



LO – Förbund i samverkan

LOs 26:e kongress 2008

Världens bästa jobb!





”När en människa hälften så stor som jag sträcker sig upp och söker min hand med sin, då känns det som jag har världens bästa jobb. Eller när jag får en bamsekram, då blir man varm. Samtidigt finns det en hel del som måste förändras för att det verkligen ska bli ”världens bästa jobb”. Utrymmena är för små, ljudnivån för hög och arbetsmiljön överhuvudtaget måste fixas till. Arbetsgivarens syn på fackligt arbete och utbildning måste också bli bättre.”

VICTOR SILWERFELDT, elevassistent,
Sågtorpsskolan, Nacka,
medlem i Kommunal.

© Landsorganisationen i Sverige 2007

Omslagsfoto: Kristian Pohl

Grafisk form: LO

Omslag: Hemma Annonsbyrå AB

Original: MacGunnar – Information & Media

Tryck: Modintryckoffset, Stockholm 2007

ISBN 91-566-2401-8

LO 07.09 2 000

LO – Förbund i samverkan



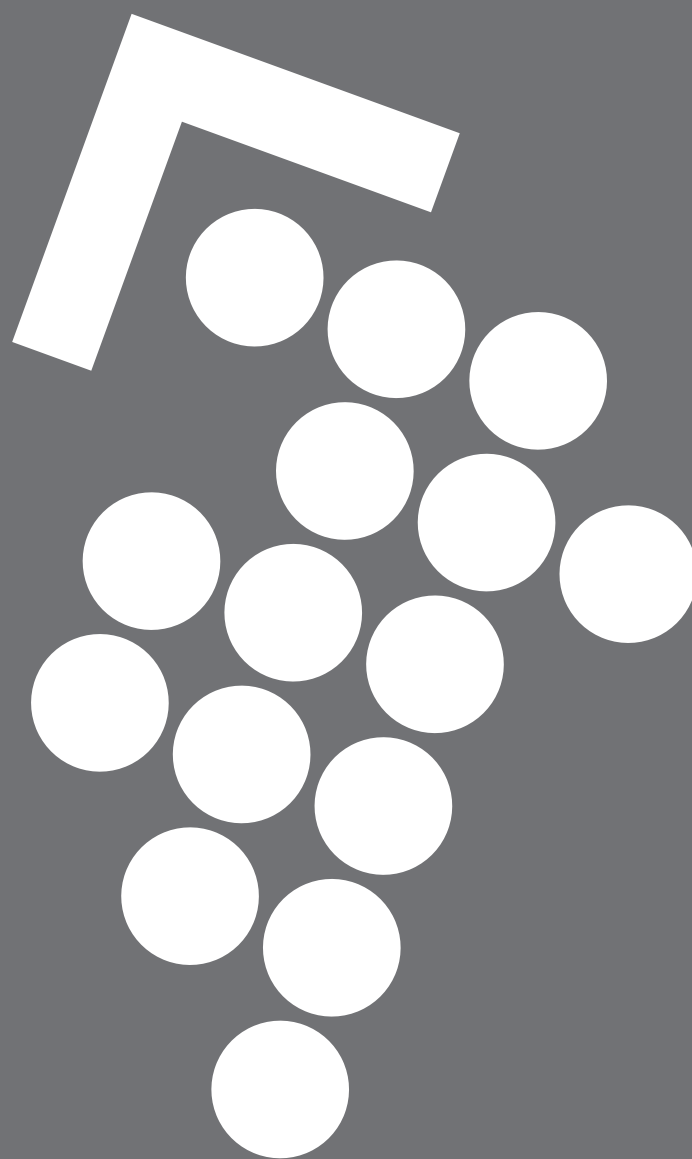
Innehåll

1. Meningen med föreningen	8
2. Förändrade förutsättningar	16
3. Vägar och val för samverkan	30
4. Hög organisationsgrad – men vi måste bli ännu fler	38
5. Facket på arbetsplatsen	52
6. Starka kollektivavtal	66
7. Fördjupad internationell samverkan	78
8. En demokratisk folkrörelse som bygger på medlemmarnas engagemang	86
9. Facket i samhället och politiken – en ideologisk fackförening	90
10. LOs stadgar	98
11. LOs normalstadgar för förbunden	116

Bilaga

LO-förbundens samverkan i framtiden – direktiv till organisationsutredning	118
---	-----

Meningen med föreningen



1. Meningen med föreningen

FACKFÖRENINGSRÖRELSEN ÄR EN ORGANISATION bland människor. Den hämtar sin näring i de dagliga samtal som förs på arbetsplatserna. Samtal som kan handla om den egna ekonomin och lönerna, övertiden och familjens behov, arbetsmiljön och sjukvården, cheferna och politiken.

Fackföreningsrörelsen är en folkrörelse. Den hämtar sin styrka i medlemmarnas engagemang och i sin organisation. Det finns facklig verksamhet i alla branscher, på alla slags företag, i alla delar av landet. Det fackliga arbetet är organiserat nerifrån och upp. Arbetsplatsombud, klubbar, sektioner och avdelningar är ryggraden. Om den lokala organisationen inte fungerar bra är det svårt att upprätthålla kollektivavtalen, teckna nya och organisera nya medlemmar.

Fackföreningsrörelsen är en intresseorganisation. Dess livsluft är solidariteten mellan löntagare som insett att man blir starkare om man sluter sig samman i föreningar och förbund. Förbund som ska samla alla inom en bransch och sluta avtal som garanterar löner och anställningsvillkor för alla medlemmar.

Fackföreningsrörelsen känner inga gränser. I en öppen global ekonomi måste det finnas motkrafter som samarbetar för att förhindra rovdrift på människor, som försvarar löntagarnas rättigheter och som samarbetar för att förbättra situationen för alla som måste sälja sitt arbete för att leva.

Ensam är inte stark – bara ensam. Att helt vara beroende av arbetsgivarens välvilja är att befinna sig i en utsatt position. Det kan gälla en behovsanställd som inte vet från den ena dagen till nästa när hon ska få arbeta och tjäna pengar. Eller en anställd på ett avtalslöst företag som vägras övertidsersättning. Eller personalen när företaget vill rationalisera bort delar av produktionen.

I många länder är situationen mycket värre än så. Där tvingas människor arbeta under vidriga förhållanden för en lön som det knappt går att överleva på. Där förföljs människor för att de arbetar fackligt.

Behovet av organisering stannar inte vid den egna arbetsplatsen, inte vid hemorten och inte vid det egna landets gränser. Det är därför det finns fackföreningar, det är därför fackförbunden bildats och det är därför förbunden slutit sig samman, nationellt och internationellt.

Förbundet – en lönekartell

Fackförbunden är i första hand lönekarteller. Deras uppgift är att med motparten reglera ett avtalsområde och i förhandlingar bestämma villkoren för löntagarna. Utan fackföreningar skulle priset, lönen och villkoret för arbetet helt och hållet bestämmas av förhållandet mellan utbud och efterfrågan med risk för lönesänkningar, kraftiga svängningar i ekonomin och otrygghet som följd.

Ett villkor för lönekartellen är ett starkt prissamarbete. Ett viktigt uttryck för det samarbetet är kollektivavtalens minimilöner, det lägsta pris som ett visst arbete ska ge i betalt. Avtalen reglerar också till exempel övertids- och OB-ersättningar, semesterlön, försäkringsskydd och arbetstider, vilket också har betydelse för priset på arbetet.

En konsekvens av kravet på prissamarbete för både fack och arbetsgivare är att det inte får förekomma fler än ett system för prissamarbete på varje delmarknad. Om det finns fler uppstår en konkurrens mellan dessa vilket kan leda till osund konkurrens där företag med "billigare" avtal konkurrerar ut dem med bättre villkor.

I fackföreningsrörelsens barndom fanns en mängd olika lokala och nationella organisationer som ofta överlappade varandra med oklara gränser mellan delmarknaderna. Det gav motparten en möjlighet att spela ut de fackliga organisationerna mot varandra. Konflikter mellan olika fackliga organisationer om organisations- och avtalsrätten riskerade också att underminera värdet av den fredsplikt som arbetarna sålde i utbyte mot bättre löner och villkor.

Målet blev att det för ett visst arbete, en viss funktion, endast ska finnas ett pris, ett kollektivavtal. Om det finns två avtal bör de till alla viktiga delar vara likvärdiga. Men flera avtal innebär alltid en risk över tiden att arbetsgivarna lyckas skapa skillnader mellan avtalen.

Förbundens struktur

Den vanligaste indelningen i delmarknader, avtalsområden, är branscher. Det finns ingen given definition på detta begrepp. Ordet döljer en grundläggande svårighet där två principer alltid stått mot varandra – yrkesprincipen och industriförbundsprincipen.

De fackliga organisationerna var i begynnelsen organiserade utifrån en yrkesprincip. Det uppfattades då som den enklaste och mest naturliga indelningen. Varje yrke var en delmarknad och för varje yrke skulle det finnas ett lägsta pris, ett avtal. Organisationsmodellen innebär att det inte ska vara möjligt för en arbetsgivare att med geografiska, juridiska eller organisatoriska lösningar köpa ett yrkesarbete, en viss funktion, till ett lägre pris eller till sämre villkor. En effekt blev dock att det kunde finnas många olika fackliga organisationer på samma arbetsplats.

Under det förra seklets första årtionden blev motsättningarna hårda inom den fackliga rörelsen om hur indelningen i delmarknader skulle ske. I takt med framväxten av det starkt arbetsdelade industriella samhället blev det nödvändigt att byta till industriförbundsprincipen. I stället för att organisera alla med samma arbete blev målet att organisera alla på samma arbetsplats. Organisationsmodellen stärker förutsättningarna för en sammanhållen lokal facklig organisation och innebär att arbetsgivaren under den period avtalet gäller garanteras arbetsfred för alla arbetare på arbetsplatsen; något arbetsgivaren sannolikt är beredd att betala mer för.

LO – Förbund i samverkan

När LO bildades 1898 fanns det ett direkt behov av att samordna den unga arbetarrörelsen fackligt och politiskt. Vid den tiden befann sig arbetarrörelsen i ständigt strid för grundläggande fri- och rättigheter. Sverige var ännu inte en demokrati. Rätten att organisera sig på arbetsplatserna och allmän rösträtt fanns inte. Insikten om att striden bara kunde vinnas gemensamt växte.

Den fackliga kampen mötte hårt motstånd. Arbetsgivarna använde lockouten som vapen och försökte vid flera tillfällen genomdriva lönesänkningar. LO bestod på den tiden av drygt 40 medlemsförbund. För ett litet och hårt pressat förbund kunde en lockout vara förödande för ekonomin och framvinga smärtsamma eftergifter som på sikt riskerade att drabba andra. Fackförbunden svarade genom att ge sin gemensamma organisation, LO, uppgiften att samordna stödet till dem som strejkat för allas sak eller de som drabbats av lockout. Med LO kunde förbunden dela solidariskt på kostnaden.

Men LO har också haft som en av sina viktigaste uppgifter att förhindra att arbetsgivarna kan välja och vraka mellan olika avtalslutande organisationer. LO ska lösa tvister mellan förbunden om vem som har organisationsrätten och vilket avtal som ska tillämpas på en viss arbetsplats. Fackföreningsrörelsen lärde sig tidigt att det inte får finnas konkurrerande fack på samma arbetsplats. En av LOs uppgifter är alltså att se till att medlemsförbundens lönekarteller är maximalt effektiva.

Konfederationen

Till sitt väsen är LO en konfederation. Det finns skillnader i beslutsstruktur mellan en konfederation som LO och ett fackförbund. I medlemsförbunden är den centrala nivåns beslut bindande för medlemmarna. I en konfederation är medlemmarna, det vill säga förbunden, inte bundna av besluten på samma sätt. Konfederationen bygger alltså i större utsträckning på frivillighet. LOs styrka och förmåga att påverka förhållandet mellan arbete och kapital, och dess förmåga att påverka politiken i en riktning som är till gagn för förbundsmedlemmarna, är i stor utsträckning beroende av medlemsförbundens förmåga till enighet.

Kongressen, representantskapet och styrelsen är de formella organen för medlemsförbundens inflytande på organisationens mål och färdväg. Det ska också utgöra grunden för LO-kansliets verksamhet och prioriteringar. LOs regionala organisation, LO-distrikten, ska på samma sätt vägledas i sitt arbete av den centrala nivåns beslut. Men verksamheten måste också utgå från de behov som medlemmarna, förbundsavdelningarna, formulerar.

Hur beslut förbereds och fattas är avgörande för organisationens slagstyrka och trovärdighet. En folkrörelse bygger på medlemmarnas och de förtroendevaldas engagemang och intresse, vilket aldrig fullt ut kan beskrivas i en stadgetext. För att organisationen ska fungera, utvecklas och åtnjuta medlemmarnas förtroende krävs det ett inre liv.

LO och medlemsförbunden måste hela tiden sträva efter att vara effektiva, att ta tillvara medlemmarnas vilja och engagemang. Fackliga studier till exempel, ska i det sammanhanget inte bara ses som utvecklande för individen utan också som en av de aktiviteter som definierar själva organisationen. Att det finns en formell demokratisk struktur räcker inte – innehållet i organisationens verksamhet och beslut avgör om medlemmarna känner delaktighet och förtroende för sin organisation.

Samverkan och ansvar

Som den gemensamma organisationen för femton självständiga förbund ska LO vara det samlade uttrycket för medlemsförbundens vilja. En förutsättning för LOs berättigande är alltså medlemsförbundens insikt om att samverkan är nödvändig om man bättre ska kunna ta tillvara sina medlemmars intressen.

Men LO är också en organisation med ett kansli och ett inre liv grundat på beslutsorganens ställningstaganden och intern planering. Dessa två sidor av organisationen har ibland komplicerat bilden av LO. I stället för att på ett tydligt sätt utgöra ett centrum för den fackligt organiserade arbetarklassen har organisationen ibland uppfattats som det sextonde förbundet – en organisation utanför och vid sidan av medlemsförbunden. Det har varit en viktig insikt i arbetet med denna kongressrapport.

Slutsatsen är att förhållandet mellan LO och medlemsförbunden måste vara tydligt – annars riskerar värdet av organisationens beslut att devalveras. Det kan sägas att en organisation inte blir bättre än dess medlemmar vill och önskar. LOs roll och funktion är därför medlemsförbundens ansvar. När LO tar ställning i lönepolitiska frågor, yttrar sig om arbetsrätt och konfliktregler eller har synpunkter på arbetsmarknadspolitiken, så ska det vara som representant för femton förbund med 1,8 miljoner medlemmar.

Det är då ställningstagandet får tyngd. Det är då LO får makt att påverka samhället i en riktning som är bra för löntagarna.

Såväl LO som medlemsförbunden har ett stort internationellt engagemang. Förbunden bevakar fackliga frågor genom sina branschinternationaler. LO arbetar för en omvärld med fria demokratiska och starka fackföreningar där nationella och internationella regelverk garanterar arbetstagarnas grundläggande rättigheter och humana villkor i arbetslivet. Det arbetet sker i nära samverkan med TCO och SACO.

Sedan Sverige blev medlem i EU har det europeiska fackliga arbetet fått en ökad betydelse. Den fria rörligheten för arbete och tjänster inom EU ökar behovet av fackligt samarbete inom unionen. Den svenska fackföreningsrörelsen samarbetar aktivt med motsvarande organisationer i andra länder för att stärka löntagarnas rättigheter.

I Europafacket (EFS) och Internationella Fackliga Samorganisationen (IFS) är det viktigt att LO talar med en röst, trots sin i övrigt konfederativa karaktär. Formerna för hur medlemsförbunden utövar inflytande på

organisationens ställningstaganden har utvecklats, men går att förbättra ytterligare.

Råd och kommittéer för samverkan

LO har ett antal kommittéer och råd för samverkan och beredning med förbunden för att underlätta framarbetandet av gemensamma beslut i komplexa frågor. Som exempel kan nämnas Avtalsrådet och Informationsrådet som är beredande organ till LOs styrelse.

I Avtalsrådet sitter medlemsförbundens avtalssekreterare eller motsvarande samt LOs avtalssekreterare. Alla avtalsfrågor som ska till LOs styrelse måste först passera rådet så att förbunden och styrelseledamöterna ges tid att diskutera och värdera frågeställningarna. I Informationsrådet behandlas centrala och gemensamma informations- och kommunikationsinsatser. Genom att gemensamt diskutera och planera kampanjer och aktiviteter eftersträvar rådet att LOs och förbundens samlade resurser används mer effektivt.

Andra exempel på samverkansorgan är LOs centrala studieutskott och de tre kommittéerna på internationella området; Internationella kommittén, EU-rättskommittén och Europafackliga kommittén.

Facklig-politisk samverkan

Fackföreningsrörelsens historia är fylld av människor som strävat efter något bättre. Människor som har stått i opposition mot orättvisor och haft en vision om solidaritet, jämlikhet och frihet.

Arbetarnas kollektiva intresse att förbättra livsvillkoren har sträckt sig utanför den egna arbetsplatsen. Principen om alla människors lika värde och rätt till ett gott liv löper som en röd tråd genom historien och omfattar idag även krav på jämställdhet och rätten att inte diskrimineras. Genom sin ideologiska sammanhållning och genom att ha samlat så många människor har fackföreningsrörelsen lyckats få gehör för många av sina krav; både fackligt och politiskt.

Även idag förväntar sig medlemmarna att deras fackförening lägger sig i samhällsutvecklingen. Det framgår av LOs medlemsundersökning *Röster om facket och jobbet*. Anställningstrygghet, arbetsmiljö, skydd mot inkomstförluster, löner och jämställdhet mellan kvinnor och män är de frågor som medlemmarna i första hand vill att facket ska syssla med.

LO samverkar politiskt med det socialdemokratiska partiet. De två organisationerna har en gemensam historisk bakgrund, vilket har betydelse. Men det avgörande är att LO och socialdemokraterna har en gemensam ideologisk värdegrund. Organisationerna delar samma vision om ett rättvist, jämlikt och jämställt samhälle.

Ett motiv till samarbetet är insikten att det krävs både facklig och politisk kamp för att förbättra villkoren för LO-förbundens medlemmar. I LOs uppdrag ligger att verka för en samhällsutveckling på grundval av politisk,

social och ekonomisk demokrati. Fackliga framgångar i arbetslivet avgörs också av faktorer som bestäms politiskt. En del frågor kan bara lösas den politiska vägen.

Den facklig-politiska samverkan är också ett av skälen till att Sverige har starka fackföreningar och att den svenska socialdemokratin kan räknas till ett av världens starkaste arbetarpartier. Enligt *Röster om facket och jobbet* anser mer än 40 procent av LO-förbundens medlemmar att samarbetet med socialdemokraterna är positivt – de vill öka eller låta samarbetet vara oförändrat. Resten är osäkra medan bara en fjärdedel är negativa. Bland fackligt aktiva och fackligt intresserade är det fler som är positivt inställda. Den borgerliga regeringens politik kommer sannolikt att leda till att fler förbundsmedlemmar blir positiva till samarbetet.

Förändrade förutsättningar



2. Förändrade förutsättningar

DE GRUNDLÄGGANDE PRINCIPERNA för LOs och medlemsförbundens verksamhet har inte förändrats under LOs drygt 100-åriga historia. Den verklighet som dessa principer ska tillämpas i, har däremot genomgått genomgripande förändringar som kommer att fortgå med stor kraft även under de kommande årtiondena.

Förändringarna gäller exempelvis medlemssammansättning och medlemskrav, utbildningsnivån för olika grupper av arbetstagare, förskjutning av den traditionella gränsdragningen mellan arbetare och tjänstemän, ökad andel löntagare i otrygga anställningsformer, arbetsmarknadens funktionsätt och struktur, förhandlingsmönster samt förbundsstruktur.

Fram till mitten av 1970-talet var en majoritet av LO-förbundens medlemmar män anställda i privata, varuproducerande företag. Idag är Kommunal, som har en majoritet kvinnliga medlemmar anställda i offentlig sektor, det största LO-förbundet. Nära hälften av LO-förbundens medlemmar är kvinnor, alltfler medlemmar arbetar i tjänsteproducerande verksamhet och andelen offentligt anställda är mycket högre nu än tidigare.

Andelen medlemmar med utländsk bakgrund har ökat kraftigt de senaste decennierna och utgör idag mer än var femte förbundsmedlem. Förbundens sammansättning skiljer sig starkt åt, dels vad gäller andel medlemmar med utländsk bakgrund, dels vad gäller andel kvinnliga och manliga medlemmar.

Den snabba globaliseringen av världsekonomin har tidigare främst omfattat varor och kapital. Varuproduktion har under flera decennier flyttat från Sverige till låglöneländer, tidigare främst i Europa och nu i Asien. Under senare år har också tjänstesektorn blivit allt mer global.

I den globala marknaden ingår så gott som samtliga länder och den övervägande delen av världens arbetstagare arbetar idag på en global arbetsmarknad. Det innebär att löntagarnas villkor i allt större utsträckning utsätts för global konkurrens. Även arbetskraftens rörlighet över nationsgränserna ökar.

Globaliseringen av världsekonomin understryker behovet av det globala regelverket till skydd för arbetstagarnas fackliga och sociala rättigheter tillämpas. Utvecklingen hittills har lett till förbättrad ekonomi för ett antal länder och regioner, men samtidigt kraftigt ökade klyftor inom och mellan länder. I många länder saknar löntagarna möjlighet att bilda demokratiska oberoende fackföreningar.

Fackföreningsrörelsen har visat en förmåga till anpassning efterhand som samhället och arbetslivet förändrats. När arbetsmarknaden förändras i sin struktur har fackförbund valt att gå samman eller samverka på nya sätt för att upprätthålla den fackliga styrkan. När konflikten mellan arbetarnas

och kapitalägarnas intressen internationaliserats har kampen sträckt sig ut över nationsgränserna.

Villkoren på arbetsmarknaden

Arbetsgivarna har under 1900-talet använt olika metoder för att öka produktiviteten i sina verksamheter. Arbetsdelning och metodisk kontroll av arbetsmomenten, automatisering, kortare ledtider i produktionen och kapitalrationalisering har varit och är metoder som används. Nu för tiden koncentreras rationaliseringar allt oftare kring löntagarnas anställningsvillkor.

Dagens produktionsfilosofi innebär ofta precisionsbemanning. "Lean production" och "just in time" är två begrepp som utmärker strategin. Genom att inte ha kapital bundet i lager, och genom att ha en arbetsstyrka som hela tiden kan anpassas till verksamhetens behov, strävar man efter en så effektiv och flexibel produktion som möjligt. I statistiken syns detta bland annat genom en ökning av andelen löntagare som har visstidsanställningar, ofrivillig deltid och behovsanställningar. Bemanningföretagens tillväxt och ökad "outsourcing" är delar av samma trend.

Ökningen av andelen förbundsmedlemmar som arbetar skift, kvällar, nätter och helger är också ett resultat av samma behov. Den här utvecklingen slår hårdast mot kvinnorna där det har skett en fördubbling jämfört med för 20 år sedan. Hälften av LO-förbundens kvinnliga medlemmar har idag obekvämlig eller oregelbunden arbetstid att jämföra med en tredjedel av männen.

Tabell 1 Har tidsbegränsad anställning. Enbart LO-medlemmar. Procent

	Vikariat	Prov-anställning	Objekts-/projekt-anställning	Anställning vid behov	Annan tidsbegränsad anställning	Summa
Kvinnor						
16-24 år	18	3	1	16	4	42
25-29 år	8	1	1	12	2	24
30-44 år	7	1	1	4	2	15
45-54 år	4	1	1	2	1	9
55-64 år	2	0	0	2	1	5
Alla	6	1	1	5	2	15
Män						
16-24 år	7	7	5	4	3	26
25-29 år	2	2	3	4	2	13
30-44 år	2	2	2	1	2	9
45-54 år	2	1	2	1	1	7
55-64 år	1	1	2	2	1	7
Alla	2	2	2	2	2	10

Källa: "Anställningsformer och arbetstider 2005", LO

Andelen fast anställda har sjunkit i alla åldersgrupper sedan slutet av 1980-talet men mest för unga vuxna. I stället har det skett en kraftig ökning av tidsbegränsat anställda och även här finns tydliga könsskillnader.

Behovsanställningarna har också ökat kraftigt sedan i början av 1990-talet – från cirka 42 000 personer då till 143 000 år 2005. Behovsanställningar är mer än dubbelt så vanligt bland kvinnliga förbundsmedlemmar som manliga.

Snabbast ökade gruppen löntagare med osäkra anställningar under krisen i början av 1990-talet. Ökningen verkar ha avstannat på senare tid men antalet individer med tidsbegränsade anställningar ligger idag på en mycket högre nivå än tidigare.

Den ökade omfattningen av entreprenadverksamhet och uthyrningsföretag påverkar arbetets villkor vid kundföretagen. Tillfällig arbetskraft inverkar negativt på kunskapsutvecklingen och den fackliga sammanhållningen försvagas eftersom kontakterna mellan de anställda i de olika enheterna försämras. Inhyrning av arbetskraft upplevs som ett hot mot den fasta personalen vid det inhyrande företaget.

Arbetsgivarnas strategi har också gått ut på att försöka bryta sönder fackförbundens roll som central avtalsslutande part. Genom att starkt driva krav på decentralisering av avtalen, individuell lönesättning och företagsanpassade villkor vill man försvaga fackets ställning. I den senaste avtalsrörelsen drev Teknikföretagen, dock utan framgång, att det skulle införas öppningsklausuler i kollektivavtalet – det vill säga öppna upp för möjligheten att lokalt försämla riksavtalet.

En annan trend på arbetsmarknaden är att andelen mindre och medelstora arbetsplatser ökar mer än de riktigt stora. Många fackförbund vittnar om att det därför blivit svårare att upprätthålla ett lokalt fackligt arbete som kan bevaka att kollektivavtalen efterlevs.

