidra till ökade förutsättningar för rörlighet mellan traditionella kulturyrken och kreativ sektor