Kollektivavtalens räckvidd

En fråga som fått ökad aktualitet är betydelsen av att de nationella kollektivavtalen har stor räckvidd och täcker en stor majoritet av löntagarna och arbetsplatserna. Det har alltid varit viktigt eftersom fackets framgång förutsätter att utrymmet för underbudskonkurrens när det gäller löner och anställningsvillkor är så litet som möjligt om avtalen ska vara effektiva.

Den ökade politiska betydelsen av kollektivavtal leder även till att relativt små konflikter med företag som vägrar teckna avtal får stor uppmärksamhet – inte minst av arbetsgivarorganisationer, partier och lobbygrupper som vill försvaga facket och inskränka rätten till stridsåtgärder.

Ett problem i sammanhanget är den bristande statistiken när det gäller kollektivavtalens räckvidd. De undersökningar som ändå gjorts visar att en relativt hög och stabil andel anställda arbetar på kollektivavtalsbundna företag. Det rör sig om mellan 90 och 94 procent av samtliga löntagare enligt dessa undersökningar.

Men också i ett europeiskt perspektiv måste Sverige och andra länder som reglerar villkor i kollektivavtal försvara den modell som innebär att det är parterna på arbetsmarknaden som ska avtala om löner och villkor för de anställda. I stora delar av Europa bestäms minimilöner och vissa andra villkor av de nationella parlamenten. De länder som har kollektivavtalsmodellen måste bevaka så att EU-direktiv på arbetsmarknadens område inte bara förutsätts införas via lagstiftning. För att försvara den svenska modellen måste den svenska fackföreningsrörelsen visa att kollektivavtal är ett fullgott sätt att implementera europeiska direktiv på arbetsmarknaden.

Färre, större och mer självständiga förbund

Långt in på 1930-talet bestod LO av över fyrtio medlemsförbund, de flesta ganska små. Det hade sin naturliga förklaring i att förbunden bildades som yrkessammanslutningar för till exempel skomakare och skräddare, glasarbetare, gruvarbetare och smeder, sjömän och lokförare. Listan kan göras lång.

Efterhand som fabrikkssystemet utvecklades och industriförbundsprincipen genomfördes skedde en hel del sammanslagningar som en direkt följd av behovet att organisera alla som fanns på samma arbetsplats. Men det har också skett sammanslagningar av andra orsaker. Branschmässig samhörighet, gemensam motpart eller gränsdragningsproblem samt administrativa och ekonomiska skäl har varit argumenten för en del sammanslagningar på senare tid.

På 1930-talet hade LO som mest 46 medlemsförbund, i början av 1970-talet 25 och idag består LO av 15 medlemsförbund. Trenden är tydlig och det är svårt att veta om det finns en nedre gräns och var den i så fall går. Det är stor skillnad i medlemsantal mellan förbunden men sammanslagningarna har fått till följd att några få stora förbund blivit mer dominerande. Kommunal och IF Metall organiserar idag mer än hälften av LOs aktiva förbundsmedlemmar.

Det finns all anledning att tro att antalet förbund kommer att fortsätta minska. Målarna och Byggnads har planer på att gå samman. Likaså har Pappers, Skogs & Trä och Grafikerna diskussioner om former för ökat samarbete. Om det leder till nya förbundskonstellationer eller fördjupad samverkan är för tidigt att sia om. Det är inte alltid som sammanslagningsförsök varit lyckosamma. Tidigare diskussioner mellan Handels och Transport rann ut i sanden. Segelprojektet mellan SEKO, Grafikerna och Elektrikerna misslyckades. Försöket att skapa ett stort entreprenadförbund inkluderande Byggnads, Elektrikerna, Fastighets och Målarna har också skrinlagts.

Resultatet har ändå blivit att dagens förbundsstruktur skiljer sig kraftigt från den situation som rådde när huvuddelen av LOs stadgar och konstitution formulerades på 1930- och 1940-talen. Förbunden är idag större och mer ekonomiskt självständiga. Dessutom upphörde efterkrigstidens centralt samordnade förhandlingar mellan LO och SAF i slutet av 1980-talet vilket också påverkat förhållandet mellan medlemsförbunden och LO.

Medlemsförbund i LO 1940, 1973 samt 2007 sorterade efter storlek

1940

Metallindustriarbetareförbundet
Grov- och fabriksarbetareförbundet
Kommunalarbetareförbundet
Handelsarbetareförbundet
Järnvägsmannaförbundet
Lantarbetareförbundet
Skogs- och flottningsarbetareförbundet
Textilarbetareförbundet
Byggnadsträarbetareförbundet
Pappersindustriarbetareförbundet
Transportarbetareförbundet
Träindustriarbetareförbundet
Livsmedelsarbetareförbundet
Beklädnadsarbetareförbundet
Väg- och vattenbyggnadsarbetareförbundet
Sågverksindustriarbetareförbundet
Hotell- och restaurangpersonalens förbund
Målareförbundet
De förenade förbunden
Sko- och läderindustriarbetareförbundet
Försvsverkens civila personals förbund
Typografförbundet
Murareförbundet
Telegraf- och telefonmannaförbundet
Elektriska arbetareförbundet
Gruvindustriarbetareförbundet
Sjöfolksförbundet
Gjutareförbundet
Postmannaförbundet
Musikerförbundet
Stenindustriarbetareförbundet
Bokbindareförbundet
Bryggeriindustriarbetareförbundet
Fastighetsarbetareförbundet
Sinnessjukvårdspersonalens förbund
Sadelmakare- och tapetserareförbundet
Frisörarbetareförbundet
Litografförbundet
Civilförvaltningens personalförbund
Bleck- och plåtslagareförbundet
Tobaksindustriarbetareförbundet
Försäkringsfunktionärernas förbund
Fångvårdsmannaförbundet
Skorstensfejeriarbetareförbundet
Kakel- och plattarbetareförbundet
Statens vattenfallsverks tjänstemannaförbund

1973

Metallindustriarbetareförbundet
Kommunalarbetareförbundet
Statsanställdas förbund
Byggnadsarbetareförbundet
Handelsanställdas förbund
Fabriksarbetareförbundet
Träindustriarbetareförbundet
Beklädnadsarbetarnas förbund
Livsmedelsarbetareförbundet
Pappersindustriarbetareförbundet
Transportarbetareförbundet
Grafiska fackförbundet
Fastighetsanställdas förbund
Hotell- och restauranganställdas förbund
Elektrikerförbundet
Skogsarbetareförbundet
Målareförbundet
Sjöfolksförbundet
Försäkringsanställdas förbund
Gruvindustriarbetareförbundet
Lantarbetareförbundet
Musikerförbundet
Bleck- och plåtslagareförbundet
Frisörarbetareförbundet
Skorstensfejeriarbetareförbundet

2007

Kommunalarbetareförbundet
Industrifacket Metall
Handelsanställdas förbund
SEKO
Byggnadsarbetareförbundet
Transportarbetareförbundet
Hotell och Restaurang Facket
Skogs- och Träfacket
Fastighetsanställdas förbund
Livsmedelsarbetareförbundet
Pappersindustriarbetareförbundet
Elektrikerförbundet
Grafiska Fackförbundet Mediafacket
Målareförbundet
Musikerförbundet

Förändringar av a-kassan

Arbetslöshetskassorna bildades av fackförbunden som ett solidariskt sätt att stödja arbetslösa medlemmar. Genom att hålla ersättningen på en rimlig nivå kunde förbunden samtidigt motverka att arbetslösheten drev medlemmarna att konkurrera om jobben med lägre löner. A-kassorna blev på det sättet en del av förbundens strategi mot underbudskonkurrens.

Idag har staten ett större ansvar för finansieringen av arbetslöshetsförsäringen och kassorna är underkastade ett regelsystem som bestäms av regering och riksdag. Det har lett till en mängd ändringar i villkoren under senare tid där de allvarigaste är de som den nuvarande borgerliga regeringen genomfört. Den kraftiga sänkningen av ersättningsnivåerna, det låga taket i försäkringen och det faktum att många inte kommer att kunna kvalificera sig för ersättning innebär stora försämringar för de arbetslösa och en kraftig press neråt på lönerna. Det finns fortfarande många fler arbetslösa än det finns lediga arbeten och med ersättningar ner mot och under 10 000 kronor/månad blir pressen stor att i en anställningssituation acceptera direkt usla villkor.

Eftersom regeringen samtidigt differentierat och kraftigt höjt egenavgiften till de allra flesta kassorna har den situationen uppstått att många valt att gå ur a-kassan. Oavsett om orsaken till utträdet berott på en känsla av att man inte behöver försäkringen eller på svårigheter med att betala den höjda avgiften så innebär det att det idag finns stora grupper som saknar skydd vid arbetslöshet. Detta innebär på sikt ett hot mot förbundens förmåga att upprätthålla villkoren i kollektivavtalen.

Många fackförbund har tappat medlemmar till följd av utträdena ur a-kassan. Hur stor den negativa effekten blir när det gäller organisationsgraden på sikt är svårt att säga. Vissa förbund har valt att skilja på medlemskap i förbund och a-kassa så att det ska vara möjligt att bara vara med i facket. Historiskt sett har dock kopplingen mellan fackligt medlemskap och a-kassa varit viktig för att ta tillvara medlemmarnas intressen på arbetsmarknaden.

Den borgerliga regeringen har dessutom aviserat att a-kassan inte längre ska vara en frivillig försäkring utan en obligatorisk. Det innebär troligen en ytterligare försvagning av kopplingen mellan fack och a-kassa. De differentierade egenavgifterna kan leda till att många människor försöker välja en a-kassa med så låg avgift som möjligt.

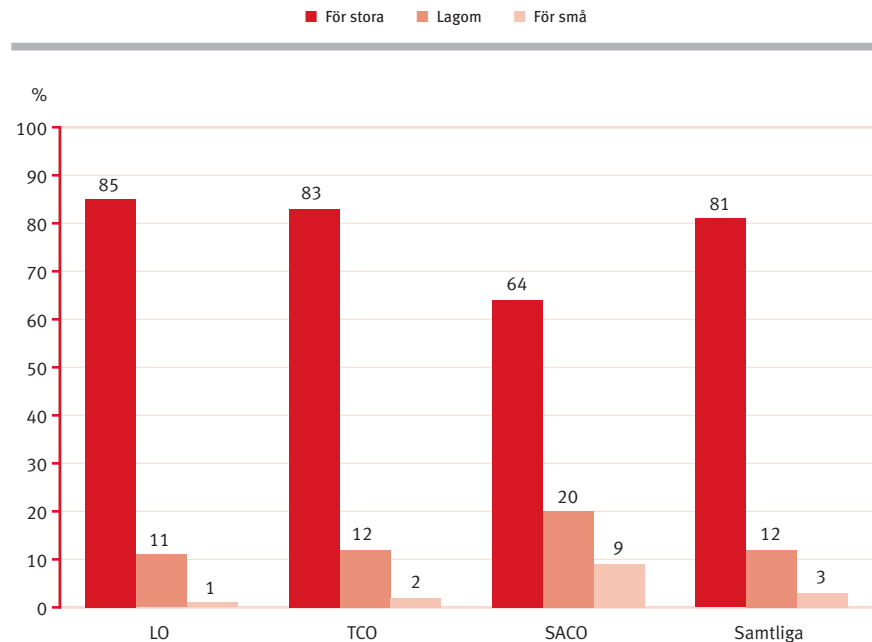
Oklar gräns mellan arbetare och tjänstemän

Andelen löntagare som tillhör ett LO-förbund har minskat något i förhållande till arbetsmarknaden i sin helhet. Den vanligaste förklaringen brukar vara att rationaliseringarna i industrin inneburit att det behövs allt färre arbetare för att producera samma mängd varor.

En annan tendens är att tjänstesektorn ökar i omfattning. Det innebär inte automatiskt att det blir fler tjänstemän eftersom många arbetsuppgifter i den sektorn organiseras av LOs medlemsförbund. Dessutom finns det mycket som tyder på att rationaliseringar och ökad datorisering kommer att

Diagram 1 Synen på löneskillnader mellan olika yrken

Anställda. Procent



inriktas starkare mot indirekta arbetsuppgifter, det vill säga traditionella tjänstemannabefattningar. För dessa arbeten kommer arbetsdelningen att öka och de anställda få en ställning i produktionen som mer liknar LO-förbundens medlemmars.

Det är därför möjligt att utvecklingen mot en ökad andel traditionella tjänstemannabefattningar kommer att bromsas. Det betyder inte automatiskt att LOs medlemsförbund kommer att organisera dessa nya "tjänstearbetare". Traditioner och cementerade organisationsintressen gör att många av dessa kommer att organiseras av TCO- och SACO-förbund.

En central fråga i sammanhanget är hur kollektivavtalen utformas. Den bärande idén för arbetaravtalen är att ta tillvara den kollektiva styrkan. Avtalen reglerar lön och villkor för det arbete som utförs på avtalsområdet. I en traditionell tjänstemannabefattning är det i stället individens villkor i befattningen som regleras. I sin mest extrema form innebär det att avtalen inte innehåller vare sig lägstlöner eller arbetstidsregler utan villkoren formas i enskilda samtal med ansvarig chef.

Det finns ganska små skillnader i synen på vad som är rättvisa löneskillnader mellan LO- och TCO-förbundens medlemmar. I undersökningar säger också många tjänstemän att de uppfattar sig som arbetare. Det gäller till exempel hela 44 procent av TCO-förbundens kvinnliga medlemmar.

För många tjänstemän är det sannolikt så att det skulle ligga i deras intresse av att ha kollektivavtal av de slag som tecknas av LO-förbunden. Den här utvecklingen kan leda till att grupper som vinner på att ta tillvara den kollektiva styrkan söker sig till LO-förbund.

Av de tre stora centralorganisationerna är det bara SACO som växer. Det beror till viss del på en framgångsrik satsning på studerandemedlemskap. Nästan var femte SACO-medlem är en student. Det har dessutom länge varit en stabil tillväxt på personer med akademisk utbildning och arbetsmarknaden för dessa har också ökat.

Centralorganisationerna

De tre fackliga centralorganisationerna tillkom i en tid när det var lättare att se skillnad mellan arbetare, tjänstemän och akademiker.

Idag är det inte lika lätt. Arbetsorganisationen har förändrats i många verksamheter. Utbildningsnivån har ökat kraftigt i alla löntagargrupper. Ny teknik skapar nya branscher utan fackliga traditioner och kollektivavtal. Provisionsbaserade löneformer, individuell lönesättning och anställningskontrakt där den anställde saknar rätt till ersättning för övertid har blivit vanligare, i huvudsak inom tjänstemannasektorn. Det gäller även på kollektivavtalsreglerade tjänstemannaföretag och för grupper som den typen av avtal aldrig varit avsedda för. På tjänstemannasidan finns också så kallade nollavtal utan några som helst säkerställda lönenivåer eller garanterade löneökningar.

Eftersom TCO och SACO inte har samma interna reglering av organisations- och avtalsrätten som LO finns det redan idag betydande inslag av konkurrens mellan olika tjänstemannaförbund. Det har fått till följd en ökad makt för arbetsgivarsidan att välja mellan olika avtal. Då uppstår risken att fackliga organisationer av organisationsegoistiska skäl sluter avtal som arbetsgivarna gillar, för att på det sättet öka sin rekryteringsbas.

Ny teknik och förändrad arbetsorganisation leder också till att löntagare inom traditionella arbetaryrken idag utför arbetsuppgifter som tidigare var förbehållna tjänstemän. Samtidigt organiserar tjänstemannaförbund löntagare vars ställning i produktionen i allt väsentligt är av samma karaktär som för LO-förbundens medlemmar.

Oavsett om vi betraktar dessa som felorganiserade eller inte är det uppenbart att denna situation gynnar arbetsgivarna. Om stora grupper löntagare arbetar under avtal som är illa anpassade för deras ställning i produktionen, och som innebär en kraftig maktförskjutning till arbetsgivarens fördel, så kan det på sikt få konsekvenser även på LO-förbundens traditionella avtalsområden.

Idag har vi en situation där LO-förbundens medlemsantal minskar, främst därför att antalet anställda i industrisektorn hela tiden minskar till följd av teknikutveckling, rationaliseringar, outsourcing och ökad produktivitet. På den sammanlagda arbetsmarknaden sker en viss förskjutning till akademiska yrken. TCO-förbunden tappar medlemmar medan SACO har haft en stadig uppgång under längre tid.

En sammanslagning av SIF och HTF kommer också att få stor betydelse för TCO. Det nya förbundet kommer att utgöra nästan 45 procent av TCOs aktiva medlemmar och vara totalt dominerande för privatanställda tjänstemän. Vilken lönepolitisk hållning det och andra TCO-förbund kommer att ha och med vilken kraft de förmår upprätthålla sina avtals- och organisationsgränser kommer att få betydelse också för LOs medlemsförbund.

Det reser också frågan om det i framtiden är rimligt eller möjligt att ha tre centralorganisationer på svensk arbetsmarknad. Vilken väg utvecklingen tar är svårt att sia om. De ovan beskrivna förändringarna av arbetslivet, och som en följd därav förändringar i centralorganisationernas förbundssammansättning, kommer med säkerhet att få konsekvenser för centralorganisationsstrukturen.

Sjunkande organisationsgrad

Fackföreningsrörelsen i Sverige har fortfarande en unikt hög organisationsgrad, även om den fallit något under senare år. Under hela efterkrigstiden har organisationsgraden haft en positiv utveckling med bara små hack i kurvan. 2005 sjönk organisationsgraden för samtliga anställda för första gången på mer än 25 år till under 80 procent och 2006 sjönk den ytterligare till 78 procent. Som jämförelse kan nämnas att organisationsgraden för arbetare 1968 var 73 procent.

Organisationsgraden faller framför allt bland unga vuxna. Bland de allra yngsta är bara drygt hälften fackligt anslutna.

En del av den minskade organisationsgraden kan förklaras av strukturella förändringar på arbetsmarknaden. Antalet anställda inom branscher med traditionellt hög organisationsgrad, som till exempel tillverkningsindustri, minskar medan antalet anställda inom servicesektorn ökar. Denna strukturomvandling påverkar troligen yngre mer än andra åldersgrupper. Allt färre ungdomar arbetar inom industrin, där medelåldern ökar. Ungdomar återfinns istället allt mer inom handel, hotell och restaurang, vård och omsorg där lönerna är lägre, anställningarna osäkrare och har en starkare karaktär av genomgångsjobb.

Ökningen av olika typer av tidsbegränsade anställningar, den otryggare och lösare anknytningen till arbetsmarknaden och unga vuxnas senare etablering i arbetslivet är också förklaringar, eftersom organisationsgraden är lägre bland tidsbegränsat anställda och bland unga. Det finns stora skillnader i organisationsgrad mellan olika delar av landet. Stockholm har den lägsta organisationsgraden, vilket till stor del kan förklaras av större andel anställda inom tjänstesektorn, större andel små arbetsplatser och yngre befolkning än landet i övrigt. Samtidigt visar undersökningar att hälften av de tillfrågade arbetarna som idag inte är medlemmar i facket kan tänka sig att bli det; kvinnor i högre grad än män och unga i större utsträckning än äldre. Hela 74 procent av de mellan 18–29 år som idag inte är anslutna kan tänka sig att gå med i facket.

Tabell 2 Facklig organisationsgrad efter klass och sektor år 1990–2006

	1990	1993	1996	1998	2002	2006	Förändring	
							1990– 2006	1996– 2006
Arbetare								
Tillverkningsindustri	89	92	92	91	91	87	- 2	- 5
Byggnadsverksamhet	90	89	90	90	86	82	- 8	- 8
Parti- o detaljhandel	68	74	74	73	68	66	- 2	- 8
Övrig privat service	70	75	77	75	74	70	0	- 7
Stat	92	96	96	95	94	89	- 3	- 7
Kommun och landsting	87	93	94	93	91	88	1	- 6
Samtliga	84	87	87	86	83	79	- 5	- 8
Tjänstemän								
Tillverkningsindustri	82	84	83	81	80	81	- 1	- 2
Byggnadsverksamhet	80	79	81	81	77	72	- 8	- 9
Parti- o detaljhandel	60	65	63	61	63	63	3	0
Övrig privat service	66	71	73	69	67	67	1	- 6
Stat	94	93	93	92	90	89	- 5	- 4
Kommun och landsting	93	94	95	95	92	90	- 3	- 5
Samtliga	81	84	83	81	79	77	- 4	- 7
Samtliga anställda	82	85	85	83	81	78	- 4	- 7

Politiska beslut får också stora konsekvenser. Den borgerliga regeringens beslut att försäkra och fördyra a-kassan är ett sådant exempel. Om många upplever att de inte har råd att vara med, eller känner att de tvingas välja mellan fackligt medlemskap och medlemskap i a-kassan, slår det direkt mot fackförbundens förmåga att upprätthålla samma höga organisationsgrad som hittills.

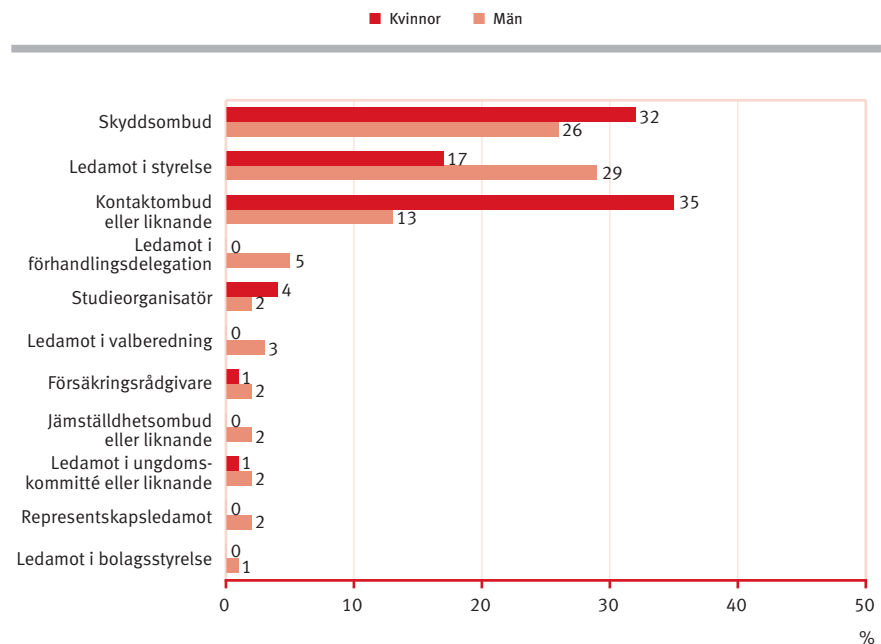
Troligen handlar den sjunkande organisationsgraden inte i någon större utsträckning om ointresse eller om en mer negativ inställning till facket. Arbetsmarknaden har helt enkelt förändrats på ett sådant sätt att det krävs andra och kanske större insatser av facket för att upprätthålla den fackliga organisationsgraden och den fackliga styrkan. Det handlar om vilket arbetssätt förbunden har och vilken kraft den lokala organisationen lägger på medlemsrekrytering.

Förtroendevalda

Som levande folkrörelse måste fackföreningsrörelsen ständigt förnya sig. Det gäller inte minst förmågan att ständigt engagera och rekrytera nya generationer som är beredda att ta på sig ett fackligt förtroendeuppdrag.

Ungefär 12 procent av LO-förbundens medlemmar har fackliga förtroendeuppdrag på arbetsplatser runt om i landet. Det har varit en relativt stabil andel av medlemmarna som tagit på sig att företräda sina arbetskamrater under de decennier LO mätt detta. Därutöver kan en av fyra av dem som

Diagram 2 Procentuell fördelning av LO-medlemmarnas fackliga förtroendeuppdrag efter typ av uppdrag Kvinnor och män



inte är förtroendevalda tänka sig att ta ett uppdrag, enligt LOs medlemsundersökning Röster om facket och jobbet. Här finns det en stor potential.

Omräknat till individer är det alltså mer än 200 000 som kan tänka sig att ta ett uppdrag. Allra störst är intresset bland unga, vilket kan synas överraskande då andelen med fackliga uppdrag bland de yngsta medlemmarna har minskat på senare år. Idag är det bara en av tjugo i den åldersgruppen som har ett uppdrag. Bland medlemmar födda utanför Norden finns ett ännu större intresse. Ungefär fyra av tio med utländsk bakgrund kan tänka sig att ta ett uppdrag.

Fördelningen av förtroendeuppdrag på olika grupper är dock inte tillfredsställande idag. Utöver det faktum att allt för få ungdomar har förtroendeuppdrag så är också kvinnor underrepresenterade. Särskilt tydligt är det i gruppen kvinnor födda utanför Norden.

På ledande positioner förstärks tendensen. Strukturen i LO-förbunden är ojämn så till vida att bara 3 av 15 förbund har en tydlig majoritet kvinnliga medlemmar, däribland LOs största förbund Kommunal. Två förbund har en relativt jämn fördelning och de övriga 10 är mansdominerade. Förbundsstyrelserna speglar dock inte medlemskåren tillräckligt bra. I kvinnodominerade förbund är tendensen att männen är överrepresenterade i förbundsstyrelserna medan motsvarande överrepresentation för kvinnor

saknas i mansdominerade förbund. Den ojämna fördelningen av män och kvinnor mellan förbunden får också konsekvenser för kvinnorepresentationen i LOs styrelse

Facket på arbetsplatsen

Arbetsplatsen är den viktigaste fackliga arenan. Det är där facklig verksamhet bedrivs och blir till konkret verklighet. Det är genom att finnas på arbetsplatsen, genom personliga kontakter och samtal, som facket får nya medlemmar. Samtidigt uppfattar många att "avståndet till facket" har ökat.

Med många fler arbetsplatser som saknar fackklubb eller kontaktombud blir det fackliga arbetet så mycket svårare. Detta blir särskilt påtagligt inom förbund där medlemmarna arbetar på många små arbetsplatser med hög personalomsättning. Ett exempel är Hotell och Restaurang Facket, vars medlemmar arbetar på cirka 15 000 arbetsplatser där det totalt finns knappt 700 arbetsplatsombud.

Allt färre går också på fackliga möten. Deltagandet har minskat stadigt och det senaste året har endast var tredje medlem i ett LO-förbund varit på ett fackligt möte. Andelen som varit i kontakt med någon facklig representant ligger dock oförändrat på cirka 60 procent. Det visar att den lokala fackliga organisationen är viktig för medlemmarna.

Globalt samarbete

LOs uppgift är att tillsammans med den europeiska och internationella fackföreningsrörelsen verka för att de grundläggande mänskliga rättigheterna i arbetslivet respekteras och stärks.

2006 bildades en ny facklig världsinternational, IFS, Internationella Fackliga Samorganisationen, som rymmer 168 miljoner medlemmar i 153 länder. IFS prioriterar att arbeta för att den pågående globaliseringen ges en social dimension som inkluderar respekten för mänskliga rättigheter i arbetslivet samt att understödja organiseringen av demokratiska och starka fackföreningar.

Kränkningar av fackliga rättigheter fortsätter att vara ett mycket stort problem i alla världsdelar. Det handlar om allt från avskedanden och trakasserier av fackliga medlemmar och företrädare till misshandel, överfall och mord. Ett stort antal länder har lagstiftning som försvårar eller förhindrar fackligt arbete och inskränkningar i strejkrätten, och trots internationella fackliga påtryckningar har dessa lagar inte ändrats.

Europasamarbetet

Målet för det fackliga Europasamarbetet är att stärka löntagarnas ställning på en arbetsmarknad med fri rörlighet för kapital, arbetskraft, varor och tjänster. Fackförbundens uppgift som lönekarteller får en ny dimension i ett öppet Europa. Av samma skäl som resulterade i att svenska lokala fackföreningar slog sig samman och bildade förbund måste de europeiska fackförbunden idag samarbeta mot social dumpning.

När det gäller synen på partsrelationer, arbetsrätt och kollektivavtal ligger Europafackets, EFS, handlingsprogram i linje med den svenska fackliga hållningen, vilket underlättar för LO och LO-förbunden att värna om kollektivavtalen och den svenska förhandlingsmodellen. Samtidigt finns det en tradition i många europeiska länder att rikta sina krav till staten när det gäller minimilöner och anställningsvillkor.

EUs utveckling har inneburit att arbetsmarknadens parter, inom ramen för den sociala dialogen, genom förhandlingar och Europaavtal kan förbättra arbetsvillkoren för löntagarna. Möjligheten att reglera marknaden har därmed ökat. På uppdrag av EU-kommissionen har branschövergripande kollektivavtal tecknats om föräldraledighet, deltidsarbete och visstidsanställningar. Dessa avtal blir bindande för alla medlemsstater efter ministerrådets beslut.

Denna form av förhandlad lagstiftning är en relativt ny metod för att skapa europeiska regler. Den bidrar till att uppnå bättre villkor för medlemmarna, solidaritet med löntagarna i andra länder samt en utjämning uppåt av arbetsvillkoren, vilket minskar företagens intresse av att söka sig till länder med sämre arbetsvillkor.

Vägar och val för samverkan



3. Vägar och val för samverkan

PÅ ALLA NIVÅER I FACKFÖRENINGSRÖRELSEN finns en medvetenhet om att det går att vinna makt och inflytande genom att avstå en del av den egna handlingsfriheten. Det gäller för de enskilda medlemmarna som genom att bilda en fackklubb kommit till insikt om att ett gemensamt agerande ger ökad styrka jämfört med om var och en skulle agera själv. Det gäller också för klubbar och avdelningar som genom att ge förbundsstyrelsen rätten att teckna riktäckande kollektivavtal förstått att det minskar risken för utpressning och underbudskonkurrens på arbetsplatsen eller orten.

LO är en sammanslutning av förbund som bygger på frivillighet och en långtgående självständighet för medlemsförbunden. Endast i ett fåtal frågor kan LOs styrelse fatta beslut som medlemsförbunden är direkt skyldiga att följa. Det gäller till exempel beslut i gränsdragningskonflikter. Andra beslut, som till exempel om medlemsförsäkringar eller gemensam satsning på medlemsvärvning eller fackliga studier, kräver däremot ett självständigt ställningstagande av varje medlemsförbund.

För att en självständig organisation ska vilja fatta gemensamma stabila beslut tillsammans med andra självständiga organisationer krävs det öppenhet, kontroll och inflytande i de församlingar dit besluten flyttas. Här ryms det som är grundproblemet med all representativ demokrati. Vad bör organisationen bestämma själv över och när tjänar man på att besluta tillsammans? Är det möjligt att öka medlemsförbundens inflytande och kontroll över gemensamt beslutad verksamhet och på så sätt få större enighet och tyngd bakom besluten?

Den första frågan som måste ställas är alltså om samverkan och gemensamma beslut mellan fackliga organisationer kan vara ett sätt att stärka medlemmarnas ställning på arbetsmarknaden. Om svaret är ja, så blir den andra frågan följaktligen – med vilka ska man samverka? Och om vad?

Klassbaserad organisering

Den svenska fackföreningsrörelsen är relativt unik i sin uppbyggnad i och med att det finns tre horisontella centralorganisationer – LO, TCO och SACO. Svenska fackförbund är sammanslutningar för medlemmar som har likartad ställning i produktionen, alltså klassindelade organisationer. Centralorganisationerna är organiserade utifrån detta faktum och liknande indelning finns i andra nordiska länder.

I många europeiska länder organiserar man sig vertikalt. Alla anställda inom en bransch är med i samma förbund vare sig man är ingenjör, lönekontorist, arbetsledare eller arbetare. Om det finns flera olika förbund eller centralorganisationer för samma område så handlar det oftast om en politisk uppdelning, som till exempel i Frankrike och Italien.

Den svenska modellen har bidragit till den höga organisationsgraden i landet. Fackförbunden har haft hög legitimitet i de grupper man vill organisera. De behöver inte som vertikala förbund kompromissa mellan olika intressen, till exempel i lönepolitiken, eller riskera att en grupp dominerar så mycket att andra personalkategorier väljer bort facket.

LOs medlemsförbund har vid sidan av det klassmässiga samarbetet också allianser med förbund i andra centralorganisationer. Främst gäller detta i det internationella arbetet där man tillsammans med tjänstemanna- och akademikerförbund tillhör samma branschfederation, europeiskt och globalt.

Men det finns också exempel på vertikalt förhandlingsarbete mellan förbund i samma sektor. Mest känt är industrisamarbetet inom Facken inom industrin där det, förutom ett antal industriförbund i LO, också ingår TCO-förbundet SIF och Sveriges Ingenjörer i SACO. Andra exempel finns bland annat på det statliga området.

Lönepolitik

Lönepolitiken och arbetsmarknadspolitiken är två centrala områden som kräver sammanhållning och gemensamt agerande för att fackförbunden ska kunna leverera bra villkor, utveckling och trygghet i omställning för medlemmarna. Här blir också skillnaderna mellan centralorganisationerna synliga och betydelsen av den klassmässiga organiseringen uppenbar.

TCO och SACO har till exempel inget lönepolitiskt uppdrag. Förhandlingsarbetet på tjänstemannasidan sker i särskilda organisationer som Förhandlings- och samverkansrådet PTK och Offentliganställdas Förhandlingsråd, OFR. Båda organisationerna samlar förbund från såväl TCO som SACO.

Medlemsförbunden i LO har dock insett att de har intresse av att samlas kring en gemensam hållning i lönepolitiska frågor. Det finns en insikt om att det är viktigt att ha en stabil lönebildning som inte driver upp inflation och räntor och som inte försämrar exportindustrins konkurrenskraft. Men det räcker inte med stabilitet – lönepolitiken måste också vara rättvis och solidarisk. Annars blir LO-förbundens medlemmar förlorare.

Den solidariska lönepolitiken har varit och är LOs lönepolitiska grundbult. Den är ett uttryck för det gemensamma intresset att få till stånd ökade reallöner, en rättvis fördelning av produktivitetsökningarna och hålla upp ett omvandlingstryck i näringslivet så att lågproduktiva företag inte kan leva på att underbetala sina anställda. Det har visat sig vara en framgångsrik politik.

Men för att nå målet stabil lönebildning och solidarisk lönepolitik behövs samordning och samverkan. Utan gemensamma diskussioner om utrymme och fördelning blir lönerörelsen lätt en huggsexa. Även om det gynnar vissa grupper tillfälligt och på kort sikt, så är den samlade effekten splittring och ökade klyftor. Det skulle öka risken för arbetslöshet, hög inflation, höga räntor och försämrade konkurrenskraften i exportindustrin.

För att lösa den uppgiften har LO i de senaste avtalsrörelserna mejlat fram en modell för samordning som ersätter de tidigare centralt samordnade förhandlingarna mellan LO och SAF. Modellen bygger på frivillighet och gemensamt ansvar. Om medlemsförbunden beslutar att vara med i samordningen krävs också ett solidariskt agerande dem emellan. En för alla – alla för en.

Under senare år fastställs också en allt större andel av det totala löneutrymmet i centrala förhandlingar. I avtalsrörelsen 2004 visade LO-förbunden en stark sammanhållning. I 2007 års avtalsrörelse stärktes sammanhållningen ytterligare med kraven på en ny pensionsuppgrörelse, höjda lägstlöner och extra löneutrymme i kvinnodominerade branscher. Parallellt sker en samordning med viktiga tjänstemannaförbund, främst på industrisidan genom samarbetet i Facken inom industrin. Det ökar LO-förbundens inflytande i den sammanlagda avtalsrörelsen samtidigt som det ställer sammanhållningen inom LO-familjen på prov.

Arbetsmarknad

I arbetsmarknadspolitiken finns det beröringspunkter och gemensamma intressen mellan centralorganisationerna. Men även här är behovet av samfällt agerande LO-förbund stort. Arbetarkollektivet har till exempel kortast formell utbildning på den svenska arbetsmarknaden men i stället ofta väldigt specifika yrkesmässiga utbildningar eller kompetenser. Det ställer särskilda krav på arbetsmarknadspolitiken när branscher och verksamheter utvecklas eller förändras.

Intresset för utbildningssatsningar till de med kortast utbildning kan också sägas vara ett klassintresse. När den borgerliga regeringen nu skär ner på de möjligheterna visar den att de inte anser sig behöva ta hänsyn till alla dem som behöver komplettera sin skolutbildning. Ett annat område som är eftersatt är arbetsmarknadsutbildningar för kvalificerade arbetaryrken.

På arbetsmarknaden har LO-förbundens medlemmar högre arbetslöshetsrisk och lägre genomsnittslöner än tjänstemän och akademiker. A-kassans dubbla funktion som ekonomiskt stöd vid arbetslöshet och skydd för lönedumpning är således tydligast för LO-förbundens medlemmar.

Men intresset av att bevara a-kassan som en solidariskt finansierad försäkring borde också vara ett starkt intresse hos flertalet TCO-förbund. Den borgerliga regeringens taktik att splittra sammanhållningen genom att ge dem med störst arbetslöshetsrisk högre kostnad har lett till att den stora skillnaden i a-kasseavgift idag går mellan arbetare och tjänstemän å ena sidan och akademiker å den andra.

Kollektivavtal och organisationsgrad

Den borgerliga regering som tillträdde hösten 2006 har som uttalat mål att skapa en lågavlönad tjänstesektor. Samtidigt har arbetslösheten bitit sig fast på en relativt hög nivå sedan krisen i början av 1990-talet. Krisen har varit

en bidragande orsak till att en allt större andel löntagare, främst kvinnor och ungdomar, idag har osäkra anställningar. Visstids- och behovsanställningar har ökat kraftigt. Ofrivillig deltid likaså. I kombination med att småskalig tjänstesektor ökar, offentliga verksamheter privatiseras och kommunala tjänster upphandlas är det idag en större andel löntagare som befinner sig i en mer uttalad beroendeställning till sin arbetsgivare.

Många förbund, särskilt i tjänstesektorn, har fått det svårare att organisera de ungdomar som har en osäker och tillfällig anställning. Den stora tillströmningen av nya småföretag i vissa branscher innebär också vissa svårigheter när det gäller att vidmakthålla en hög räckvidd för kollektivavtalen. Pressen på löner och anställningsvillkor i sektorer där det råder en knivskarp konkurrens om kunder och intäkter har lett till att även avtalslutande arbetsgivarorganisationer vacklar i stödet till kollektivavtalsmodellen. Organisationer och lobbygrupper med anknytning till småföretag och näringsliv kräver på olika sätt begränsningar i konflikträtten. Deras ibland uttalade krav är att det ska vara frivilligt för en arbetsgivare att sluta avtal, med vilket de menar att facket inte ska ha rätt att vidta stridsåtgärder för att få kollektivavtal.

Den borgerliga regeringens försämringar i a-kassesystemet är en kraftig minskning av inkomstskyddet. Då det dessutom kan leda till att stora grupper väljer att vara oförsäkrade – och därmed saknar all möjlighet till en rimlig försörjning om de skulle bli arbetslösa – riskerar det att leda till en kraftig press neråt på löner och villkor i konkurrensen om jobben. De aviserade förändringarna när det gäller villkoren för F-skattsedel bidrar också till en ökad osäkerhet på arbetsmarknaden.

Sammantaget innebär detta att förbundens uppgift som garant för rimliga löner och villkor ökar i betydelse. Kan fackföreningsrörelsen visa ett enat och solidariskt uppträdande sinsemellan ökar också möjligheten att stå emot dessa hot. Det understryker också vikten av att upprätthålla en hög organisationsgrad och att kollektivavtalen har stor räckvidd i alla branscher.

Lokalt och regionalt

LO-distriktens och LO-fackens i kommunerna uppgift är att vara det organiserade uttrycket för lokal samverkan mellan medlemsförbundens avdelningar och sektioner.

Om det skulle ske en omstöpning av länsindelningen, liknande den Ansvarskommittén presenterade för regeringen 2007 eller på annat sätt, får det konsekvenser även för LOs regionala organisation. Erfarenheten säger att det är enklast för en facklig centralorganisation som LO att ha gränser som följer samhällets indelning. Hamnar den lokala och regionala organisationen i en situation där indelningen markant avviker från denna, kan det betyda svårigheter med att upprätthålla ett nödvändigt kontaktnät med politiska beslutsfattare och andra viktiga aktörer som myndigheter och liknande.

Eventuella nya större regioner kommer att ha ett större inflytande över samhällsutvecklingen jämfört med dagens län. Planering och beslut för infrastruktursatsningar kommer i ökad grad att ske på regional nivå. Kollektivtrafiken kommer att organiseras i större enheter. Arbetet med tillväxt och jobbskapande åtgärder, kommer i betydande grad att ske på regional nivå. Universiteten förväntas bli nav i de nya regionerna. Att LO finns där besluten tas är viktigt.

Men det räcker inte med att finnas där besluten tas. LO-distrikt och LO-fack är de samverkansorganisationer som befinner sig närmast den fackliga basen, arbetsplatsen. Därför är det viktigt att verksamheten på ett tydligt sätt utgår från det lokala fackets behov och prioriteringar. Det saknas inte utmaningar för den lokala fackföreningsrörelsen. Till exempel så innebär låg organisationsgrad inom en bransch eller ett geografiskt område en försvagning av fackets kollektiva styrka. Andra lokala samverkansfrågor är opinionsbildning, fackliga studier och facklig solidaritet vid till exempel avtalsteckning och blockader.

Förbundsavdelningarna har också ett gemensamt ansvar att samarbeta kring politiska frågor, påverka samhället i en viss riktning och tillsammans se till att förbundens medlemmar är företrädare på bästa sätt i lokala och regionala parts- och samhällsorgan samt myndigheter. Uppgiften är att se till att förbundsmedlemmarnas röster hörs.

Med begränsade resurser, såväl ekonomiska som mänskliga, måste båda dessa uppgifter lösas. En hög facklig närvaro både på arbetsplatserna och i samhället är nödvändig för att kunna ta tillvara medlemmarnas intressen på bästa sätt.

Internationellt

Ett ofta diskuterat hot mot svensk industri har varit konkurrensen från låglöneländer. Oron har gällt i vilken utsträckning länder som till exempel Brasilien, Kina och Indien kan konkurrera ut industrin i västvärlden med låga löner och levnadsomkostnader – och om det i så fall innebär att vi måste sänka våra löner och försämra vår levnadsstandard för att möta konkurrensen.

Även om oron finns där är det mycket som talar för att den är obefogad. Ökad levnadsstandard och expanderande ekonomier i de nämnda och andra länder gör att den globala efterfrågan på varor och tjänster ökar vilket också gynnar Sverige och svensk export. Det minskar dock inte behovet av ett internationellt fackligt engagemang för att stävja exploatering och rovdrift på arbetande människor.

Men risken för internationell underbudskonkurrens kommer också från industriländer som är stora handelspartners. Det sker en jakt på vinstmaximering inom stora industrikoncerner i västvärlden. Transnationella företag visar en vilja att försöka spela ut olika produktionsenheter mot varandra för att tvinga fram försämringar i kollektivavtalen.

Ett tydligt exempel är General Motors agerande gentemot sina produktionsenheter i svenska Trollhättan och tyska Rüsselsheim. Genom att anordna ett anbudsförfarande mellan de två fabrikerna skapade General Motors en situation som uppmuntrade till facklig underbudskonkurrens. De berörda fackförbunden i Sverige och Tyskland mötte den utmaningen genom samarbete och genom att gemensamt definiera vilka fackliga principer som måste vara vägledande.

Att bilda stabila allianser med fackliga organisationer i Europa och andra länder för att stå enade mot den typen av utpressning blir allt viktigare. Den internationella fackliga rörelsens uppgift är att verka för goda arbeten och anständiga arbetsvillkor för alla löntagare.

Hög organisationsgrad
– men vi måste bli ännu fler



4. Hög organisationsgrad – men vi måste bli ännu fler

LO ÄR VÄRLDENS STARKASTE FACKFÖRENING. Jämfört med andra länder så har LO-förbunden totalt sett en unikt hög organisationsgrad. Det är en förutsättning för den styrka och legitimitet som facket åtnjuter och som den svenska kollektivavtalsmodellen bygger på. För varje medlem på arbetsplatsen är det en trygghet att veta att vi är många som tillsammans kämpar för bättre villkor för arbetstagarna.

Facket finns där medlemmarna finns – på varje arbetsplats där det finns någon anställd som är med i facket. Men facket ska finnas överallt där det finns löntagare – på varje arbetsplats där det finns en anställd. Så är det inte. Trots att organisationsgraden i Sverige är unikt hög, så finns det många arbetsplatser utan fackliga medlemmar. Organisationsgraden är dessutom på väg neråt.

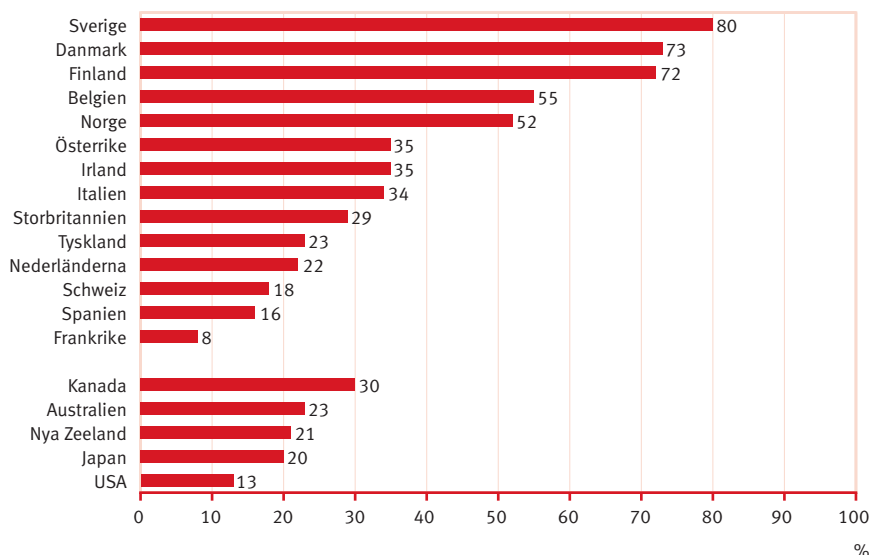
Förbunden har gemensamt i LOs styrelse satt upp målet att organisationsgraden ska höjas med tre procentenheter jämfört med 2006 då den var 79 procent. Det har gjorts utifrån insikten att den sjunkande organisationsgraden utgör ett starkt hot mot fackets styrka och legitimitet. Kanske befinner vi oss inom en inte alltför lång framtid i en situation med betydligt lägre organisationsgrad. Utvecklingen i andra länder förskräcker.

Hotet har förstärkts genom den borgerliga regeringens politik när det gäller bland annat a-kassan. Den kraftiga höjningen och försämringen av villkoren i arbetslöshetsförsäkringen har lett till att 100 000-tals medlemmar i a-kassan inte har betalat avgiften under de första månaderna 2007. Exakt vad det innebär för förbundens medlemssiffror är oklart, men det är inte svårt att dra slutsatsen att medlemsantalet kommer att sjunka ytterligare. En del förbund har vidtagit åtgärder för att motverka att försämringen och fördyringen av a-kassan också leder till minskning av antalet medlemmar i facket. Några förbund har beslutat att det ska vara möjligt att vara medlem i förbundet utan att vara medlem i a-kassan. En annan åtgärd är arbetet med att ta fram en facklig inkomstförsäkring som kan ge förstärkning av ersättningen vid arbetslöshet om man är medlem.

Målsättningen att höja organisationsgraden är en tuff prioritering med tanke på de senaste årens utveckling. Men *Röster om facket och jobbet* visar att det finns goda förutsättningar att nå målet. Hälften av de arbetare som inte är medlemmar i facket kan tänka sig att bli det. Bland de yngre är det ännu större andel av dem som inte är fackligt anslutna som kan tänka sig att gå med i facket.

Siffrorna inbjuder till självkritik. Vad betyder det att så många kan tänka sig att gå med i facket men inte gör det? Troligen har många av dem inte kommit i kontakt med facket på arbetsplatsen. Troligen är det många som aldrig fått frågan om de vill bli medlemmar. Troligen skulle det inte behövas

Diagram 3 Facklig organisationsgrad för anställda i olika länder år 2003



Källa: Anders Kjellberg: Ett nytt fackligt landskap i Sverige och utomlands, Arkiv nr 86-87.

någon större ansträngning från vår sida för att ytterligare många fler skulle bli medlemmar. Kanske skulle det räcka med ett samtal på arbetsplatsen, en e-postadress, ett telefonnummer eller en ansökningsblankett i handen.

Att ständigt rekrytera nya medlemmar är avgörande för fackets framtid och måste alltid vara högt prioriterat; det måste alltid vara "en stående punkt på dagordningen". Det måste föras en ständig diskussion om metoder och aktiviteter som syftar till att få nya medlemmar. Medlemsrekrytering är och ska alltid vara en självklar och viktig del av det fackliga arbetet!

Ett gemensamt ansvar

Att rekrytera medlemmar är förbundens uppgift och ansvar. Och mycket görs. Men förutsättningarna för att upprätthålla organisationsgraden skiljer sig starkt åt mellan förbunden. Ett förbund som Pappers har huvudsakligen stora arbetsplatser med en facklig avdelning för varje arbetsplats. Man har starka fackliga traditioner, den lokala fackliga organisationen finns på plats och organisationsgraden ligger inte långt ifrån 100 procent. När någon anställs är det nästan självklart att gå med i facket. Handels och Hotell och Restaurang Facket har en helt annan situation och kan karakteriseras som ingångs- och genomgångsförbund. Många små arbetsplatser, stor rörlighet bland de anställda och många tillfälligt anställda medför en hög omsättning också bland medlemmarna i förbunden. Dessa förbund får lägga mycket mer kraft på rekrytering av medlemmar som sedan ofta lämnar verksamhetsom-

rådet och förbundet för att gå vidare till andra förbund. Deras förmåga att rekrytera medlemmar har stor betydelse för andra förbund, dit medlemmar senare flyttar sitt medlemskap på grund av att de byter arbete.

Låg organisationsgrad inom en bransch drabbar hela fackföreningsrörelsen och försvagar facket totalt sett. Insikten om att det är ett gemensamt ansvar och intresse att upprätthålla och på sikt höja organisationsgraden inom alla branscher och förbund har lett till styrelsens prioritering att höja organisationsgraden. Ett förbundsgemensamt arbete påbörjades våren 2007 med syfte att hitta en framgångsrik strategi där förbunden tillsammans kan förstärka det arbete som förbunden utför var och ett för sig. Det handlar om att ta vara på de erfarenheter som gjorts, men också om att försöka tänka nytt. Det handlar om att hitta strategier för gemensamma insatser när det gäller till exempel information, utbildning och tillgänglighet och att se vilken roll LO kan ha som samordnare i det sammanhanget. För att kunna fortsätta att vara världens starkaste fackförening och för att värna fundamenten i vår maktbas – hög organisationsgrad, starka kollektivavtal och facklig verksamhet på arbetsplatserna – måste vi ta ett gemensamt ansvar för rekrytering och organisering.

Styrelsen föreslår att kongressen beslutar

att medlemsrekrytering ska vara ett prioriterat område som genomsyrar all verksamhet och ett gemensamt ansvar för alla LO-förbund.

Alla ska erbjudas fackligt medlemskap?

Den arbetstagare som är anställd ”inom förbundets verksamhetsområde” har rätt att vinna inträde i förbundet enligt LOs stadgar. Det innebär att den som arbetar deltid, den som både arbetar och studerar, den som har en tillfällig anställning, den som är tillfälligt i Sverige men har en anställning och så vidare har lika stor rätt att vara medlem som den som har en fast anställning på heltid. De krav som finns på visst antal arbetade timmar under viss tidsperiod gäller för inträde till a-kassan, inte till förbunden.

Varje medlem är viktig, även om det är för kort tid, även om man byter förbund inom LO eller om man byter till ett förbund inom TCO eller SACO. En medlem med tillfällig anställning är lika välkommen till facket som andra. Precis som en tillfällig anställning är ett steg i etableringen på arbetsmarknaden så är också ett tillfälligt fackligt medlemskap ett viktigt steg för att lära känna facket och få ett fastare engagemang inom facket. Att de tillfälligt anställda har lägre organisationsgrad än andra, kan bero på att de själva inte tycker att det är lönt eller viktigt. Men det kan också bero på att vi i facket inte lägger kraft på att rekrytera dem, eftersom de kanske snart kommer att lämna både anställningen och förbundet.

Också de som har flera anställningar samtidigt är välkomna som medlemmar i facket, antingen det beror på att arbetsgivare bara erbjuder få arbetstimmar eller det finns någon annan anledning. Om man har flera anställningar ska man normalt vara medlem i de förbund som bär kollektivavtalen där man är anställd. Det finns förbund där det är relativt vanligt att medlemmar mera stadigvarande har parallella anställningar och då också har dubbla fackliga medlemskap, som till exempel tidningsbuden inom Transport. Men i andra fall utgör kostnaden ett starkt argument emot dubbla medlemskap. Många väljer då att bara vara medlem i ett förbund. Då ska man bli medlem i det förbund inom vars verksamhetsområde man har sin huvudsakliga anställning.

Det är inte en problemfri lösning. Eventuella tveksamheter om vem som företräder medlemmen fackligt, om och när det blir aktuellt, måste lösas på ett smidigt sätt förbunden emellan. Det förbund där personen är medlem ska rent principiellt företräda medlemmen, även när problem uppstår vid arbete inom annat förbunds verksamhetsområde. Det ska dock vara självklart att förbunden kontaktar varandra då det handlar om avtalsfrågor, för att ordna förhandlingsfullmakt då det gäller arbetsplats där förbundet inte är kollektivavtalsslutande part.

Styrelsen föreslår att kongressen beslutar

- att* den som har flera anställningar ska normalt vara medlem i de förbund som bär kollektivavtalen där medlemmen är anställd,
- att* den som har flera anställningar, och endast är med i ett förbund, ska vara medlem i det förbund inom vars verksamhetsområde medlemmen har sin mest omfattande anställning och
- att* den som har flera anställningar och är medlem i ett LO-förbund ska garanteras hjälp och bli företrädd av facket, antingen av sitt eget förbund eller genom fullmakt till det förbund som bär kollektivavtalet.

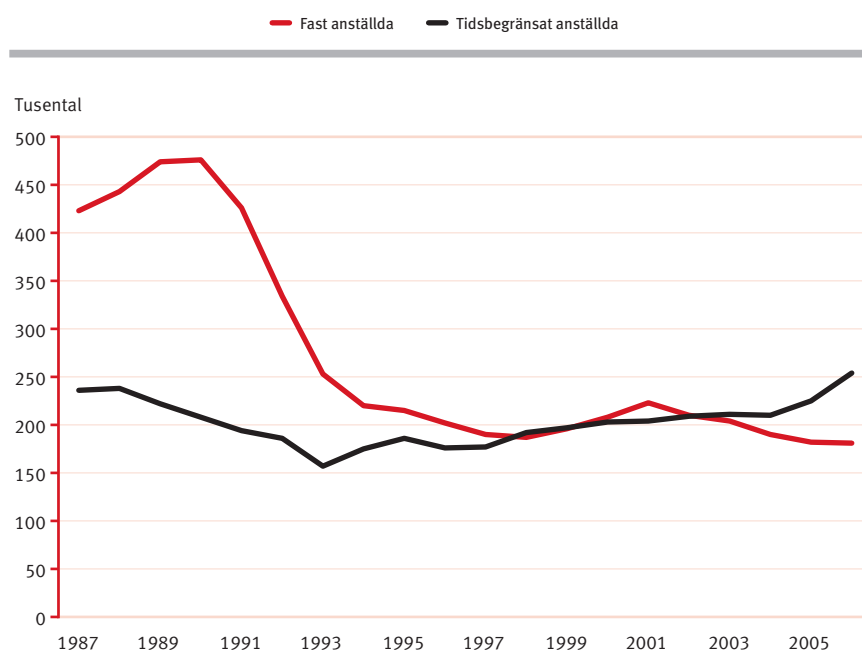
Sviker ungdomarna facket eller facket ungdomarna?

Om organisationsgraden generellt sett är oroande, så är den alarmerande när det gäller ungdomar. Endast 52 procent av arbetare i åldern 16–24 år är med i facket och minskningen har varit drastisk. Jämfört med 1993–1994, då organisationsgraden var som högst, har den rasat med hela 25 procentenheter för åldersgruppen. Om ingenting görs, och den nuvarande ungdomsgenerationen tar med sig beteendemönstret upp genom åldrarna, så kommer svensk fackföreningsrörelse inte att kunna upprätthålla sin traditionellt höga organisationsgrad.

Strukturomvandlingen, tillsammans med ökningen av andelen tillfälliga anställningar, förklarar större delen av nedgången i organisationsgrad

Diagram 4 Anställda efter anställningsform 1987–2006

Samtliga anställda 16–24 år. Antal



för de yngre. Allt fler arbetar inom branscher med lägre organisationsgrad, som handel, hotell, restauranger och med personliga tjänster, där vi traditionellt har haft svårare att rekrytera medlemmar. Ungdomars etablering på arbetsmarknaden är en mer utdragen och fragmenterad process än tidigare. 1989 förvärvsarbetade 75 procent av alla 20-åringar. 15 år senare uppnåddes samma nivå först vid 28 års ålder.

Osäkra anställningar och deltidsanställningar har blivit allt vanligare för unga. Antalet unga i åldern 16–24 år med fast anställning har minskat dramatiskt, från 476 000 till 181 000 under de senaste 16 åren, medan antalet tidsbegränsade anställningar legat relativt stabilt runt 200 000–250 000 för åldersgruppen med en tendens till ökning de senaste åren. Den krympande skara unga som har arbete, har alltså i allt större utsträckning otrygga anställningar och den minskade organisationsgraden har ett mycket starkt samband med det minskade antalet unga som har fast anställning.

Det är svårt att hitta belägg för att ungdomar som grupp har ett svagare fackligt intresse än vad äldre har. De vanligaste skälen som unga anger till att de inte är med i facket är att man är tveksam till nyttan av medlemskap, medlemsavgiftens storlek samt att man är tillfälligt anställd. Bland dem som inte är med i facket är det betydligt fler unga än äldre som kan tänka sig att

gå med; hela 74 procent av ungdomarna mellan 18 och 29 år. På samma sätt är det fler ungdomar bland dem som är medlemmar som kan tänka sig att ta ett fackligt förtroendeuppdrag än bland de äldre.

Det talas ibland om att ungdomarna sviker facket, men det är kanske snarare så att det är facket som sviker ungdomarna genom att inte ta tillvara det intresse och engagemang som uppenbarligen finns. Ungdomarna är genom sina otrygga anställningar mer utsatta än andra och hamnar ofta i situationer då de skulle sätta värde på att ha facket bakom sig. Om facket inte finns där när man behöver det som mest, varför ska man då gå med när man blivit etablerad i arbetslivet?

Om facket kan visa att vi arbetar med frågor som är viktiga för unga, till exempel tryggare anställningar, och om vi blir aktivare i rekryteringen av unga, så finns det goda förutsättningar att vända den negativa medlemsutvecklingen bland unga. Och om vi ägnar särskild kraft åt att få unga medlemmar att gå facklig utbildning lägger vi grunden för en mer representativ facklig organisation i framtiden.

Styrelsen föreslår att kongressen beslutar

att unga ägnas särskild uppmärksamhet såväl vid rekrytering av nya medlemmar som vid rekrytering till facklig utbildning och

att kontakter med unga utvecklas utifrån nya informations- och kommunikationsmönster som stöd till det traditionella fackliga arbetet.

Facket i skolan

Den gamla principen, att fackligt medlemskap är knutet till ett anställningsförhållande, håller fortfarande som grundläggande facklig organisationsprincip. Men det räcker inte att finnas på arbetsplatserna och rekrytera medlemmar. Människors värderingar formas mycket tidigt. För att kunna höja organisationsgraden bland unga behövs också insatser riktade mot ungdomar redan under skoltiden och självklart också under deras, ofta utdragna, etablering på arbetsmarknaden.

Ungdomar måste tidigt få kunskap om fackets idé och varför det är viktigt att vara medlem. Det finns många kanaler och arenor att nå ungdomar där facket måste finnas och konkurrera om ungdomarnas uppmärksamhet. Förutsättningarna är goda, då en överväldigande majoritet av unga människor är positivt inställda till facket.

Redan vid förra LO-kongressen 2004 var det tydligt att organisationsgraden bland unga sjunker mer än för andra grupper. Kongressen fattade beslut om att en förskjutning skulle ske inom ramen för ungdomsverksamheten och fokus riktas mot skolungdomar och icke-medlemmar bland unga vuxna. Beslutet innebar att respektive förbund och avdelningarna ska ta ansvar för

skolinformation till elever på gymnasieskolans yrkesförberedande program som utbildar till arbete inom förbundets verksamhetsområde.

Flera förbund har naturliga kopplingar till yrkesförberedande gymnasieutbildningar, som IF Metall på industriprogrammet och Kommunal på omvårdnadsprogrammet, och erbjuder eleverna elevmedlemskap. LO-distrikten har ansvaret för skolinformation på övriga gymnasieprogram där den direkta kopplingen saknas till ett förbund och där förbunden anmäler att de inte har möjlighet att genomföra informationen. Ambitionen är att på sikt nå alla gymnasieelever med facklig skolinformation. Det är en fördel att tidigt fånga upp ungdomar och skapa en relation till facket som förhoppningsvis består.

En preliminär uppföljning av beslutet vid LOs förra kongress visar dock dystra resultat och vi kan konstatera att det finns stora brister i fackets kontakter med elever och lärare. I skolan får ungdomarna idag lära sig mycket om hur man startar ett eget företag. Det är bra, eftersom företagandet är viktigt för Sverige. Men de flesta blir ändå löntagare efter sin utbildning. Och oavsett om man är företagare eller anställd så är det viktigt att känna till vilka regler som gäller på arbetsmarknaden och vilka skyldigheter respektive rättigheter man har. Det är skolans ansvar att se till att eleverna får allsidig och balanserad undervisning. Skolan kan inte bara låta ena parten delta i skolans verksamhet, något som facket måste hävda samtidigt som vi erbjuder facklig information av hög kvalitet till skolorna.

Anledningarna till bristerna i den fackliga skolinformationen är flera. Det kan vara svårt för facket att få komma in i skolorna. Det är heller ingen lätt uppgift att stå inför en gymnasieklass och fånga tonåringarnas intresse och möta deras frågor. Även om det finns informationsmaterial till stöd och särskilda utbildningar för skolorganisatörer och skolinformatörer kan det finnas anledning att ha med inslag om skolinformation i andra fackliga utbildningar. Fler förtroendevalda och även ombudsmän måste involveras och ta ansvar för verksamheten som riktas mot skolungdomar och lärare. Deras kunskaper behövs också här.

Frågan om tillträde till skolorna måste hanteras. Facket måste tillförsäkras rätten och möjligheten att komma in i skolorna för att ge information till eleverna. Idag finns det ingen generell rätt för facket att ge facklig skolinformation, utan det är upp till respektive huvudman eller skola att avgöra. Facket måste agera lokalt för att få det inskrivet i skolplanen eller motsvarande lokalt styrdokument för skolan. Samverkan med lokala skolpolitiker kan underlätta arbetet. I de nationella styrdokumenterna för skolan kan facket luta sig mot formuleringar om att skolan ska samverka med det omgivande samhället och att skolan ska förbereda ungdomarna för arbetslivet. Våra krav stärks också av en undersökning som AMS (våren 2007) genomfört bland ungdomar, där mer än hälften av ungdomarna anser att den information de fått i skolan inte varit tillräcklig för att förbereda sig för arbetsmarknaden.

Använd fantasin

Förbunden och LO måste pröva nya arbetssätt som garanterar att vi når fram till gymnasieungdomarna. Mötet med elever och lärare är det viktiga och det kan ske på andra sätt än att facket kommer till klassrummet. Man kan skapa mötesplatser i våra egna lokaler, bjuda in grupper av elever och elevrådsstyrelser till diskussioner som rör arbetsmarknad eller utbildning. På samma sätt kan facket skapa en relation till lärarna på olika sätt. Programråden med fackliga representanter kan användas som ingång till skolorna.

Arbetet gentemot elever och lärare måste i större utsträckning bli en prioriterad del av verksamheten i LO-distrikten, LO-facken och förbundsavdelningarna. En förskjutning har skett och mer resurser har avsatts, men det handlar också om att skapa struktur och organisation som underlättar och stöder arbetet. Med förbättrade tekniska möjligheter ska skolor, elever och elevråd kunna anmäla sitt intresse för kontakt med facket och tekniken kan också underlätta rapportering och uppföljning av genomförd verksamhet.

Liksom facket arbetar elevråden med inflytande- och demokratifrågor och är därmed viktiga organisationer att samarbeta med. Ett annat område som anknuter till fackligt arbete är elevskyddsarbetet, där det finns en naturlig koppling till vårt fackliga arbete och där facket kan bidra med kunskaper och erfarenheter.

Organisatoriskt måste målsättningen vara att det finns fungerande ungdomskommittéer eller motsvarande i alla LO-distrikt som ansvarar för områden som riktas mot ungdomar; till exempel Facket i skolan, Facket i sommarland, fackliga ungdomsutbildningar och fackligt-politiskt arbete med SSU. De bör ha en plan för hur den fackliga informationen ska nå elever och lärare i skolorna inom distriktet.

Styrelsen föreslår att kongressen beslutar

att nya former utvecklas för kontakter med elever, elevråd och lärare och

att samverkan sker med lokala skolpolitiker för att fackets rätt att informera i skolor ska skrivas in i de kommunala skolplanerna eller motsvarande styrdokument.

Ökad tillgänglighet med teknikens hjälp

Det ska vara lätt att bli medlem ...

När man fått sitt första jobb och börjar fundera på att gå med i facket, ska det vara lätt att hitta information om vart man ska vända sig och vilket förbund man ska tillhöra. Det kanske inte finns någon på arbetsplatsen som pratar om facket eller man kanske inte vill fråga. Idag är det naturligt för många att söka information på nätet. Där ska det vara lätt att få fram uppgifter om förbund, hemsida, telefonnummer, e-postadress eller en blankett att fylla i och mejla iväg direkt. Snabbt svar förväntas. Väntetider och köer

tolkas lätt som ointresse och man försöker kanske inte igen. Den som väljer att ringa ska snabbt få svar. Det ska vara lätt att bli medlem i facket och man ska känna sig välkommen!

... och lätt att byta förbund

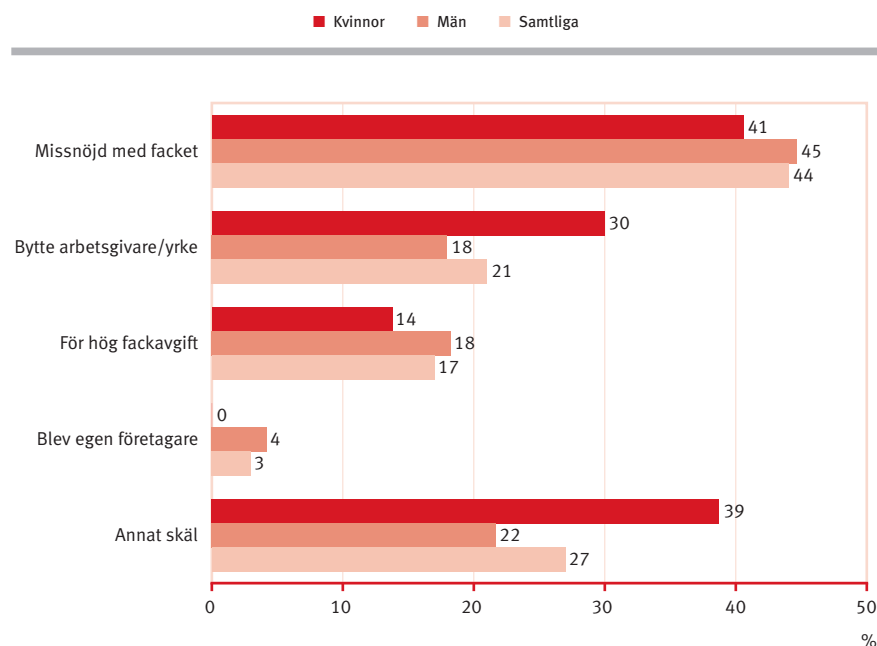
En allt större andel av de anställda har tillfälliga anställningar och arbetar kortare eller längre perioder inom olika förbunds verksamhetsområden. Det gäller speciellt för unga vuxna. Många får bara deltidsanställningar och tvingas ha flera arbeten parallellt.

Enligt *Röster om facket och jobbet* är det 21 procent av alla arbetare som inte är fackligt anslutna – och hela 30 procent av kvinnorna – men som varit medlemmar tidigare, som anger byte av arbetsgivare som orsak till att de lämnat facket. Hur många av dessa medlemmar som har tappats bort på grund av byråkrati och praktiska svårigheter som är förknippade med byte av förbund och a-kassa är omöjligt att veta. Men en hel del av dem skulle säkerligen fortsätta att vara med i facket om det vore enklare att flytta över medlemskapet från ett förbund till ett annat.

Det måste vara enkelt för den medlem som vill byta förbund att enkelt och snabbt kunna flytta över medlemskapet till exempel via en enkel blankett på nätet. Med de möjligheter som modern teknik erbjuder är det inte

Diagram 5 Orsaker till att man lämnade facket år 2006

Andel ej fackligt anslutna arbetare som varit medlemmar tidigare. Kvinnor och män



svårt att hantera överflyttningar, men det är viktigt att hitta rutiner som säkerställer att det till exempel inte uppstår glapp i a-kassetillhörighet vid överflyttningen.

Styrelsen föreslår att kongressen beslutar

- att* förbunden skapar förutsättningar för att det ska vara enkelt och gå snabbt för medlem att flytta över sitt medlemskap från ett förbund till ett annat vid byte av arbete och verksamhetsområde och
- att* fastställa målsättningen att överflyttning av medlemskap får ta högst en månad.

Fackets 24-timmarservice

Det första alternativet för kontakt med facket ska alltid vara ett personligt möte. *Röster om facket och jobbet* visar att medan deltagande i fackliga möten har minskat kraftigt, så ligger den personliga kontakten relativt stabilt över tiden. Den personliga kontakten värderas högt, särskilt bland unga, samtidigt som den ger utrymme till samtal och möjlighet att förklara fackets idé på ett sätt som kanske annars inte är möjligt.

Med vetskapen om att det finns många arbetsplatser utan fackklubb och utan någon fackligt förtroendevald, så måste andra alternativ som finns för kontakt med facket utvecklas. De tekniska lösningar som används för att förbättra tillgängligheten till facket måste dock alltid utformas så att de stimulerar och stödjer utvecklingen av den fackliga aktiviteten på arbetsplatsen.

Idag finns *Fackets hjälptelefon* som marknadsförs huvudsakligen i samband med *Facket i sommarland* och riktar sig framför allt till ungdomar. De allra flesta av förbundens medlemmar vänder sig direkt till förbunden och ska så göra. Förbunden har i olika utsträckning byggt upp särskild telefon-service. Transport prövar under våren telefontjänsten *Transport direkt*. IF Metall har ett särskilt medlemsrekryteringscenter.

Men det finns de som inte är medlemmar och vill komma i kontakt med facket, men inte vet vilket förbund de ska kontakta. Det finns medlemmar som inte vet så mycket mer än att de är med i facket. Vi måste självkritiskt konstatera att det finns de som vittnar om svårigheterna att komma fram i telefon, att man ger upp efter lång tid i telefonkö, att det kan vara svårt att nå fram om man inte är medlem i ett förbund, att man inte har möjlighet att ringa under kontorstid och så vidare. Varje sådant klagomål kan vara en förlorad medlem. Det har vi inte råd med! Det måste finnas alternativa och enkla sätt att komma i kontakt med facket.

Sätten att kommunicera och söka information har förändrats radikalt under det senaste årtiondet och det finns tekniska möjligheter som man inte kunde drömma om för tjugo år sedan. Många ungdomar använder sina datorer och nätet på ett sätt som kan vara svårt att förstå för den som växte upp när internet inte fanns. Fast telefon och post har ersatts av Skype, MSN,

elektronisk post med mera. Människor betalar sina räkningar elektroniskt och bokar resor via internet vilken tid som helst på dygnet. Man kan använda elektronisk legitimation för att deklarerera med mera. De möjligheter som erbjuds måste tas tillvara om de kan bidra till att förbättra tillgängligheten till facket.

Ambitionen måste vara att den som vill ska kunna sköta sina mellanhanden med facket på enklaste sätt när helst man har möjlighet. En vision som går att förverkliga, om bara viljan finns, är att det finns en enkel ingång till facket på nätet, förslagsvis på LOs hemsida, men också via andra vägar där vi vet att människor kommunicerar och hämtar information. Idag är Lunarstorm en sådan mötesplats för ungdomar, men om ett par år heter mötesplatsen kanske något annat.

Låt oss kalla det för "Fackets 24-timmarsservice"; en informationsbank och en sluss till förbunden. Här ska man när man vill, dygnet runt, kunna hitta information som har med facket att göra. Hit ska man komma om man googlar på "facket". Den som inte är medlem ska genom att ange arbetsplats eller arbetsgivare lotsas till rätt förbund och där kunna fylla i inträdesblanketten för medlemskap. Genom att ange arbetsplats eller arbetsgivarens organisationsnummer ska man kunna få fram det avtal som gäller. Den som har bytt arbete ska lotsas till en sida för att kunna flytta sitt medlemskap till rätt förbund. Den som har en fråga ska kunna mejla den till berört förbund och få svar inom rimlig tid. Den som vill ställa en fråga per telefon hänvisas att ringa till rätt förbund eller till *Fackets hjälptelefon*. Det är bara fantasin som sätter gränser för vad man skulle kunna göra.

020-numret – Fackets hjälptelefon

LOs 020-nummer fungerar idag som en första kontakt med facket i första hand för ungdomar. Numret marknadsförs som *Fackets hjälptelefon* på Ungsidan på LOs hemsida, på Lunarstorm och särskilt inför kampanjen *Facket i sommarland* under sommaren. Under 2007 hade *Fackets hjälptelefon* mer än 7 000 kontakter via telefon eller mejl fram till och med augusti. Till hjälptelefonen ringer i första hand ungdomar, men också föräldrar, lärare och arbetsgivare. Frågorna handlar framför allt om lön, arbetsmiljö och arbetstider. I samband med *Facket i sommarland* förstärks organisationen och många frågor besvaras av unga fackligt aktiva medlemmar från olika förbund.

Att bygga ut servicen via 020-numret skulle öka tillgängligheten till facket och vara en del av satsningen på "Fackets 24-timmarsservice". Funktionen skulle kunna göras mer känd för alla åldrar. Vem som vill, medlem eller inte, skulle kunna få svar på enklare frågor men framför allt kunna bli hänvisad till rätt förbund eller få ett löfte att bli uppringd av någon från berört förbund. Det kräver en väl fungerande slussfunktion med tillräckliga resurser för att undvika att den som ringer blir sittande med upptagetton. Det kräver också tillräckliga resurser på förbunden som kan ta emot samtal och svara på de förbundsspecifika frågor som slussas dit.

Idealet vore att kunna erbjuda längre öppettider och eventuellt kunna erbjuda flerspråkig tjänst för att underlätta också för tillfälligt anställda från andra länder att få kontakt med facket.

Styrelsen föreslår att kongressen beslutar

- att* LO utvecklar en för förbunden gemensam "Fackets 24-timmarsservice" på nätet och
- att* möjligheten till telefonservice vidgas till obekväma arbetstider.

Frigör resurser med effektiv teknik

Det finns tekniska möjligheter att lösa många problem idag. Det är inte tekniken som sätter gränserna, utan vi själva och våra förutfattade uppfattningar om vad som är möjligt. Ovan har vi beskrivit en möjlig väg att förbättra tillgängligheten till facket med teknikens hjälp. Den personliga kontakten är helt avgörande för att skapa en relation till facket, men det innebär inte att vi ska förringa de möjligheter som tekniska lösningar innebär. Framför allt ska tekniken ses som en möjlighet att underlätta administrationen och få tid och resurser över för den egentliga fackliga verksamheten.

Förra LO-kongressen gav LOs styrelse i uppdrag att systematiskt undersöka möjligheterna att organisera ekonomi och administration gemensamt för att om möjligt kunna fokusera mer på de kärnfackliga uppgifterna. Ett samlat medlemsregister skulle särskilt övervägas.

Tio av LO-förbunden finns med i det nya medlemshanteringsystemet som är under utveckling och kan därmed ta tillvara de samordningsvinster som systemet erbjuder. För varje medlem registreras bland annat arbetsgivare, eventuella fackliga förtroendeuppdrag, facklig utbildning, medlemsavgifter. Varje förbund har sin separata databas som inte någon annan kommer åt, men vid överflyttning av medlem kan det nya förbundet få uppgifter om till exempel genomgången facklig utbildning.

Systemet erbjuder utvecklingsmöjligheter, som att till exempel uppdatera uppgifter mellan förbundens register och LOs register med försäkringsrådgivare eller liknande. Idealet vore att alla LO-förbunden fanns i samma system eller på annat sätt elektroniskt kan kommunicera med varandra. Det är svårt att uppskatta de ekonomiska vinsterna, men det är uppenbart att tio-tals miljoner kronor skulle kunna sparas med bättre samordning av systemutveckling och systemförvaltning förbunden emellan. Det är stora summor som skulle kunna användas för att förstärka den fackliga verksamheten och värdet av medlemskapet för medlemmarna.

Ett annat exempel är LO ServiceCenter AB som sköter bokföring, löneredovisning eller telefonservice till förbundsavdelningar, förbund, LO-distrikt och LO. Genom att denna administrativa verksamhet, som har tydliga stor-driftsfördelar, sköts av servicecentret frigörs resurser för den kärnfackliga verksamheten. Av särskilt intresse är den telefonservice som nu utvecklas

för a-kassornas verksamhet. Den innebär att alla samtal till en a-kassa går till telefonisten på servicecentret som på elektronisk väg har tillgång till medlemmens kassakort och därför kan lämna alla enkla administrativa besked. A-kassehandläggarna får då bara telefonsamtal som verkligen kräver besked av en handläggare. På detta sätt frigörs tid för ärendehandläggning och för att öka servicen till de arbetslösa. Metoden kan också användas för den vanliga fackliga verksamheten.

Styrelsen föreslår att kongressen beslutar

att teknikens möjligheter till enkla, effektiva och så långt möjligt samordnade lösningar tas tillvara i alla sammanhang så att resurser kan frigöras till kärnfackligt arbete, som medlemsrekrytering och kollektivavtalsteckning.

Facket på arbetsplatsen



5. Facket på arbetsplatsen

TILLSAMMANS ÄR VI STARKA! Det är en traditionsfylld formulering. Men den fackliga styrkan vilar inte bara på en hög organisationsgrad utan också på att de flesta arbetsplatser omfattas av kollektivavtal och att medlemmarna är fackligt aktiva på sin arbetsplats.

Förtroendet för fackföreningen beror i mycket hög utsträckning på hur väl den fackliga organisationen fungerar där den enskilde medlemmen finns. I centrum står arbetsplatsen. Här finns den dagliga intressemotsättningen mellan arbetsgivare och arbetstagare. Det är på arbetsplatsen lönen betalas ut och medlemmen ska veta att det är rätt lön för det arbete man utför. Anställningsvillkoren ska vara tydliga och efterlevas. Översyn av arbetsmiljön måste ske kontinuerligt för att förhindra skador. Kollektivavtal, anställningskydd och andra lagar och överenskommelser ska tillämpas.

De allra flesta har en positiv inställning till det lokala facket. 49 procent av LO-förbundens medlemmar anser att det lokala facket bör ha mer att säga till om. Nästan lika många tycker att det är bra som det är. De anställda vill vara med och påverka hur företaget sköts. En fungerande facklig verksamhet stärker de anställda gentemot arbetsgivaren, inte bara vad det gäller att mötas i förhandlingar utan också i en demokratisk bemärkelse. Med en ökad grad av inflytande växer man som människa och arbetet blir något mer än att producera och leverera.

Stora variationer

Den fackliga styrkan ligger i närheten till medlemmarna och det dagliga samtalet om hur olika frågor ska hanteras. För att det ska fungera måste det finnas många medlemmar i facket som intresserat och medvetet ägnar sig åt den vardagliga fackliga verksamheten. Behovet av detta är lika stort på alla arbetsplatser, men inte alltid möjligt att praktisera på samma sätt på grund av olika förutsättningar i storlek eller branschens struktur.

På större arbetsplatser finns ofta en väl fungerande facklig verksamhet med en klubb och förtroendevalda som driver det fackliga arbetet framåt. Men det finns också många arbetsplatser med få anställda där det fackliga arbetet inte existerar.

Det är ett rättviseproblem om medlemmar behandlas olika. Fackligt medlemskap bör vara likvärdigt när det gäller tillgång till aktiviteter som ger möjlighet till medlemsinflytande, information, studier, arbetsmiljöarbete och så vidare. Det ska inte variera beroende på om man arbetar på en stor eller liten arbetsplats, bor på en stor eller liten ort eller vilket förbund man tillhör.

Expeditioner och stödfunktioner på avdelningsnivå har geografiskt sett flyttat allt längre ifrån arbetsplatserna. För 20 år sedan fanns i 200 fackliga

avdelningar inom LO-området. Idag finns det knappt 350 avdelningar inom förbunden, samtidigt som en allt större del av förhandlingarna sköts lokalt. Avdelningarna utgör i många fall den lokala fackliga organisationen med innebörden att allt färre gör allt mer allt längre bort från medlemmarna.

Avsaknad av en facklig arbetsplatsorganisation är en av de viktigaste anledningarna till att man inte är med i facket. Graden av facklig aktivitet får effekt på organisationsgraden. Positivt nog ligger andelen som varit i kontakt med någon facklig representant oförändrat på cirka 60 procent de senaste 20 åren. Det finns inga stora skillnader beroende på ålder – medlemmar i åldersgruppen 30–49 år ligger något högre än övriga – och inte heller mellan kvinnor och män.

Däremot har deltagande i möten minskat stadigt och det senaste året har endast var tredje medlem i LO-förbunden varit på ett fackligt möte. Minskningen är störst bland kvinnor; från 36 procent 1988 till 23 procent 2006. Allra lägst är mötesdeltagandet bland de unga kvinnorna; endast 16 procent.

Fackligt förtroendevalda

Av de anställda LO-förbundsmedlemmarna har 12 procent fackliga förtroendeuppdrag, men andelen varierar mellan förbunden; till exempel 18 procent inom Livs och 5 procent inom Handels. Omräknat till antal finns det 157 000 medlemmar i LO-förbunden som har ett eller flera fackliga förtroendeuppdrag, totalt drygt 200 000 fackliga förtroendeuppdrag på arbetsplatser runt om i landet. Det är tre typer av förtroendeuppdrag som är de vanligaste. Det är skyddsombud, styrelseledamot i avdelnings-, sektions- eller klubbstyrelse samt kontakt- eller arbetsplatsombud.

Männen inom LO har fortfarande förtroendeuppdrag i högre grad än kvinnorna och det finns skillnader mellan vilka typer av uppdrag man har. Kvinnorna har oftare uppdrag som arbetsplatsombud eller kontaktombud. Uppdrag som ledamot i förhandlingsdelegation och liknande innehas nästan uteslutande av män.

För ett antal år sedan ökade antalet kvinnliga förtroendevalda markant – särskilt bland de yngre – efter en medveten satsning på unga kvinnor. Efter några år minskade andelen kraftigt. Det är en mycket liten del – fem procent – av de unga kvinnliga medlemmarna som har fackliga förtroendeuppdrag idag. Samtidigt kan man se att ingen annan grupp av förtroendevalda har så många uppdrag per person som just de unga kvinnorna. Kanske är det anledningen till att andelen minskade; att uppdragen totalt sett blev för betungande, kanske fick de inte tillräckligt stöd och utbildning för sina uppdrag.

Nu sker samma utveckling bland unga män; en kraftig minskning av andelen som har uppdrag från 14 procent 1998 till fem procent 2006. Även om det numerärt inte är så stora grupper bland de förtroendevalda, så finns det anledning att fundera över vilka slutsatser som bör dras och vilka konsekvenser det kan få för framtiden.

Diagram 6 Har eller kan tänka sig fackligt förtroendeuppdrag år 2006



Det finns en potential att engagera många fler som förtroendevalda. Det är så mycket som dubbelt så många som kan tänka sig ett förtroendeuppdrag jämfört med hur det är i dag. 24 procent av dem som inte har något uppdrag kan tänka sig att ta ett sådant. Särskilt stort är intresset bland medlemmar under 30 år och utrikes födda kvinnor som idag är starkt underrepresenterade bland de förtroendevalda.

En slutsats är att fler måste få frågan om de vill bli fackligt aktiva och driva frågor som är viktiga för medlemmarna. Uppdragen måste spridas på fler, så att det fackliga engagemanget inte blir för betungande, men också på fler medlemsgrupper. De fackligt förtroendevalda ska vara representativa för medlemmarna. Det har stor betydelse för synen på den fackliga verksamheten.

Uppdraget som förtroendevald

Uppdraget som förtroendevald på arbetsplatsen är viktigt eftersom det är den fackliga representant som medlemmarna oftast möter. Det är den personen som möter nya arbetskamrater med information om facket och som värvar nya medlemmar.

Som förtroendevald ska man vara kunnig och modig i sina kontakter med arbetsgivaren, men också synlig och lyhörd för sina arbetskamrater och deras synpunkter. Facklig verksamhet syftar inte enbart till att skydda medlemmar-

na mot utnyttjande utan också om att flytta fram de anställdas positioner. Det kräver att de fackligt aktiva har ett offensivt arbetssätt och tar initiativ.

Det ansvaret kan inte ligga på en ensam förtroendevald på arbetsplatsen, utan det måste ske i samspel med andra fackligt förtroendevalda och den lokala fackliga organisationen.

Fackligt förtroendevalda har en utsatt roll och kan ibland uppleva press från olika håll. Det är viktigt att den som åtar sig ett uppdrag får tillräckligt stöd och utbildning för sina uppdrag. Idag har runt hälften av de fackligt förtroendevalda inte rätt eller tillräcklig utbildning för sitt uppdrag och många har gammal utbildning. För den som blivit vald till ett fackligt förtroendeuppdrag är det också viktigt att veta vad man förväntas uträtta. Även om man arbetar på delvis olika sätt i förbunden så är det rimligt att det finns beskrivningar av vad olika fackliga förtroendeuppdrag kan innebära. Därför bör LO ges i uppdrag att ta fram rambeskrivningar för olika uppdrag.

Metoder för fackligt arbete

Fackföreningsrörelsen behöver stärka sina positioner vad det gäller den fackliga verksamheten på arbetsplatsen. Tiden till förfogande för fackligt arbete på arbetsplatsen har minskat och resurserna för utbildningar i fackets regi har reducerats. LO och förbunden måste koncentrera och samordna sina resurser så att de fackligt förtroendevalda på arbetsplatserna får det stöd, utbildning och kunskap som krävs för att klara framtidens utmaningar.

Det är viktigt att ta tillvara de möjligheter som öppnas genom LOs styrelses beslut att Runöskolan ska vara fackföreningsrörelsens utbildnings- och utvecklingscentrum. Det senare ska bland annat kunna bidra till att möta behovet av gemensam kunskapsutveckling när det gäller metoder och verktyg för fackligt arbete. Betydelsen av sådant fackligt utvecklingsarbete ökar när Arbetslivsinstitutet lagts ned och flödet av extern kunskap om arbetslivet minskar.

Samverkan för ökad facklig aktivitet på arbetsplatsen

Förväntningarna från förbundens medlemmar tillsammans med en krympande ekonomi understryker kraven på effektiv verksamhet och att rätt saker görs på rätt sätt. Finansieringen av en del verksamhet har dessutom fallit bort till följd av den borgerliga regeringens politik. Det accentuerar ytterligare behovet av att fundera över organisation och arbetssätt för att nå mesta möjliga nytta för medlemmarna.

Med ett större mått av gemensamt ansvarstagande och ömsesidig hjälp över förbundsgränserna kunde mycket, som idag blir ogjort, förverkligas och facket skulle kunna uppfattas som mer "närvarande". Genom mer samverkan när det gäller sådant som inte är kärnfacklig verksamhet, som administration och ekonomi, kan resurser frigöras till facklig verksamhet på arbetsplatserna. Genom att frigöra fackligt förtroendevalda från administrativa uppgifter kan de använda sin tid till samtal och möten med medlemmar.

Men samverkan måste också i större utsträckning innebära att man arbetar tillsammans över förbundsgränserna med fackliga aktiviteter för att solidariskt hävda medlemmarnas gemensamma intressen på olika sätt.

Regionalt fackligt förtroendevalda

Facket har kämpat både avtals- och lagstiftningsvägen för att slå fast rätten till tillträde till alla arbetsplatser för fackligt förtroendevalda. Många små arbetsplatser och skilda förutsättningar för olika förbund gör det dock svårt att klara den fackliga närvaron.

Redan idag förekommer olika former av samverkan för att stärka den fackliga verksamheten. Som exempel kan nämnas att det i Värmland finns ett samarbete mellan flera förbund kring arbetsmiljöarbetet. Man har gjort en geografisk fördelning av arbetsplatserna till respektive regionalt skyddsombud oavsett vilket förbund som äger avtalet. Det innebär bättre service till medlemmarna genom att restiderna för skyddsombuden kortas och man hinner med fler arbetsplatsbesök. Samarbetet har underlättats genom att det än så länge finns särskilda statliga pengar för verksamheten.

Rent formellt och juridiskt finns det inte några hinder för ett samarbete mellan förbunden. Med en anmälan till arbetsgivaren och en fullmakt kan en fackligt förtroendevald från ett förbund få tillträde till en arbetsplats inom ett annat förbunds verksamhetsområde. Men det måste bygga på en insikt om vinsten med samverkan och en vilja hos förbunden att finansiera det tillsammans utan att det finns särskilda externa medel för det.

Alla nya medlemmar ska erbjudas facklig introduktion inom sex månader

I Röster om facket och jobbet redovisas medlemmarnas syn på medlemskapets värde. Det vanligaste svaret på frågan om vad det fackliga medlemskapet ger är möjligheten att gå fackliga kurser. Hela 83 procent av LO-förbundens medlemmar ger det svaret. Erfarenheten säger också att de medlemmar som genomgått medlemsutbildning är mer positiva till facket än andra.

Många medlemmar arbetar på arbetsplatser där den fackliga närvaron är sporadisk eller obefintlig. Bilden av vad man kan ha för nytta av medlemskapet är diffus. Oklarheten kan bara i begränsad utsträckning åtgärdas med trycksaker, massbrev och allmän information. Sådan kontakt är bättre än ingen alls, men ger inte medlemmen någon djupare känsla av att vara sedd och betydelsefull. Ett personligt möte och samtal med den nya medlemmen är ett naturligt sätt att öka intresset för facket och bör genomföras så snart någon blivit medlem. Att dessutom erbjuda varje ny medlem en kort facklig introduktion senast sex månader efter inträdet skulle sannolikt få stort genomslag. Medlemmen ges då tillfälle att förstå både den kollektiva nyttan och andra fördelar med sitt medlemskap.

Förbunden har genom åren försökt hantera frågan om hur man tidigt ska möta nya medlemmar. Ambitionsnivå, innehåll och form har varierat. En del förbund har renodlat den fackliga introduktionen medan har andra

integrerat den i sitt utbildningssystem. I det förra fallet ligger ansvaret oftast på till exempel organisationsansvarig eller klubbordförande medan det i det andra fallet ligger på studieansvarig eller studieorganisatör.

Även finansieringen varierar. Vissa förbund har förhandlat fram avtalslösningar för finansiering av facklig introduktion medan andra försökt hantera problemet inom ramen för sin studiefinansiering. Varje försök till samarbete mellan förbunden i dessa frågor måste bygga på hänsynstagande till sådana olikheter.

Förbundsåtagande

I grunden är den fackliga introduktionen av nya medlemmar det enskilda förbundets ansvar. Men eftersom ingen kedja är starkare än sin svagaste länk har vi alla intresse av att det fungerar väl i andra förbund. LOs förbund bör därför gemensamt fatta ett principbeslut om att alla nya medlemmar ska erbjudas facklig introduktion senast sex månader efter inträdet. Om detta ska kunna bli verklighet måste den vara av en omfattning som gör det realistiskt att ha som ambition att nå alla nya medlemmar.

Introduktionen bör kunna genomföras såväl förbundsvis som förbundsgemensamt. I det senare fallet fattas beslut av förbundsavdelningar och fackklubbar om och när man ser ett mervärde i detta. Så kan till exempel vara fallet när den egna avdelningens eller klubbens rekryteringsunderlag på orten inte är tillräckligt för att man inom rimlig tid ska kunna anordna introduktion eller när det saknas personella resurser för dess genomförande.

Vissa förbund (framför allt Handels och HRF) fungerar som genomgångsförbund och får bära en oproportionerligt stor andel av bördan när det gäller facklig introduktion. Om en gemensam satsning ska få önskat genomslag måste man därför hitta ett sätt för övriga förbund att stödja "genomgångsförbunden" ekonomiskt och att på lokal och regional nivå stödja med arbetsinsatser. Det förra skulle kunna göras med överenskommelser av samma typ som stipendiefonden, där det enskilda förbundet öronmärker medel för det egna arbetet och dessutom lägger medel i en gemensam pott ur vilken man kan få stöd i proportion till den egna arbetsinsatsen. Då sådana insatser inte kan bygga på framförhandlade resurser inom de egna avtalsområdena förutsätter utformningen andra ekonomiska medel.

En gemensam satsning behöver förutom själva åtagandet även innefatta en gemensam idé om vad den fackliga introduktionen ska innehålla. För att spara ekonomiska och arbetsmässiga resurser bör ett basmaterial tas fram som förbunden i självvald utsträckning kan använda. LO bör ges i uppdrag att ta fram ett sådant material.

Den fackliga introduktionen är ett första steg mot facklig aktivitet och det är den nivån som erbjudandet ska gälla. Introduktionen bör tydligt visa vägen in i medlemsutbildningen, som kan definieras i två steg; första steget för den som vill ha mer kunskaper för att grundlägga ett aktivt medlemskap, andra steget för den som är beredd att ta fackliga förtroendeuppdrag.

Sannolikt skulle plattformen för en förbundsgemensam satsning behöva vara ett ömsesidigt åtagande, där förbunden till exempel enas om några punkter som all facklig introduktion och medlemsutbildning ska innehålla. Vidare bör ambitionerna för de tre stegen definieras i intervaller, till exempel introduktion 1–4 timmar, medlemsutbildning 5–24 timmar respektive mer än 24 timmar, för att underlätta då medlemmar byter förbund.

Styrelsen föreslår att kongressen beslutar

att rekommendera förbunden att enas kring målsättningen att alla nya medlemmar ska erbjudas facklig introduktion senast sex månader efter inträdet,

att LO tar fram en modell för finansiering av förbundsspecifik och gemensam facklig introduktion.

Samordnad infrastruktur till stöd för regionalt/lokalt fackligt lärande

Den fackliga utbildningsverksamheten erbjuder några av de tydligaste exemplen på hur gemensamma ansträngningar över förbundsgränserna möjliggör sådant som inte ens stora förbund skulle klara av på egen hand. Under de senaste åren har cirka 3 000 kursdeltagare årligen genomgått kurser i LOs centrala utbildning för förtroendevalda. Utbildningarna spänner över hela det fackliga verksamhetsområdet. Om varje förbund vart och ett för sig skulle ha hanterat detta skulle utbudet inte alls kunnat vara detsamma samtidigt som kostnaderna för många förbund skulle ha blivit övermäktiga.

Traditionella fackliga kurser måste finnas kvar. Men i mycket större utsträckning än tidigare måste den fackliga utbildningen byggas på integrering av tre komponenter:

- systematiserat vardagslärande i det dagliga fackliga arbetet
- lokalt/regionalt lärande i olika former som cirklar, externatkurser etc
- individualiserat flexibelt lärande med distansstöd till exempel nätbaserade utbildningar med handledningsstöd.

(Medlem 2010, LO-kongressen 2004)

Under den gångna kongressperioden har besluten från LO-kongressen 2004 börjat omsättas i praktiken. Ett flertal webbaserade introduktionskurser kring arbetsrätt har producerats och finns tillgängliga på hemsidan. Störst har förändringen varit vad det gäller att genomföra regionala externat för centrala utbildningar som tidigare erbjöds som internat på våra skolor. Numera genomförs exempelvis den helt dominerande andelen av det centrala utbildningssystemets ingångskurser, tvåveckorskursen *Insikter*, som regionalt förlagda externat.

De positiva erfarenheterna från det förbundsgemensamma projektet *Facklig Utbildning och Folkbildning* har tagits tillvara och resulterat i att långt fler regionalt och lokalt studieaktiva involverats i verksamheten. LO har stöttat denna utveckling genom kunskapsöverföring och utveckling av studiematerial för regional/lokal utbildning för förtroendevalda och medlemmar.

Utfallet av förändringarna är lovande. Regionalt genomförda internat leder till större tillgänglighet och fler kurser har genomförts till lägre kostnad. En betydande andel av deltagarna uppger att de inte skulle ha deltagit om alternativet varit internatkurs långt från hemmet. Det gäller framför allt många kvinnliga deltagare och kvinnoandelen på externaten är följaktligen cirka 60 procent mot ungefär 40 procent på internaten. Dessutom har kurserna stöttat framväxten av spontana nätverk i det dagliga fackliga arbetet på ett helt annat sätt än de riksrekryterande internaten.

Det finns således flera fördelar med externaten. Men erfarenheterna pekar också på krävande utmaningar. Ett decentraliserat fackligt lärande förutsätter ett lättillgängligt organisatoriskt, pedagogiskt och kommunikativt stöd för studieaktiva på alla nivåer. En nationellt samordnad infrastruktur till stöd för facklig utbildning behöver byggas upp med hjälp av modern informationsteknik. Erfarenhetsutbyte mellan fackligt studieaktiva kan stöttas med organiserade nätverk av vidtalade personer, enheter, skolor och lärcentra som stödjer läroprocesserna. Dessa stöd behövs för att beslutet vid förra kongressen ska kunna fullföljas.

Därutöver kräver en landsomfattande samordning att webbaserade konferensverktyg tas i anspråk om inte kostnader och tid för resande ska sluka en dominerande del av tillgängliga resurser. Komponenter i en sådan infrastruktur kan till exempel vara erfarenhetsforum, resursbanker, nyhetsbrev, system för anmälan, antagande och redovisning av kurser.

Styrelsen föreslår att kongressen beslutar

att omdaningen av facklig utbildning ska fullföljas utifrån den inriktning som beslutades på 2004 års kongress och

att LO ska tillhandahålla en samordnad och gemensam infrastruktur till stöd för regionalt/lokalt fackligt lärande.

En flexibel och behovsstyrd tvärfacklig organisation regionalt och lokalt

LO-kongressen 2004 beslutade att det under kongressperioden skulle ske en verksamhetsutveckling så att verksamheten i LO-distrikten blir flexibel och styrd av de samverkande förbundsavdelningarnas behov. Distriktsindelningen skulle omstruktureras så att den bygger på slagkraftiga och bärkraftiga enheter. Den tidigare principen om ett distrikt per län bedömdes som

Förändringar av LO-distrikten

Vid tidpunkten för kongressen 2004 fanns det 19 LO-distrikt. Vid årsskiftet 2007/2008 finns det 13 LO-distrikt.

Vid årsskiftet 2005/2006 gick LO-distrikten i Kalmar, Blekinge och Kronoberg samman och bildade LO-distriktet i Sydost. Dalarna och Gävleborg gick samman årsskiftet 2006/2007. LO-distrikten i Värmland och Örebro län respektive LO-distrikten i Uppsala, Sörmland och Östergötland genomför sammanslagningar vid årsskiftet 2007/2008.

LO-distrikten i Västsverige, Stockholms län och Skåne är oförändrade, eftersom dessa distrikt redan är tillräckligt stora. LO-distriktet på Gotland har trots sin ringa storlek inte varit föremål för djupare diskussioner om samgående på grund av sitt geografiska läge.

De båda LO-distrikten för Jönköpings län och Västmanlands län har valt att stiga av diskussioner om samgående med granndistrikt och finns kvar som egna LO-distrikt.

De tre nordliga LO-distrikten Mellersta Norrland, Västerbotten och Norrbotten är stora till ytan och där har fokus istället varit på hur den lokala organisationen ska förändras.

Förändringar av LO-facken

Stora förändringar har skett på LO-facksnivå i bland annat Västerbotten, Mellersta Norrland, Norrbotten, Västmanland, Uppsala län, Jönköpings län och Skåne.

En del LO-fack är som tidigare egna juridiska personer en eller flera kommuner ihop. I andra fall har kommittéer bildats i en kommun eller direkt som en del av distriktsverksamheten. Ekonomin har stärkts genom att kostnader för administration har kunnat minskas till förmån för verksamhet. Kraven på mötesverksamhet av formella och kamerala skäl har minskat. Man har vunnit frihet och kraft att driva verksamhet. En nytändning och entusiasm har börjat skönjas.

I takt med att de organisatoriska förändringarna genomförts, beslutsnivån förts upp till LO-distriktens representantskap och verksamheten lokalt alltmer organiseras i kommittéform, har det blivit vanligare att tillämpa en enhetlig avgift för den lokala verksamheten inom respektive LO-distrikt. Förbundsavdelningarna beslutar då i LO-distriktets representantskap om avgiftens storlek och användning samtidigt som man planerar och utvärderar verksamheten lokalt och regionalt. Administrationen förenklas både för LO-distrikt och avdelningar.

ohållbar. Det går inte att upprätthålla en allsidig verksamhet i "enmansdistrikt" utan att ställa helt orimliga krav på de anställda.

En viktig slutsats var att de resurser som ska användas lokalt och regionalt ska omfördelas till att i framtiden ge mer verksamhet som ger medlemsnytta och mindre fasta kostnader och administration.

Den lokala verksamhetens omfattning och inriktning samt former för lokalt tvärfackligt samarbete i kommunerna styrs av förbundsavdelningarna och utövas genom LO-distriktet.

Den pågående organisationsutvecklingen bygger på de olika lokala och regionala förutsättningarna och medlemsorganisationernas vilja till förändring. Avdelningarna har på ett påtagligt sätt engagerat sig i förändringsarbetet och kongressbesluten har varit ledstjärna i processen.

Starkare tvärfacklig lokal samverkan

I företagsbyar och köpcenter som finns på nästan alla orter samsas många olika företag inom service, industri och handel. Det är ofta många små företag med få anställda och många gånger saknas lokal facklig organisation på arbetsplatsen. I bästa fall kan det finnas någon facklig företrädare. På sikt kan det bli svårt att upprätthålla organisationsgrad och kollektivavtal.

I ett industriområde kan det finnas målerifirma, några bilverkstäder, glasmästeri, restaurang, trävaruhandel, vaktbolag med mera. Tillsammans har dessa företag kanske hundratals anställda. De olika fackförbunden har några medlemmar här och där och på en del ställen finns kontaktombud, på andra ett skyddsombud. Ganska många har kollektivavtal, men inte alla. Den fackliga tillgängligheten är låg. Vem frågar nyanställda om de vill gå med i facket? Vem tar initiativ till fackliga möten och samtal? Vem erbjuder medlemmarna facklig utbildning? Vem står för den dagliga bevakningen av att lagar och avtal efterlevs?

Problematiken är densamma oavsett om det gäller ett köpcentrum i utkanten av ett samhälle eller en galleria mitt i centrum och den finns i stort sett i alla avdelningar och förbund. Om förbunden och förbundsavdelningarna kommer överens om att gemensamt använda de möjligheter som redan finns för att höja den fackliga tillgängligheten och servicenivån så är det fullt möjligt.

Genom att antingen ta egna personliga kontakter på arbetsplatserna i omgivningen eller via sin avdelning kan man få fram uppgifter om andra fackliga arbetsplatsklubbar och/eller förtroendevalda. Tillsammans kan man därefter forma en strategi för hur den fackliga aktiviteten och tillgängligheten kan förbättras, till exempel genom att använda de fem timmar per medlem för facklig information, som har förhandlats fram i utvecklingsavtalet. Kanske kan man efter diskussioner och förhandlingar med arbetsgivarna få till stånd en gemensam lokal för facket där en del av tiden för facklig information läggs på att hålla den gemensamma lokalen öppen och tillgänglig för medlemmarna med ett delat ansvar för de olika förbundens förtroendevalda.

Så här fungerar det redan på många håll. När viljan och initiativkraften finns, så finns det också möjligheter. Det måste finnas någon som tar initiativet; någon, eller helst några tillsammans, som tar ansvar för att förbättra den fackliga aktiviteten och tillgängligheten. Det finns starka skäl att lokalt finna former för hur förbunden kan samverka i det syftet. Var och hur och vilka som ska samverka är beroende på lokala förutsättningar. LO-distrikten utgör en organisatorisk plattform och ett verktyg i det arbetet. Men det är ett ansvar för alla att se till att facket finns på arbetsplatserna bland medlemmarna.

Exempel på tvärfacklig samverkan

Facket i Sommarland

Varje sommar görs ett omfattande arbete för att informera ungdomar som arbetar extra eller har sommarjobb om rättigheter och skyldigheter i arbetslivet. Facket i Sommarland är en uppsökande verksamhet där unga medlemmar från förbunden och LO-distrikt över hela landet besöker arbetsplatser för att ge råd och stöd till ungdomar. På så sätt får många ungdomar sin första kontakt med facket och kunskap om vart de kan vända sig då problem uppstår på arbetsplatsen. Planering och genomförande av verksamheten görs av förbundsavdelningarna och LO-distrikten regionalt och lokalt.

Antalet samtal till Fackets hjälptelefon ökar kraftigt under sommaren och unga fackligt aktiva från förbunden engageras för att svara på frågor från ungdomar, men också från föräldrar och arbetsgivare. Till och med augusti 2007 kom mer än 7 000 frågor via telefonsamtal och mejl. De flesta handlade om lön, men det kom också många frågor om arbetsmiljö och arbetstider.

Fackexpedition Arlanda Flygplats

Sedan några år tillbaka finns det en facklig samverkan på Arlanda flygplats. Samtliga förbund som har medlemmar på flygplatsen ingår i en styrgrupp som beslutar om inriktning och omfattning av samverkan. LO-distriktet i Stockholms län har en samordnande roll och har tecknat kontrakt för fackexpeditionens lokaler. Transport, Hotell och Restaurang Facket samt Fastighets hyr i sin tur av LO-distriktet, liksom Folksam och ABF. Transport avd 46 har sin avdelningsexpedition där med kontorist, två ombudsmän och regionalt skyddsombud. Också Transport avd 41 har lokaler och ofta fackliga företrädare på plats. Hotell och Restaurang Facket samt Fastighets har bemanning en eller flera dagar i veckan.

Verksamhetsmässigt finns det ett samarbete när det gäller medlemsutbildning som bedrivs tvärfackligt, med hjälp av ABF, och när det gäller försäkringsrådgivning, där Folksam finns som en resurs för rådgivning till medlemmarna. Därutöver förekommer gemensamma projekt, till exempel inför det senaste valet.

Försäkringsrådgivning – medlemskvart i Västerbotten

LO-distriktet i Västerbotten har under 2005–2006 genomfört ett projekt för att samordna och underlätta administrationen kring facklig försäkringsrådgivning, den så kallade medlemskvarten. Totalt var 13 förbund involverade och från några förbund flera avdelningar. Medlemmar kan via en webblösning anmäla sitt önskemål att få en medlemskvart. Anmälan markeras på det förbund och den avdelning som medlemmen tillhör och avdelningen förmedlar informationen till försäkringsrådgivaren som kontaktar medlemmen. Då medlemmen inte vet vilken avdelning den tillhör, går uppgifterna till LO-distriktet som förmedlar anmälan till rätt avdelning.



Bemanningsgruppen i Göteborg

2002 väckte Transports avd 3 i LO Göteborgs styrelse frågan om att åstadkomma en bättre samverkan mellan avdelningarna när det gällde frågor knutna till bemanningsbranschen. Som en följd av det initiativet bildades en bemanningsgrupp med företrädare från de mest berörda förbundsavdelningarna (Byggnads, Handels, IF Metall och Transport) för att samordna bevakningen av branschen, utbyta erfarenheter, diskutera gemensamma tillämpningar av det centrala bemanningsavtalet samt kontakter med berörda myndigheter, till exempel skatteverket och ekobrottsmyndigheten.

Bemanningsgruppen har regelbundna möten och vid vissa tillfällen bjuds även företrädare för andra förbund in till mötena. Gruppen har ordnat tvärfackliga möten för medlemmar i företag med bemanningsavtalet. Man har haft kontakter med lokala chefer för en del bemanningsföretag för att diskutera hur man kan förbättra parts-samverkan. Ett förslag till lokalt samverkansavtal med företagen har också tagits fram med syfte att bland annat reglera former för facklig information och för arbetet med tolkningsfrågor, men det har hittills inte kommit till stånd på grund av motstånd från central arbetsgivarpart. Gruppen har också diskuterat att ha en gemensam facklig företrädare som arbetar med bemanningsbranschen med förhandlingsmandat från flera förbund.

Samverkan efter stormen Gudrun

Efter stormen Gudrun som drog fram över Småland 2005 etablerades ett samarbete mellan Skogs och Trä och Transport. Det var en speciell situation som uppstod med en stor mängd mobila arbetsplatser och tillfällig arbetskraft från andra länder. Gemensamma telefonmöten genomfördes, en gång varje vecka under vintern/våren 2005 och därefter vid behov, med representanter från både central nivå och från berörda avdelningar för att tillsammans diskutera strategi för arbetet. Man kunde stötta varandra och ge tips till exempel när det gällde kollektivavtalsteckning och man arbetade tillsammans mot departement och andra aktörer till exempel med frågor som undantag från skyddslagstiftning.

De regelbundna strategimötena återupptogs när stormen Per senare drabbade samma område. Samarbetet fortsatte också under konflikten med de så kallade Plymouth-bröderna.

Samarbetet i samband med stormarna fick flera positiva konsekvenser utöver att det fackliga arbetet, som direkt hade med stormarna att göra, underlättades och effektiviserades. Man lärde känna varandra både centralt och lokalt, vilket har lett till att kontakter och samarbete underlättats också i andra frågor. Man fick större förståelse för varandras svårigheter i det fackliga arbetet. Bedömningen görs att tack vare samarbetet har ett antal gränsdragningskonflikter mellan förbunden kunnat undvikas. Genom erfarenhetsutbyte har man också lärt av varandras praktiska lösningar på olika områden.

LO-distrikten som arena för gemensam verksamhet

LO-distrikten är förbundsavdelningarnas plattform för förbundens gemensamma verksamhet regionalt och lokalt. Vilken verksamhet som ska bedrivas gemensamt och vilka resurser som ska finnas styrs idag dels av beslut i LO-distriktens styrelser, dels av beslut av LOs styrelse. Utgångspunkten ska vara att med ett gemensamt ansvarstagande och ömsesidig hjälp över förbundsgränserna kan det fackliga medlemskapet ges ett större värde.

Som beskrivs senare i rapporten föreslås att kongressens och LOs centrala representantskaps roller tydliggörs i syfte att förenkla beslutsprocessen och förstärka styrningen av gemensam verksamhet. Representantskapet får bland annat i uppgift att besluta om en flerårig handlingsplan för den gemensamma verksamheten, till exempel gemensamma prioriteringar och aktiviteter. Handlingsplanen blir ett viktigt underlag för LO-distriktens beslut om gemensam verksamhet för kommande verksamhetsår.

För att stärka styrningen av den regionala och lokala verksamheten bör verksamhetsbidraget till LO-distrikten knytas till representantskapets beslut om gemensam verksamhet. Omfattning och inriktning av den lokala verksamheten ska också styras av förbundsavdelningarnas behov och förutsättningar.

En viktig del i verksamhetsplaneringen är att förbundsavdelningarna tillsammans, utifrån gjorda prioriteringar, beslutar om vilka uppdrag som man tillsammans måste upprätthålla och ansvara för utanför arbetsplatserna för att medlemmarna på bästa sätt ska vara företrädde i olika samhällsorgan och myndigheter på den regionala och lokala nivån. Vilka dessa organ är förändras över tiden och måste övervägas kontinuerligt.

Styrelsen föreslår att kongressen beslutar

att LO-distriktens årsmöten fattar beslut om den gemensamma verksamheten utifrån lokala förutsättningar och behov samt med hänsyn tagen till LOs centrala representantskaps handlingsplan

att verksamhetsbidraget till LO-distrikten knytas till LOs centrala representantskaps beslut om förbundsgemensam verksamhet.

Starka kollektivavtal



6. Starka kollektivavtal

STARKA RIKSTÄCKANDE KOLLEKTIVAVTAL skapar ordning och reda på arbetsmarknaden och utgör ett värn för löntagarnas sociala rättigheter gentemot marknadskrafterna. Kollektivavtalet är ett kontrakt mellan två parter på arbetsmarknaden och är rättsligt bindande för medlemmarna i den eller de organisationer som träffar avtalet. Kollektivavtalet stärker löntagarnas rättigheter på arbetsplatsen, ger möjlighet till utveckling av arbetslivet samtidigt som det ger skydd mot lönedumpning.

Att reglera viktiga delar av arbetsvillkoren liksom alla former av lönevillkor i rikstäckande kollektivavtal är en central del av den svenska arbetsmarknadsmodellen. Vi skiljer oss därmed från de länder som valt lagstiftning. I stora delar av Europa bestäms minimilöner av de nationella parlamenten. EU-direktiv på arbetsmarknadens område förutsätts leda till lagstiftning, medan vi i Sverige kan visa att svenska kollektivavtal fungerar väl för implementering av EU-direktiv och därmed kan garantera samma skydd för löntagarna som lagstiftning.

Med kollektivavtalsmodellen ändras inte löner och andra viktiga arbetsvillkor vartefter majoriteten skiftar i riksdagen. Löntagarna slipper riskera att löneutvecklingen läggs i händerna på politiska partier som står arbetsgivarna och kapitalägarna nära och arbetsgivarna slipper å sin sida riskera att populistiska partier dyker upp med vidlyftiga löften om löneökningar som det inte finns samhällsekonomiska förutsättningar för. Modellen främjar starka fackliga organisationer med en hög organisationsgrad eftersom löntagarna vet att det ger styrka i förhandlingar och en möjlighet att driva på för solidarisk lönepolitik och jämställda löner. Ur löntagarnas perspektiv är också kollektivavtal en demokratisk väg till inflytande.

Fördelarna med kollektivavtal är flera också sett ur ett företagarperspektiv. Dels råder fredsplikt under avtalsperioden vilket leder till att produktionen inte avbryts i ständiga konflikter. Dels kan parterna inom en viss sektor förhandla fram pragmatiska lösningar på specifika problem för just den branschen, något som lagstiftaren har svårt att göra då den reglerar villkoren för hela arbetsmarknaden. Arbetsgivare och anställda har ett gemensamt intresse att värna de överenskommelser som finns i avtalen. Om man missbrukar varandras förtroende riskerar man att tappa kollektivavtalet som regleringsinstrument och därmed den flexibilitet som behövs för att hitta en balans mellan ekonomisk effektivitet och de anställdas trygghet.

Kollektivavtalsteckning för hög kollektivavtalstäckning

Att en stor del av arbetsplatserna och de anställda omfattas av kollektivavtal är helt grundläggande för fackets legitimitet och för tilliten till den svenska modellen med starka parter på arbetsmarknaden. Drygt 90 procent av ar-

betstagarna i Sverige bedöms idag omfattas av ett kollektivavtal, men siffran varierar mellan olika branscher och avtalsområden. Frågan om hur väl vi lyckas upprätthålla kollektivavtalen får allt större betydelse. Inte minst för att vi i internationella sammanhang ska kunna påvisa och hävda att svenska kollektivavtal fungerar väl för implementering av EU-direktiv.

Flera förbund har under senare tid gjort lyckade insatser för att öka avtalstäckningen inom sina avtalsområden. Som exempel kan nämnas Hotell och Restaurang Facket i Göteborg som under våren 2006 arbetat hårt för att alla restauranger på Linnégatan ska ha kollektivavtal. Skogs- och Träfacket med flera har jobbat hårt för att teckna kollektivavtal med de många utländska entreprenörer och skogsarbetare som har arbetat i södra Sverige efter stormen Gudrun.

Förbunden har numera ett samlat avtalsregister, kallat ESA. Det ger förbunden nya möjligheter att kontrollera om olika företag har avtal eller inte. Förbunden kan enklare kartlägga kollektivavtal och antal medlemmar på arbetsplatserna. Registret ger även en bra möjlighet att hantera statistiska underlag. Vidare ger registret en effektivisering av själva hanteringen för förbunden.

I många klubbar, sektioner och inte minst avdelningar finns det gott om idéer, förslag och beslut om arbetssätt och metodutveckling för att öka avtalstäckningen. Men det är ett resurskrävande arbete.

Samverkan för högre kollektivavtalstäckning

I samverkan och med gemensamma resurser kan vi skapa det utrymme som behövs för att utveckla och förbättra metoder och arbetssätt för att få fler arbetsgivare att teckna kollektivavtal.

Det samlade avtalsregistret kan utvecklas till ett gemensamt strategiskt verktyg för arbetet och underlätta kartläggningen av "vita fläckar". Genom samverkan mellan förbundsavdelningar, och eventuellt med LO-distriktet som samordnare, skulle kartläggning av kollektivavtal kunna genomföras i varje kommun, län eller LO-distrikt; eller som i fallet Göteborg på en gata i en stad. När kartläggningen är utförd tar respektive förbund över för att få till stånd ett kollektivavtal och rekrytera medlemmar.

Byggnads blockad av bygget i Vaxholm och Hotell och Restaurang Fackets blockad av en salladsbar i Göteborg visar att det krävs stora arbetsinsatser från enskilda fackförbund när konflikten blir stor massmedialt eller politiskt. Det visar också hur konflikten blir en fråga för hela fackföreningsrörelsen.

Förbunden bör därför ha möjlighet att till LOs styrelse framställa om och kunna få personella resurser och finansiellt stöd för tillfälliga insatser. Det skulle kunna innebära att ett LO-distrikt får i uppdrag att organisera strejkvakter eller sköta den massmediala bevakningen. Det skulle också kunna innebära att LO-kansliet avsätter personella resurser till utredningsstöd, informationsinsatser, massmediala kontakter med mera. Enligt stad-

geförslaget (se kapitel 10) ges LOs styrelse möjlighet att i sådana fall besluta om konfliktersättning till ett förbund som är indraget i konflikt.

Styrelsen föreslår att kongressen beslutar

att LO formar en modell för hur man gemensamt kan förstärka förbundens arbete med kollektivavtalsteckning, till exempel när det gäller kartläggningsarbete och

att vid konflikt till exempel om kollektivavtalsteckning ska förbund kunna begära och få resursförstärkning från andra förbund och från LO, lokalt, regionalt och centralt.

Bemanningsbranschen

Bemanningsbranschen befinner sig för närvarande i stark tillväxt. Inhyrning av arbetskraft har blivit ett attraktivt alternativ för företag som snabbt vill kunna anpassa sin arbetsstyrka efter dagsbehovet. Inom LO-förbundens verksamhetsområden finns det cirka 15 000 anställda inom bemanningsföretag. För de flesta anställda i uthyrningsföretag behövs en trygghetsstruktur som kompenserar de olägenheter som ofta uppkommer i uthyrningssituationer då man inte har en fast arbetsplats.

Det finns ett par viktiga principer i bemanningsavtalet som är unika jämfört med andra kollektivavtal på svensk arbetsmarknad:

För det första bärs bemanningsavtalet av samtliga LO-förbund. Det innebär att avtalet tillåter bemanningsföretagen att verka inom alla femton LO-förbundens samtliga avtalsområden, förutom några få undantag där det till exempel krävs särskild företagsanknuten yrkescertifiering.

För det andra ska avtalet garantera konkurrensneutralitet vid inhyrning. Det vill säga det ska inte vara billigare för en kund att hyra in arbetskraft jämfört med att ha egna anställda.

Trots detta regelsystem finns det ett alltför stort antal uthyrningsföretag som hamnar utanför ramarna. Orsaken är att verksamheten kräver minimala kapitalinsatser och till följd av sin rörliga karaktär är svårövervakad. Det förbund som är administrativt ansvarigt för avtalet kan vara ett annat än det den anställde är medlem i, medan den arbetsplats där han eller hon för tillfället är inhyrd tillhör ett tredje förbundsområde. Ett exempel kan vara att IF Metall är administrativt ansvarigt förbundet för ett bemanningsföretag som har verksamhet/uthyrning till en lagerterminal där Transport har kollektivavtalet. Kalle som varit anställd hos bemanningsföretaget har därför blivit medlem i Transport. Under sommaren blir han dock uthyrd till ett lager, där Handels har kollektivavtalet.

Den fackliga aktiviteten inom bemanningsbranschen är idag bristfällig. LO-förbunden har få medlemmar i bemanningsföretagen och bara en handfull klubbar runt om i landet.

En möjlighet att stärka den fackliga aktiviteten är att inrätta regionalt

fackligt förtroendevalda med förhandlingsmandat från ett eller flera förbund. De skulle kunna bevaka de anställdas rättigheter enligt bemanningsavtalet oavsett deras förbundstillhörighet. En regional facklig företrädare skulle kunna arbeta med kartläggning, medlemsrekrytering, information, avtalskontroll och samordning. I ett längre perspektiv skulle den även kunna ges mandat att företräda respektive avdelnings medlemmar i förhandlingar som rör löner och allmänna anställningsvillkor i enlighet med bemanningsavtalet. Det skulle innebära att han eller hon skulle ha samma befogenheter som annars tillfaller lokal facklig organisation inom förbundet. Om förhandling enligt ovanstående utmynnar i tvist ska däremot medlemsförbundet omedelbart överta förhandlingsrätten för sin medlem.

Detta förfaringsätt är inte optimalt utifrån facklig synpunkt, men kan vara nödvändigt för att få kontroll över verksamheten och för att få igång traditionell facklig verksamhet på bemanningsföretagen.

Utveckling av den fackliga verksamheten

I avtalsrörelsen 2007 kom facket och arbetsgivarna överens om en rad åtgärder för att stärka och utveckla den fackliga verksamheten på bemanningsföretagen.

För det första har de fackliga organisationerna nu rätt att genomföra facklig introduktion för alla nyanställda. För det andra är parterna överens om att stärka den fackliga verksamheten på företagen, bland annat ska facklig förtroendemans ges möjlighet att regelbundet besöka företagets anställda. Kostnaderna för detta ska betalas av arbetsgivaren. För det tredje avsätts medel i syfte att stärka kollektivavtalets tillämpning, spridning och utveckling. Det ska ske genom organisationsutveckling, informations- och utbildningsinsatser samt forsknings- och utbildningsprojekt.

Styrelsen föreslår att kongressen beslutar

att LO utarbetar en för förbunden gemensam policy för hur man ska företräda förbundens medlemmar i bemanningsbranschen.

Migrerande arbetskraft

Att arbetstagare arbetar i andra länder än sitt hemland är inte något nytt. Så vet vi till exempel att vid den nordiska arbetarekongressen i Stockholm 1912 stod frågan om utländsk arbetskraft och lönedumpning på dagordningen. Det handlade då om säsongsarbetare från Galizien och Polen som kom hit och arbetade inom jordbruket och industrin till låga löner. Diskussioner fördes om hur man skulle kunna tillförsäkra de utländska arbetarna lön och arbetstid i enlighet med avtal eller gällande villkor på orten, men också om hur man skulle kunna säkerställa att arbetarna skulle få sin lön

utbetalad och hur de skulle få acceptabla bostäder. Kongressen uppmanade de fackliga och politiska centralorganisationerna att bedriva agitations- och upplysningsarbete både i arbetslandet och i arbetarnas hemland och att uppmana arbetare att organisera sig i berörda organisationer.

Vi möter samma frågeställningar och problem som för 100 år sedan, men omfattningen har ökat i takt med den europeiska integrationen och globaliseringen. Sedan ett halvt sekel tillbaka har vi öppna gränser mot våra nordiska grannländer. Sedan drygt ett decennium är Sverige en del av EUs inre marknad med fri rörlighet för arbetskraft. Idag behövs varken uppehållstillstånd eller arbetstillstånd för den arbetstagare som kommer från ett annat EU-land till Sverige för att arbeta. Det som krävs är endast registrering hos Migrationsverket om vistelsen överstiger tre månader. Den som kommer från ett icke-EU-land till Sverige för att arbeta måste ha arbetstillstånd som ska vara klart före inresa i EU. Här sker alltså en arbetsmarknadsprövning i förväg. Dessutom finns särskilda så kallade säsongarbetstillstånd som beviljas för max tre månader från april till och med oktober för arbete inom bär- och fruktodlingar utan arbetsmarknadsprövning.

Det finns många frågeställningar som rör migrerande arbetskraft och det är viktigt att inse att det inte är ett entydigt begrepp, utan innefattar olika grupper av arbetstagare. En grupp är arbetstagare i gränsregioner som är bosatt i ett land, men pendlar över gränsen för att arbeta i ett annat land. En annan grupp är gästande arbetstagare som befinner sig tillfälligt i ett annat land än hemlandet för att arbeta längre eller kortare tid. Man kan ha en anställning hos svensk eller utländsk arbetsgivare eller man kan vara uthyrd. Man kan vara arbetstagare eller uppdragstagare. Ännu en grupp är de som bosätter sig i Sverige. Slutligen finns det så kallade papperslösa arbetare som arbetar utanför sitt hemland utan tillstånd.

Fackligt medlemskap

Fackligt medlemskap har en avgörande betydelse om man ska kunna hävda viktiga principer som lika lön, likabehandling, arbetslandsprincipen och en nödvändig utjämning av levnads- och arbetsvillkor i positiv riktning. Det är särskilt viktigt i ett land som Sverige, där det i huvudsak är arbetsmarknadens parter som i kollektivavtal reglerar frågor som rör villkoren för arbetstagare.

Det finns inga skäl till olika behandling på grund av en arbetstagares ursprung när det gäller fackligt medlemskap. Det finns inte heller i stadgarna några undantag i det avseendet när det gäller rätten till medlemskap i ett LO-förbund vare sig när det gäller arbetstagare från andra länder som är anställda, utstationerade eller uthyrda för att arbeta i Sverige. Enligt stadgarna har den som är anställd ”inom förbundets verksamhetsområde” rätt att vinna inträde i förbundet.

Fördelen med att den som arbetar tillfälligt i Sverige också blir medlem i berört LO-förbund är att det inte uppstår några tveksamheter om rätten

till stöd från facket. Alla medlemmar i ett förbund ska ha samma rättigheter och samma skyldigheter oavsett varifrån man kommer. Det innebär också ett starkare stöd för vår svenska kollektivavtalsmodell ju fler medlemmar vi kan rekrytera. Dessutom kan det leda till ett starkare stöd till facket i hemlandet om intresset för facket växer i Sverige.

Å andra sidan kanske det inte upplevs som rimligt att flytta sitt medlemskap från hemlandet till arbetslandet för en kortare period. Då är det kanske rimligare att erbjuda dubbelt medlemskap och att förbunden sluter överenskommelser med motsvarande fackliga organisationer i andra länder, så att arbetstagare garanteras fackligt stöd också i andra länder än hemlandet.

Problemet med lösningar som bygger på fackligt medlemskap i hemlandet är att den fackliga organisationsgraden är så mycket lägre i de flesta andra länder som berörs. Om man bortser från Norden, så är betydligt mindre än hälften av arbetstagarna inom Europa fackligt organiserade. I flera av EU-länderna är organisationsgraden mycket lägre än så.

Det finns en ambition att i europafackliga sammanhang hantera frågan om hur man ska arbeta med stöd till migrerande arbetskraft, men arbetet har inte fortskridit i den takt som hade varit önskvärt bland annat på grund av uteblivet stöd från EU-kommissionen.

Frågan behandlades senast vid EFS kongress i Sevilla då det beslutades att EFS och dess medlemsorganisationer ska ta fram policies för organisering av migrerande arbetstagare, hur man ska försvara deras fackliga rättigheter och hur man ska arbeta mot utnyttjande av arbetstagare.

Oavsett fackligt medlemskap i hemlandet, arbetslandet eller inte alls så måste arbetstagare få information om den fackliga organisationen, arbetsmarknaden, kollektivavtalet, löne- och arbetsvillkor samt olika rättigheter vid arbete i annat land. Det gäller inte bara de arbetstagare som kommer till Sverige, utan också arbetstagare från Sverige som tillfälligt arbetar i annat land. Det behövs också information till utländska arbetsgivare som etablerar sig i Sverige.

En del av dem som kommer till Sverige för att arbeta tillfälligt är bland de mest utsatta på arbetsmarknaden. De kan vara helt beroende av arbetsgivaren som i värsta fall tagit passet ifrån dem, de bor under vidriga förhållanden och tvingas arbeta under sämsta tänkbara villkor. De kanske inte vågar ha kontakt med facket av rädsla för repressalier från arbetsgivaren. Dessutom försvåras kontakterna av språksvårigheter och olika fackliga kulturer. Det finns anledning till särskilda insatser när det gäller information, uppsökande verksamhet, tolkning och annat som kan vara ett stöd för dessa arbetstagare.

Befintliga samarbetsorgan i gränsregioner

Det finns två etablerade gränsöverskridande samarbetsformer inom ramen för det europeiska samarbetet. Båda gäller huvudsakligen för gränsområden där arbetskraftens rörlighet är stor och till viss del sker genom pendling.

Interregionala råd (International Trade Union Councils) är gränsöverskridande fackliga samarbetsorgan inom en region som kan bildas av fackliga centralorganisationer i två eller flera länder. Arbetet koordineras av EFS, men respektive råd har stor självständighet att utforma sitt arbete. LO är representerad i interregionala råd i Skåne och Norrbotten.

Ett annat samarbete sker genom partnerskapsprojekten Crossborder som finansieras och stöds av EU-kommissionen. Respektive länsstyrelse har samordningsansvar för verksamheten och arbetsmarknadens parter och andra organisationer med anknytning till arbetsmarknaden i området ingår i partnerskapen. Inom ramen för Crossborderpartnerskapen kan rådgivare utses som utbildas av kommissionen och som arbetar i regionen.

Struktur för det nationella tvärfackliga samarbetet på olika nivåer

Flera förbund arbetar på olika sätt med frågor som anknyter till migrerande arbetskraft. Som exempel kan nämnas Byggnads som inom ramen för Tolksprojektet har anställt tolkar och tagit fram informationsmaterial på olika språk. Kommunal har stor erfarenhet av säsongsarbetare inom bland annat lantbruks- och trädgårdsbranscherna. Erfarenheter och kunskaper måste tas tillvara och delas mellan förbunden. Det finns anledning att överväga hur samverkan mellan förbunden kan utvecklas och i samband med det behovet av nationella och regionala forum för informationsutbyte med mera. LOs styrelse har därför tillsatt en arbetsgrupp med representanter för LO och förbunden för att överväga former för samverkan mellan förbunden i arbetet med information och stöd till migrerande arbetskraft. I uppdraget ska också ingå att överväga på vilka sätt det stödet kan genomföras organisatoriskt genom samarbete med fackliga organisationer i andra länder, medlemskap i förbund eller på annat sätt.

Styrelsen föreslår att kongressen beslutar

att LO och förbunden fortsätter att driva på arbetet i EFS och branschfederationer för ett europeiskt perspektiv och samarbete kring stöd åt migrerande arbetskraft, och

att LO formar en gemensam struktur för samverkan på olika nivåer i arbetet med information och stöd kring den ökade migrationen.

Papperslösa arbetare

Frågan om hur facket ska ställa sig till så kallade papperslösa arbetare, det vill säga de som arbetar i Sverige men saknar arbets- eller uppehållstillstånd, väcktes av LO-kongressen 2004. LOs styrelse fick i uppdrag att "... utarbeta organisationens syn på hur vi ska hantera frågan om papperslösa invandrare på våra arbetsplatser".

Det är oklart hur många människor det handlar om, men det förekommer

siffror mellan 10 000 och 50 000. En stor del av dem kommer från asylsystemet, där många fått avslag på sin ansökan om asyl. Men det förekommer också direkt rekrytering av arbetskraft utanför EU som kan betraktas som regelrätt handel med människor. LO är för en reglerad arbetskraftsinvandring och slår vakt om asylsystemet.

Det finns skäl för att facket ska stödja de papperslösa arbetarna. Många har flytt från krig, förföljelse, sökt sig bort från fattigdom och vill göra allt för att kunna försörja sig. Många arbetar utanför den reguljära arbetsmarknaden i väntan på att papperskvarnarna ska mala fram ett besked om deras framtid. De tillhör de allra mest utsatta på arbetsmarknaden eftersom de arbetar till mycket sämre villkor än andra arbetstagare och utan några som helst rättigheter. Problemet är inte de papperslösa, utan de oseriösa arbetsgivare som utnyttjar dessa människor och åsidosätter lagar och kollektivavtal.

Facket måste naturligtvis göra allt för att ingen ska hamna i denna utsatta situation. Därför motsätter vi oss det nya förslaget från regeringen som medför en ökad risk för detta. Regeringen föreslår att det ska bli möjligt för människor från hela världen att komma till Sverige och söka arbete i tre månader. Den som närmar sig tremånadersgränsen utan att hitta något arbete, hamnar i en stark utpressningssituation. För att få stanna i Sverige kommer med stor sannolikhet många tvingas att acceptera arbete till villkor långt under kollektivavtalsnivå. I andra fall kommer de att stanna och bli papperslös arbetskraft. Fackets möjligheter att agera minskar också om förslaget genomförs eftersom arbetsmarknadsprövningen föreslås upphöra.

Om människor trots allt blir papperslösa är det angeläget att facket på olika sätt kan bidra till att förbättra situationen för dem och till att minska förekomsten av sådant utnyttjande av arbetstagare. Facket kan samarbeta med de organisationer som arbetar med stöd till och nätverksbyggande bland papperslösa arbetare. Fackets möjlighet att hjälpa papperslösa arbetare är dock med nuvarande regler starkt begränsad, eftersom de normalt arbetar på arbetsplatser utan kollektivavtal. Krav på likabehandling av de papperslösa med andra arbetstagare leder dessutom till att de blir kända för myndigheterna. Det kommer i sin tur att leda till att den papperslösa arbetaren blir utvisad utan att facket har någon rättslig möjlighet att kräva rimlig lön för det arbete som utförts.

Bekämpa utnyttjandet

Strategin bör vara att stärka de papperslösas ställning, för att på så sätt försvåra för oseriösa arbetsgivare som sysslar med ekonomisk brottslighet. Det måste göras mer riskfyllt och mer kännbart för arbetsgivare att utnyttja arbetskraft som inte har tillstånd att arbeta i Sverige. Risken för upptäckt är idag liten och påföljderna är mycket milda.

De papperslösa arbetarnas ställning skulle förbättras om det blev möjligt att kräva att oseriösa arbetsgivare som anställer papperslösa blir skyldiga att retroaktivt betala mellanskillnaden mellan utbetald lön och vad som

är normal lönenivå i branschen. Det förutsätter i sin tur att de visserligen fortfarande anses vistas i landet olovligen och utvisas om de upptäcks, men att de inte dessutom ska drabbas av straff. Liknande idéer diskuteras inom EU, efter förslag från EU-kommissionen.

Dessutom bör det bli möjligt att kräva skadestånd av arbetsgivaren för kränkningen som arbetstagaren utsatts för genom att denne utnyttjat deras utsatta situation. Straffen för arbetsgivare som utnyttjar arbetstagare bör också skärpas.

Handläggningstiderna för både ansökan och överklagande inom asylsystemet måste hållas korta. Asylsökande bör som idag ha rätt att arbeta under tiden ansökan behandlas, men myndigheterna måste ta ett större ansvar för att informera om arbetsmarknaden och om rättigheterna, företrädesvis tillsammans med facket, men också i större utsträckning ordna praktikplatser eller andra tillfälliga arbeten åt de sökande.

LO bör kräva att reglerna ändras på det sätt vi beskrivit. I avvaktan på att reglerna ändras ska LO utveckla gemensamma former för att förbunden ska kunna företräda papperslösa arbetare.

Styrelsen föreslår att kongressen beslutar

att LO ska utveckla gemensamma former för hur förbunden ska kunna företräda papperslösa arbetare,

att LO ska verka för förändrade regler enligt vad som beskrivits ovan

att LO ska verka för att samhällets resurser mot ekonomisk brottslighet förstärks och

att LO ska verka för att handläggningstiderna för både ansökan och överklagande inom asylsystemet hålls korta.

Direktiv för ny organisationsutredning

På arbetsmarknaden köps och säljs arbete. På den marknaden råder det en konkurrens mellan köparna – arbetsgivarna – om arbetskraften, men också en konkurrens mellan säljarna – arbetstagarna – om jobben. Priset, lönen och villkoren för arbetet, bestäms i grunden på marknaden av förhållandet mellan utbud och efterfrågan.

Men säljare och köpare försöker begränsa konkurrensen och därmed påverka priset genom att sluta sig samman och försöka enas om det högsta pris de köper för, respektive det lägsta pris de säljer för. Köparna bildar en efterfrågekartell genom arbetsgivarorganisationerna och säljarna bildar en utbudskartell genom fackförbunden.

Syftet är att uppnå ett annat pris på marknaden än det som en fri konkurrens skulle ge. Arbetsgivarna vill nå ett lägre pris/lön för arbetet och de anställda vill nå ett högre pris/lön för arbetet.

Fackföreningsrörelsen insåg tidigt vikten av att hindra att arbetsgivare

kan välja mellan olika avtalslutande organisationer och olika avtal. Därför har vi valt att organisera arbetarna enligt den så kallade industriförbundsprincipen som innebär att alla på en arbetsplats organiseras i samma förbund. Det stärker förutsättningarna för en sammanhållen lokal facklig organisation och innebär att arbetsgivaren under den period avtalet gäller garanteras arbetsfred för alla arbetare på arbetsplatsen, något som arbetsgivaren sannolikt är beredd att betala mer för.

Gränserna mellan förbunden framgår av LOs organisationsplan. Den senaste organisationsplanen fastställdes av 2004 års kongress. Sedan dess har flera gränsdragningstvister mellan förbund kommit till LOs styrelse för avgörande. Med tanke på de förändringar som sker i arbetsmarknads- och näringslivsstruktur, nya branscher och funktioner, ändrade driftsformer med mera är det nödvändigt att formulera en ny organisationsplan som kan fastställas av 2012 års LO-kongress. Också processer som behövs för att fullfölja beslut i enlighet med organisationsplanen behöver ses över.

En ny organisationsutredning föreslås som ska utgå från de förutsättningar som krävs för att fackföreningsrörelsen ska klara av att vara en framgångsrik utbudskartell. Det optimala är att det finns en överensstämmelse mellan förbundens gränser och olika delmarknader. Men i de fall då detta inte är realistiskt är det viktigt att det finns regler för förbundens samverkan, så att de i praktiken tillsammans fungerar som en effektiv lönekartell.

Organisationsplanen tas fram gemensamt av LO och förbunden och beslutas av kongressen. Styrelsens förslag till direktiv för organisationsutredningen framgår av bilaga.

Styrelsen föreslår att kongressen beslutar

att en organisationsutredning tillsätts, med direktiv enligt bilaga, och ska avrapportera sitt uppdrag till LO-kongressen 2012.

Fördjupad internationell samverkan



7. Fördjupad internationell samverkan

DEN FACKLIGA KAMPEN och det fackliga löftet är lika viktigt oavsett var och på vilken nivå vi bedriver vårt arbete. En framgångsrik internationell facklig verksamhet grundas på aktiv lokal facklig verksamhet och samarbete. Internationellt arbete måste därför vara en självklar och integrerad del av det fackliga vardagsarbetet. Det gäller inte bara samverkan mellan olika länders fackliga centralorganisationer och förbund, utan minst lika mycket mellan arbetsplatser i globala företag som verkar i flera länder.

LO arbetar för en värld med fria demokratiska och starka fackföreningar där nationella och internationella regelverk garanterar arbetstagarnas grundläggande rättigheter och mänskliga villkor i arbetslivet. LO ska inom den europeiska och internationella fackföreningsrörelsen fortsätta att verka för att de grundläggande mänskliga rättigheterna i arbetslivet som de är formulerade av Internationella Arbetsorganisationen (ILO), och andra viktiga internationella normer, respekteras och främjas i alla länder och i alla relevanta sammanhang. Utan ett sådant arbete riskerar såväl den nationella som den internationella fackföreningsrörelsen att ytterligare tappa mark och påverkansmöjligheter.

Den omstrukturering som sker i näringslivet har nästan alltid en internationell aspekt. Även tjänstesektorn, såväl den privata som den offentliga, blir alltmer globaliserad. Därför blir inflytandet för de anställda i företag med verksamhet i flera länder en avgörande fråga för den fackliga styrkan. Inflytandet är inte bara avgörande när produktionen flyttas utan också för att bemöta den starka framväxten av kontraktsarbeten och andra osäkra, rättslösa anställningsformer. Den internationella fackföreningsrörelsen bör intensifiera sitt arbete för internationella minimiregler på dessa områden. Rätten och möjligheten att organisera sig fackligt måste förverkligas för alla arbetstagare i världen. I ett läge där den globala arbetsmarknaden är större än någonsin, ställs krav på bättre internationellt samarbete.

Vi måste samarbeta med andra starka fackliga organisationer för att minska risken att arbetstagare ställs mot varandra i en underbudskonkurrens på den globala marknaden. IFS (Internationella Fackliga Samorganisationen), som är den globala fackliga organisationen med 168 miljoner medlemmar, har som uppgift att stödja organiseringen av starka, demokratiska fackliga organisationer i hela världen. Arbetet med att globaliseringen ges en social dimension, som inkluderar respekten för mänskliga rättigheter i arbetslivet, prioriteras. Via IFS och de globala fackliga federationerna, sker också påverkan på Världshandelsorganisationen, Världsbanken och Internationella Valutafonden.

Det fackliga inflytandet avgörs av organisationsgraden i Sverige och i världen. Varje oorganiserad arbetsplats i Sverige och i omvärlden innebär en försvagning av vår gemensamma fackliga styrka. Den globala situationen är

ytterst allvarlig då den fackliga organisationsgraden fortsätter att minska i många länder – en utveckling som måste vändas.

En annan faktor som starkt påverkar organisationsgraden, är att den informella ekonomin ökar. Kännetecknande för den informella ekonomin är rättslösheten för dem som arbetar där och att det är mycket svårt att organisera sig fackligt.

Det europeiska och internationella fackliga arbetet handlar om insatser av fackliga företrädare på olika nivåer och arenor. Insatserna kompletterar varandra och syftet är att så rationellt som möjligt med de resurser som står till förfogande, försöka åtgärda fackliga problem på rätt nivå:

Om lagstiftning i ett land innebär ett förbud mot att bilda fria oberoende fackföreningar, som till exempel i Burma, är det främst en fråga för de fackliga centralorganisationerna och den fackliga världsfederationen.

Är det fråga om ett problem av branschspecifik karaktär, som när Kina konkurrerar ut Afrika i textilsektorn, blir det istället en fråga främst för förbunden och de globala fackliga federationerna.

En uppgift för det regionala fackliga arbetet, som kräver en internationell lösning, är exempelvis att hantera frågor kring rörlig arbetskraft över nationsgränserna och att värna dessa arbetstagares rättigheter. Det blir en viktig uppgift för de nationella organisationerna på olika nivåer samt för ITUC, de interregionala råden inom EU.

Fackklubbsrepresentanter i ett multinationellt företag förhandlar och samråder idag ofta med kollegor på europeisk och global nivå inom företaget i EWCs (europeiska företagsråd) eller globala företagsråd. Den fackliga sektionen inom till exempel en kommun eller ett landsting måste försöka säkerställa att exempelvis upphandlingen av produkter som används i jobbet inte har sitt ursprung i produktion där det sker kränkningar av de grundläggande mänskliga rättigheterna i arbetslivet.

LO har tre kommittéer för samråd med förbunden om det internationella arbetet:

- *Europafackliga kommittén* för koordinering av det europafackliga arbetet som LO och förbunden deltar i inom EFS (Europafacket) respektive de europeiska branschfederationerna.
- *Kommittén EU-rätt och svensk arbetsmarknad* för samråd och kunskapsutbyte mellan LO och förbunden avseende införlivandet i Sverige av EU-regler.
- *Internationella kommittén* för globala frågor såsom biståndsfrågor, samverkan med IFS (internationella världsfederationen), GUFs (globala branschfederationer) och ILO-frågor.

Utöver dessa övergripande samrådsorgan finns det samarbete mellan LO och förbunden inom särskilda områden. Den grupp som har arbetat längst och mest heltäckande är Arbetsgruppen för standardisering.

LO har ett avtal med TCO och SACO om samarbete om internationella frågor, främst det europeiska arbetet. Genom denna samverkan ökar slagkraften, gemensamma intressen kan tillvaratas och samsyn kan skapas såväl nationellt som internationellt. LO, TCO och SACO har också ett gemensamt kontor i Bryssel med uppgift att stödja organisationerna och deras förbund i arbetet med europeiska frågor genom bevakning, samarbete, kontaktverksamhet och information.

Globalt fackligt samarbete

ILOs arbete har ökat i betydelse i takt med globaliseringen av världsekonomin. ILO är det enda fackorganet i FN som har trepartisk representation, det vill säga arbetstagarna deltar på eget mandat och kan ställa regeringar, även Sveriges, till svars för kränkningar av ILOs arbetsnormer. ILOs tekniska bistånd som fokuserar på att stärka arbetsrätten, den sociala dialogen och parterna är fortsatt mycket viktig.

Ett övergripande mål för det fackliga bistånds- och utvecklingssamarbetet, som framför allt bedrivs genom LO-TCO Biståndsnämnd, är därför att stödja arbetstagare i utvecklingsländer att utveckla oberoende och demokratiska fackliga organisationer, för att de själva ska kunna förbättra sina arbets- och levnadsvillkor. Det handlar om hjälp till självhjälp. Fackligt bistånds- och utvecklingsarbete ska ses som ett av flera verktyg för att uppnå fackliga målsättningar. Det finns ett behov av en gemensam strategi för hur vi ska uppnå detta mål. Det är viktigt, inte minst för att öka beredskapen att möta eventuella förändringar i regeringens politik.

Ett särskilt problem är ekonomiska frizoner, ett område inom ett land där regeringen medvetet gör undantag från den nationella lagstiftningen i syfte att locka utländskt kapital. Utmärkande för dessa är att de anställda saknar fackliga rättigheter och att majoriteten är kvinnor. Det finns fler än 3 000 frizoner i världen, de flesta i Asien. Uppskattningsvis arbetar 50 miljoner människor i dessa zoner. LO anser att ILOs arbetsrättsliga regler, som de formuleras i kärnkonventionerna, ska gälla också i frizonerna.

Ett mål för den internationella fackliga rörelsen är tillskapandet av bindande regler för företagens sociala ansvar. Det kompakta motståndet från företagen och många regeringar har gjort att OECDs och ILOs uppförandekoder för multinationella företag enbart är frivilliga. LO och förbunden har en viktig uppgift att bistå fackliga organisationer i utvecklingsländerna att göra anmälningar mot multinationella företag i deras hemländer. Det pågår också en internationell facklig kampanj för att säkerställa att när exportkrediter eller garantier beviljas, ska krav ställas på företagen att respektera dessa regler.

Allt fler företag har antagit uppförandekoder, det vill säga regler för hur man själva vill bete sig etiskt och moraliskt. Den internationella fackliga rörelsen ser uppförandekoder som ett steg på vägen att nå bindande avtal. Ökat konsumenttryck och skärpt mediebevakning har gjort att företagen fått allt större krav på sig när det gäller under vilka villkor deras varor pro-

duceras, till exempel rättvisemärkning och krav på etiska placeringar. LO har utarbetat tydliga riktlinjer för sitt eget kapital.

Det finns 56 globala företagsavtal år 2007, varav 6 gäller svenska företag (SKANSKA, SCA, SKF, H&M, IKEA och Securitas). De globala avtalen ska omfatta ILOs kärnkonventioner och hindra exploatering av arbetstagare, när det gäller bland annat minimilöner, arbetsmiljö och arbetstider. De internationella ramavtalen (IFA), tecknas mellan de globala fackliga federationerna (Global Union Federations) och det multinationella företaget. Ibland kan också ett förbund vara med som avtalspart till exempel Transport när det gäller Securitas. Det är angeläget att underleverantörer omfattas, liksom att kontroll- och uppföljningsmekanismer ingår.

Svenska företag ska inte medverka i exploatering av andra länders arbetstagare. De ska avkrävas att aktivt verka för att grundläggande arbetstagarättigheter respekteras av dotterbolag och handelspartners i andra länder.

LOs internationella kommitté har fått i uppdrag att utarbeta ett modellavtal för globala ramavtal för multinationella företag som också innehåller former för implementering, kontrollmekanismer och uppföljning. Kommittén ska se på hur befintliga avtal ser ut, på vilken nivå avtalslutande part finns, vilken täckning avtalen har, om underleverantörer täcks in samt tvistelösningssystemer – vilket lands avtal gäller och vem har tolkningsrätten.

Styrelsen föreslår att kongressen beslutar

- att* LO ska utforma en strategi för LOs och förbundens arbete med det internationella fackliga bistånds- och utvecklingsarbetet.
- att* LO ska verka för att ILOs arbete respekteras och främjas, inte bara av regeringarna utan också av övriga internationella organ,
- att* LO ska fortsätta sitt arbete för att få Sverige och andra länder att ratificera ILOs konvention 94 om offentlig upphandling samt för att principerna tillämpas av internationella organisationer, för att motverka dumpning av löner och arbetsvillkor,
- att* LO ska fortsätta att kräva bindande regler för multinationella företag i frizonerna, i investeringsavtal samt att regeringarna uppfyller sina internationella åtaganden och
- att* arbetet med att få till stånd internationella ramavtal mellan fackliga federationer och multinationella företag prioriteras.

Europasamarbetet

Målet för det fackliga Europaarbetet är att stärka löntagarnas ställning på en arbetsmarknad med fri rörlighet för kapital, arbetskraft, varor och tjänster. Med gränsernas minskande betydelse ställs LO och förbunden inför nya

utmaningar. Obalansen i arbetslivet mellan kapital och arbete riskerar att öka, vilket medverkar till otrygga anställningar och sätter press på löner och arbetsvillkor. Investeringar, etableringar, samgående och flytt av företag styrs ofta av en strävan att uppnå konkurrensfördelar med hjälp av sämre löne- och arbetsvillkor samt låga skatter och miljökrav.

Det har blivit lättare att flytta över gränserna för att arbeta. EU och Europafacket måste bidra till att minska de spänningar mellan arbetstagare som den ökade rörligheten riskerar att bidra till. Den viktigaste vägen för detta är att skapa bättre regelverk för arbetsmarknaden med fokus på arbetsrätt, framför allt medbestämmande och anställningstrygghet. EU har en unik möjlighet att reglera marknaden genom arbetsrättsliga minimiregler, som blir bindande för alla medlemsländer.

EU-kommissionen vill ge parterna större utrymme att agera över gränserna genom att man inför regler för gränsöverskridande avtalsförhandlingar och kollektivavtal. För att bevaka vår modell måste vi ta en aktiv roll i de arbeten som pågår när det gäller förändringar och anpassningar av arbetsrätten.

Vår kollektivavtalsmodell kräver hög organisationsgrad och hög avtalsäckning för att inte riskera att undermineras av statliga ingripanden och lagstiftade minimilöner. För att försvara kollektivavtalsmodellen krävs samordning mellan centralorganisationer och förbund i länder som har en likartad syn när det gäller kollektivavtal och parternas ställning. LO och förbunden måste ta en aktiv roll i det arbetet och såväl fördjupa erfarenhetsutbytet mellan branschfederationerna när det gäller gränsöverskridande förhandlingar och kollektivavtal som förstärka kontakterna med fackliga organisationer i andra länder med likartade system som vårt.

Sedan 1996 finns även i EUs fördrag den sociala dialogen. Där ges parterna på EU-nivån en möjlighet att påverka reglering genom avtal i frågor som rör arbetsmarknaden. Parterna har slutit flera avtal under senare år som införlivats nationellt via kollektivavtal. Det finns fleråriga handlingsplaner för detta gemensamma arbete mellan arbetsmarknadens parter. Tre avtal (föräldraledighet, deltids- och visstidsregler) har haft den form som gör att de via EU-direktiv blir bindande för EUs medlemsstater.

För närvarande finns inom den sociala dialogen även 31 sektorskommittéer och 300 sektorsöverenskommelser i form av avtal, riktlinjer, uppförandekoder och gemensamma uttalanden. Sektorsdialogen saknas dock inom flera områden och LO-förbunden måste i samverkan aktivt arbeta för att flera sektorer täcks av sektorsdialoger. Kommissionen har tydligt deklarerat att man vill stärka parternas självständiga roll.

Kommissionen har i sin sociala agenda skrivit in att man vill stärka parternas självständiga roll samt göra parternas arbete mer synligt. Man vill också införa ytterligare en nivå inom den sociala dialogen, en företagsnivå.

Europafackets kongress 2007 beslutade att vi gemensamt ska kämpa för höjda lägslöner/minimilöner för alla löntagare i Europa. I det arbetet måste vi bättre ta till vara Europafackets styrka med 60 miljoner medlemmar.

Globaliseringen gör det alltmer nödvändigt med en rätt till internationella sympatiåtgärder (den femte friheten), som garanteras på överstatlig nivå. Det handlar om att kunna stödja kamrater i andra länder som kämpar för sina rättigheter. På Europafackets kongress 2007, beslutades också om en kampanj för mänskliga rättigheter och för rätten till internationella sympatiåtgärder.

Information och samråd är en del av arbetsrätten där EU har infört en hel mängd olika regler – för olika typer av företag och för olika situationer. LO har med Rättsskyddets hjälp formulerat en regel för information och samråd för de anställda som skulle kunna användas i alla dessa typer av företag och situationer. Europafacket har ställt sig bakom förslaget och vi måste tillsammans fortsätta driva frågan om en bättre och mer enhetlig reglering av information och samråd inom EU.

Ett bra Europasamarbete kan bidra till ett mer solidariskt Europa. Arbetet måste utgå från det fackliga uppdraget, men det är också viktigt med ett vidare samhällsperspektiv genom facklig-politisk samverkan.

Styrelsen föreslår att kongressen beslutar

- att* centralorganisationerna och förbunden i de länder som har likartad syn på kollektivavtal agerar gemensamt för att försvara och stärka kollektivavtalsmodellen,
- att* LO arbetar fram en strategi för gränsöverskridande förhandlingar och
- att* LO arbetar fram en strategi för hur LO och förbunden ska arbeta för att utveckla den sociala dialogen.

Europeiska företagsråd (European Works Councils)

Att bevaka svenska företags verksamhet utomlands är en viktig facklig uppgift såväl lokalt som nationellt. För dem som är anställda i multinationella företag, är samarbetet med arbetstagarna inom företaget i andra länder mycket viktigt. Även samverkan mellan olika yrkesgrupper inom samma företag blir alltmer betydelsefullt.

Genom direktivet om europeiska företagsråd, EWC, som kom 1996, ges de anställda inflytande i företag som är verksamma i två eller flera medlemsstater. Råden är ibland det enda sättet för det svenska facket att få information, framförallt i företag som är utlandsägda och inte har sitt säte i Sverige. Europafacket har under en längre tid arbetat för att revidera direktivet, dock utan framgång.

Det fackliga inflytandet måste öka i EWC. Risken finns annars att den maktpolitiska balansen urholkas på företagen. Om EWC-samarbetet ska fördjupas och förbättras måste råden få möjlighet att sammanträda oftare för att skapa kontinuitet.

Det är viktigt att skilja på vad som ska beslutas nationellt i svenska kollektivavtal och vad som ska beslutas på EU-nivå inom ramen för EWC. Den

svenska modellen bygger på kollektivavtal på branschnivå för att uppnå konkurrensneutralitet mellan anställda och företag som utför samma typ av arbete. De rikstäckande kollektivavtalen skyddar den lokala fackliga organisationen och dess medlemmar som annars kan utsättas för krav på lönesänkningar. Därmed minskar risken för utpressningssituationer där arbetstillfällena ställs mot sådana krav. Det innebär att vi motsätter oss att EWC utvecklas från informations- och samrådsorgan till ett förhandlingsorgan.

Flera förbund har idag gemensamma EWC-utbildningar med TCO-förbund, andra tillsammans med nordiska förbund. Det saknas dock en arena för tvärfackligt utbyte av erfarenheter och kunskap på detta område mellan LO-förbunden. LO bör därför i framtiden ordna utbildningar och erfarenhetsutbyte för förbundens ledamöter i råden.

Styrelsen föreslår att kongressen beslutar

att LO verkar för att det fackliga inflytandet i företagsråden ökar,

att LO ordnar gemensamma utbildningar och erfarenhetsutbyte för förbundens ledamöter i europeiska företagsråd.

Nordiskt fackligt samarbete

NFS (Nordens Fackliga Samorganisation) har uppgiften att samordna de nordiska fackliga centralorganisationernas politik inom tre områden: Norden, Östersjöområdet och Europa. NFS måste tydligare identifiera områden där samordning kan stärka medlemsorganisationerna. En nordisk samordning är särskilt viktig om vi också i framtiden ska kunna hävda en nordisk modell som bygger på starka kollektivavtal och hög organisationsgrad.

Det fackliga arbetet i Norden behöver dessutom utvecklas genom bättre samverkan mellan LOs arbete inom NFS och förbundens arbete i de nordiska branschorganisationerna.

Det fackliga Östersjöarbetet har, bland annat genom BASTUN (Baltic Sea Trade Union Network) fått en ny dimension, från utvecklingssamarbete till samverkan mellan länder som är medlemmar i EU och fackförbund som är medlemmar i Europafacket. När rörligheten över gränserna ökar behövs samverkan för att få till stånd spelregler på en arbetsmarknad som har blivit gemensam.

Styrelsen föreslår att kongressen beslutar

att en strategi utarbetas för bättre samordning mellan verksamheterna inom Norden och Östersjöregionen.

En demokratisk folkrörelse som
bygger på medlemmarnas engagemang



8. En demokratisk folkrörelse som bygger på medlemmarnas engagemang

DET FINNS TVÅ SIDOR AV fackföreningens sätt att bedriva sin verksamhet. En där medlemmarna har rätt att förvänta sig stöd vid problemsituationer och en annan där medlemmarnas eget engagemang står i centrum.

De här två sidorna måste leva parallellt och utvecklas tillsammans. Det är fullt möjligt att vara en professionell serviceorganisation som står upp för medlemmarnas intressen och att vara en demokratisk folkrörelse. Men det finns en risk att den professionella sidan tar ett växande utrymme för att lösa akuta problem. Det går helt enkelt snabbare att lösa problem åt någon istället för att involvera, vara offensiv, tänka kritiskt och ha en framförhållning för att problemet inte ska uppstå igen. Vi blir reaktiva istället för aktiva och permanentar en omhändertagandekultur i stället för att sprida kunskap och uppgifter på fler. Ett sådant mönster måste uppmärksammas och förhindras. Tid och resurser måste läggas på att utveckla facket som en levande och offensiv folkrörelse med en stark tilltro till medlemmarnas kunnighet och vilja att vara aktiva.

Folkrörelse

En definition på en folkrörelse är att den ska vara stadigvarande, ha ett stort antal medlemmar, vara demokratisk och öppen, verka för att förbättra samhällsförhållanden och ha mötesformer där medlemmarna kan diskutera och fördjupa sig i sin rörelses livsfrågor. Så sett kan fackföreningsrörelsen hävda att den är en folkrörelse. Men det säger inget om hur väl fungerande, bra eller vital folkrörelsen är. Exempelvis kan mötesformer och verksamhetsplanering vara formellt korrekta, men ändå inte leda verksamheten i den riktning medlemmarna önskar.

En förening kan vara korrekt skött enligt stadgarna, men av några upplevas som att kritiska synpunkter inte är välkomna och att det är ”lågt i tak”. Att en förening har många medlemmar behöver inte betyda att de anställda och förtroendevalda är representativa för medlemskåren.

En folkrörelse fungerar om det finns en verklig demokratisk delaktighet där alla har samma möjlighet och rätt att delta i verksamheten och att kunna förändra och påverka organisationen och besluten. Arbetssätt och kultur ska göra att alla känner tillhörighet och lust till aktivitet. Facket ska vara ett uttryck för jämställdhet och jämlikhet i vardagen, alltså att alla medlemmar oavsett bakgrund, ålder och kön deltar på likvärdiga villkor i sin förening.

Representativitet – vem fattar besluten

Det behövs en bredare bas av erfarenheter och kunskaper bland ledarna i organisationen, på alla nivåer. Beslutsfattarna, de förtroendevalda, ska mot-

svara och spegla de olika bakgrunder och förutsättningar som finns bland medlemmarna. Så kan vi öka organisationens kunskap om förändrade livsvillkor och bättre uppmärksamma de problem, lösningar och visioner om arbetsliv och samhälle som medlemmarna har. Det leder till klokare beslut och större träffsäkerhet i målformuleringar och verksamhetsplanering.

Ungdomsverksamhet samt verksamhet för att främja jämställdhet och integration måste genomsyra organisationen och är helt nödvändig för att fler ska känna hemvist i sin fackliga organisation. Men dessa verksamheter måste också syfta till att våra beslutande organ bättre ska spegla medlemskåren.

LO och förbunden måste se till att de valberedningar som arbetar med att ta fram fackliga kandidater på lokal och central nivå får den kunskap och utbildning som krävs för att medvetet arbeta för en förbättrad representativitet i styrande organ. Det bör också finnas en fastställd policy att både män och kvinnor ska nomineras.

Styrelsen föreslår att kongressen beslutar

att LO och de olika förbunden gör en genomlysning av den interna demokratin med syfte att stärka den fackliga organisationen som folkrörelse och

att LO och de olika förbunden ser över hur representativiteten kan förbättras bland förtroendevalda, i arbetsgrupper och i beslutande organ.

Renodla rollerna – förstärk styrningen

Hur beslut förbereds och fattas är avgörande för en organisations styrka och trovärdighet. En folkrörelse bygger på medlemmarnas och de förtroendevaldas engagemang och aktivitet. Men det krävs också en tydlig och väl förankrad struktur för beslutsfattande i demokratisk ordning. Styrningen över verksamheten måste vara tydlig så att hela organisationen arbetar utifrån de beslut som fattats. Bra instrument behövs för utvärdering av verksamheterna på alla nivåer för att bättre kunna säkerställa att verksamheten får önskad effekt utifrån uppsatta mål och för att kunna lära av gjorda erfarenheter.

För att beslut om samverkan eller om gemensam verksamhet ska bli verklighet krävs också att de som fattat besluten står upp för dem och att det finns rutiner som säkerställer att besluten genomsyrar hela organisationen. Det gäller såväl förbunden med avdelningar och sektioner som LO med distrikten och LO-facken eller motsvarande.

LO är den gemensamma organisationen för självständiga förbund i samverkan. LO är inte ett förbund med egen, fristående verksamhet på olika nivåer. Däremot bedriver förbunden gemensam verksamhet i olika utsträckning både centralt, regionalt och lokalt. På alla nivåer utgör LO en organisatorisk plattform och ett verktyg som kan förstärka förbundens aktiviteter. Den gemensamma styrkan avgörs av förmågan att nå enighet om mål och

prioriteringar samt att tillsammans komma fram till vad som är klokt och effektivt att göra helt eller delvis tillsammans eller samtidigt.

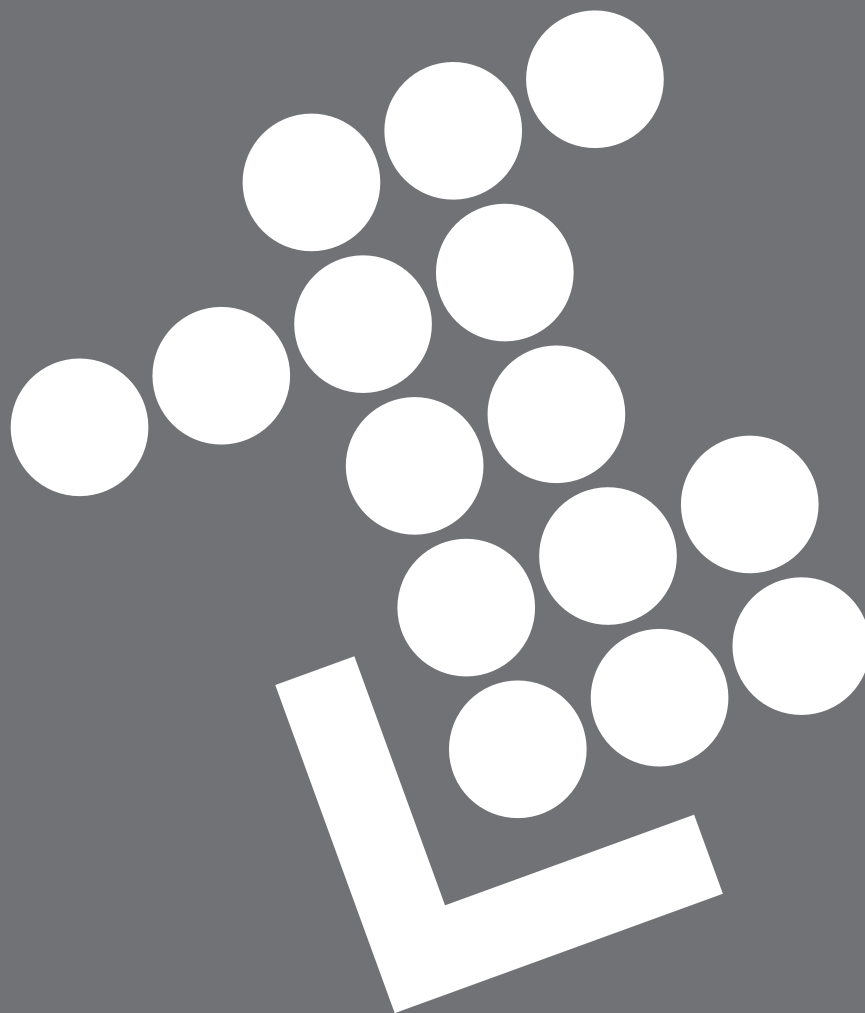
Kongressen, representantskapet och styrelsen är de formella organen för medlemsförbundens inflytande på organisationens mål och ska också styra LO-kansliets verksamhet och prioriteringar. LOs regionala organisation, LO-distrikten, ska på samma sätt vägledas i sitt arbete av den centrala nivåns beslut. Men den regionala och lokala verksamheten måste också utgå från de behov som medlemmarna, förbundsavdelningarna, formulerar.

För att tydliggöra medlemsförbundens inflytande över och ansvar för den gemensamma verksamheten föreslås en förändring i stadgarnas § 5 som innebär att representantskapet får till uppgift att fatta beslut om fleråriga handlingsplaner för den gemensamma verksamheten (se kapitel 10). Planerna kan till exempel innehålla beslut om gemensamma prioriteringar och aktiviteter. Beslut om gemensam verksamhet kan innebära politiska ställningstaganden eller kräva personella och ekonomiska resurser.

Verksamhetsplaneringen bör ske på ett sådant sätt att den fasar in i förbundens och LOs beslutsprocesser. Diskussionen om kommande års handlingsplan bör påbörjas vid representantskapets höstmöte och fastställas på vårmötet och avse de efterföljande åren. Det ger möjlighet för LO-distrikten att fatta beslut om gemensam verksamhet utifrån handlingsplanen vid sina höstmöten.

Avsikten med de föreslagna förändringarna är att hitta en form för samverkan som förenklar och förtydligar beslutsprocesserna för att ge medlemsförbunden den samlade slagkraft lokalt, nationellt och internationellt som ett solidariskt agerande möjliggör.

Facket i samhället och politiken – en ideologisk fackförening



9. Facket i samhället och politiken – en ideologisk fackförening

LO SKA VERKA FÖR en samhällsutveckling grundad på politisk, social och ekonomisk demokrati. I praktiken betyder det att vara pådrivande för jämlikhet, jämställdhet och alla människors lika värde och rätt. Målet är att alla människor ska färdas väl i livet. Det handlar om att ha inflytande i arbetslivet och om att kunna påverka samhällsutvecklingen.

En återkommande fråga i debatten är om LO måste samverka med just socialdemokraterna för att fullgöra detta uppdrag. Kan vi inte söka allianser med olika partier för att finna stöd för våra krav? Svaret är ja på båda frågorna.

Att påverka offentligt beslutsfattande sker på flera sätt. Den lobbyistiska metoden bygger på att politiker, partier och tjänstemän i förvaltningen använder LOs analyser och förslag som underlag för beslut. Opinionsbildning bedrivs med dagliga utspel i media, kampanjer, inspel i valrörelser och olika former av idéproduktion. Avsikten är att nå beslutsfattare så brett som möjligt, oavsett partitillhörighet, vilket också inkluderar att söka allianser med andra partier, fackliga organisationer, sociala rörelser och så vidare. En annan metod är att fackföreningens medlemmar går med i ett politiskt parti för att där utforma partiets program och via politiska förtroendeuppdrag agera som en offentlig beslutsfattare; i riksdagen, i fullmäktige eller i någon styrelse eller nämnd.

Som individer väljer vi själva i vilket parti vi vill vara med, men fackföreningen har ett kollektivt intresse att samverka tätare med det parti som har samma ideologiska syn. Som fackförening ser vi nyttan av att ta kollektiv politisk ställning och att använda partipolitiken för att flytta fram arbetarklassens positioner.

LO har en ideologisk gemenskap med socialdemokraterna som utgår från arbetarklassens behov och strävanden. Gemenskapen ligger till grund för en långsiktig organiserad samverkan som inte bryts och återupptas alltför ofta som den politiska dagordningen förändras. Legitimiteten för denna facklig-politiska samverkan ligger i att den gagnar klassintresset och stödjer det fackliga uppdraget.

I en samhällsutveckling påverkad eller rent av styrd av en socialdemokratisk majoritet har facket vida större möjligheter att fullgöra sitt uppdrag. Och tvärtom; när andra politiska krafter får makten över de politiska besluten gynnar det andra grupper och missgynnar arbetarna.

LO och borgerligheten

Varför tar LO ställning för socialdemokratin och mot borgerligheten? Frågan har varit aktuell sedan arbetarrörelsens barndom och handlar om grunden för hela fackföreningsrörelsens verksamhet: makten över arbetslivet och fördelningen av produktionsresultatet.

Vår ideologiska gemenskap – socialdemokratisk ideologi

Ofta översätts begreppet ideologi med värderingar. Men den ideologi som förenar LO och socialdemokraterna består av två delar: värderingar och samhällsteori. Värderingar handlar om hur samhället borde se ut. Samhällsteorin handlar om vilka mekanismer som styr samhällsutvecklingen, vilka resultat det får och vad vi måste påverka för att vi ska närma oss ett förverkligande av våra värderingar, vår vision.

Värderingarna uttrycker målen medan samhällsteorin är en analys av hur vi ska närma oss dem. Båda är lika betydelsefulla. Vet man inte vart man ska är det svårt att ta ut rätt riktning. Men om man inte har någon som helst uppfattning om hur terrängen ser ut som man ska igenom och vilka instrument det kräver, så är risken stor att man fastnar på vägen eller kör i diket.

De grundläggande värderingarna kan sammanfattas i de tre begreppen frihet, jämlikhet och solidaritet. Verklig demokrati både förutsätter och skapar frihet, jämlikhet och solidaritet.

Frihet

Individens frihet är ett betydelsefullt mål. Det handlar ytterst om friheten att styra sitt eget liv och göra sina egna val.

Vi bär alla inombords en strävan till utveckling, något som en stödjande, motiverande och tillåtande omgivning kan hjälpa oss med. Människan är förmögen att ta ansvar, både för sin egen del och för helheten. Men den enskildes frihet, eller livsmöjligheter, bestäms av hur det omgivande samhället ser ut.

Arbetarrörelsen ser kollektiva lösningar, samhällsförändringar, som nödvändiga för att förbättra individens livsvillkor. Den politiska demokratin och starka fackliga organisationer är de viktigaste verktygen för att kunna ändra på de sociala, politiska och ekonomiska strukturer som sätter villkoren för de enskilda individerna.

Jämlikhet

En annan grundläggande värdering är jämlikhet. Jämlikhet betyder att alla människor ska ha lika rätt att styra sina liv och påverka samhället de lever i. Det är ur detta som kravet på utjämning av klass- och könsskillnader härleds, liksom kampen mot alla former av diskriminering.

Det är en central punkt i arbetarrörelsens samhällsanalys att skillnader i ekonomisk makt skapar ojämlikheter som leder till ofriheter och sämre möjligheter. Det hör ihop med synen på intressekonflikten mellan arbete och kapital samt om hur produktionen ska organiseras och resultatet fördelas.

Jämlikhetsarbete handlar om att bekämpa alla strukturer som skapar över- och underordning. Alla, oavsett lön och arbetsuppgifter, ska ha rätt till inflytande över det



egna jobbet. Alla, oavsett ursprung, ska ha samma chans till jobb och bedömas rättvist efter sin kompetens, inte efter sitt efternamn eller sin hudfärg. Det handlar om alla människors lika värde och lika rätt.

Solidaritet

För att åstadkomma en maktförskjutning som skapar bättre villkor för arbetarklassen, och med det för varje enskild arbetande, måste man hålla ihop, stå tillsammans. Det är den egentliga innebörden av begreppet solidaritet. Sammanhållning har varit en nödvändig förutsättning för att kunna förändra samhället. Samtidigt kan man säga att om solidariteten är förutsättningen för maktförändringen och för jämlikhet, så är i sin tur maktbalansen och jämlikheten solidaritetens egen förutsättning. För det är svårt att vara solidarisk om man själv förlorar på det.

Reformism

Den idé som förenar LO och socialdemokratin är att det bara går att åstadkomma positiva förändringar av samhället genom ett realistiskt förhållningssätt till de problem som finns att ta itu med. Detta förhållningssätt till politiken betraktas ibland som grått och tråkigt och istället betraktas utopistiska förhållningssätt som mer ideologiskt ”rätta” eftersom de är mer långtgående och verkar mer kompromisslösa. Men den verkliga troheten mot ideologin ligger i att finna vägar att närma sig de mål som den ställer upp. Politik startar i viljan att förändra, men resultaten är beroende av vilka resurser man disponerar, vilka hinder man möter och hur effektiva de egna metoderna är.

Kapitalintressena har, till följd av sin kontroll över just kapitalet, mer makt än de anställda och i kraft av den makten söker man styra både arbetslivet och fördelningen av produktionsresultatet efter sina intressen. En enskild anställd är, med undantag för vissa svårersättnings specialister, alltid i underläge gentemot den enskilde arbetsgivaren. Det är bara gemensamt, kollektivt, som anställda kan skapa tillräckligt starka motkrafter och hävda sina intressen.

De borgerliga partierna ser inte, och har aldrig sett, vare sig intressemot-sättningen mellan arbete och kapital eller skillnaden i styrka mellan arbets-givare och anställda. Borgerligheten har över huvud taget svårt att se sociala strukturers betydelse för individens faktiska handlingsmöjligheter.

Ett skäl till det är naturligtvis att borgerlighetens dominerande grupper själva är starkt kopplade till företagarsidans intressen och därför tolkar sam-hällets och ekonomins behov i enlighet med dessa. De borgerliga partierna har föreställningen att ekonomin fungerar bättre ju friare arbetsgivaren kan förfoga över arbetskraften och ensidigt bestämma. De borgerliga partierna är därför ingen politisk stödskraft för den fackliga rörelsens strävan att mot-balansera dessa intressen och utjämna skillnader i makt och inflytande.

Kollektiv kamp utifrån individens erfarenheter

Formerna för att påverka samhällsutvecklingen förändras. Om traditionella kanaler för inflytande är partimedlemskap, motioner och föreningsmöten så har de kompletterats med aktionsgrupper, konsumentmakt, medieaktiviteter och internet. Om det var vanligare förr att man gjorde sin röst hörd genom medlemskap, passiv närvaro på möten och genom valda representanter, så är det i dag fler som själva vill vara med och skriva insändare, delta i manifestationer, signera namnsamlingar, kontakta beslutsfattare och ta till orda.

Marknaden och media har blivit arenor för påverkan. Vi väljer elleverantör, pensionsförvaltare och telefonbolag för att bli nöjda kunder och vi källsorterar och väljer rättvis- och kravmärkta varor utifrån våra värderingar. Blir vi arga över något går vi med en insändare till tidningen snarare än med en motion till kommunfullmäktige. Samtidigt som många köper ekologiskt odlad mat, kämpar allt färre i organiserad form för rättvis fördelningspolitik, gemensamt finansierad välfärd och för trygghet i förändring.

Det syns bland annat i att relativt få fackliga medlemmar är engagerade i det socialdemokratiska partiet. Medlemsantalet har halverats sedan början av 1990-talet. Totalt samlar det socialdemokratiska partiet i dag cirka 120 000 medlemmar och av dessa är lite drygt hälften arbetare. Om man räknar bort pensionärerna återstår en grupp på cirka 40 000 yrkesaktiva arbetare i partiet.

Att antalet socialdemokratiskt aktiva LO-förbundsmedlemmar blir färre får konsekvenser. I valrörelser blir det färre som kan stå upp för socialdemokratisk politik och kunskapen om ideologi och sakpolitik minskar. Färre arbetare blir möjliga att nominera till politiska förtroendeuppdrag i kommunala fullmäktigen, styrelser och nämnder och arbetarnas unika erfarenheter kommer att saknas i de rum där politiska beslut fattas.

Alla är vi experter på våra egna liv. Ingen kan vara det åt oss. Det är bara den som har erfarenhet av en dålig arbetsmiljö som kan förstå vad tunga lyft innebär och hur värk i hela kroppen känns. Ingen annan än den som ofrivilligt arbetar deltid eller är anställd på viss tid vet vad just den otryggheten innebär och vilka konsekvenser det medför. Den som arbetar på obekväma arbetstider och är småbarnsförälder vet hur svårt det är att få vardagen att gå ihop när barnomsorgen bara är tillgänglig dagtid. Det är därför angeläget att LO-förbundens medlemmar aktivt lägger sig i utformningen av samhället. En metod är att de lokala facken kartlägger vilka frågor medlemmarna vill ska ligga till grund för lokala politiska manifest och utifrån dessa stödjer medlemmarna att kollektivt driva sina frågor.

Förra LO-kongressen menade att fler medlemmar behöver aktivera sig politiskt. Men vad menar vi med att vara politisk? Många tänker troligen på partiföreträdare som uttalar sig i media, som valtalar eller som debatterar i TV-soffan. Mycket av det vi till vardags kallar för politik kretsar kring de politiska partiernas verksamhet: valrörelser, nomineringsförfaranden, mo-

tionsförfattande, medlemsvärvning, kampanjer, möten, offentligt beslutsfattande. Många medlemmar deltar i partipolitiskt arbete och vi påverkar politiken som fackliga representanter i arbetsmarknadsnämnder, högskolestyrelser, programråd etc.

Det är viktigt att vi väljer metoder som är effektiva utifrån vad vi vill uppnå. Oavsett form handlar politik ytterst om strävan att medlemmarna ska ha makt över sina liv och tillsammans med andra makt över samhällsutvecklingen.

Förbunden behöver satsa på lokal verksamhetsutveckling som kan tillvarata medlemmarnas politiska engagemang. Det bör syfta till att fler LO-förbundsmedlemmar:

- engageras i den politiska verksamheten,
- är med och formulerar lokala politiska manifest,
- regelbundet träffar politiska företrädare, på arbetsplatsen,
- får information om aktuella politiska frågor,
- erbjuds medlemskap i det socialdemokratiska partiet,
- aktiverar sig i fackliga s-föreningar,
- deltar i politiska utbildningar och
- får förtroendeuppdrag i partiet.

Styrelsen föreslår att kongressen beslutar

att LO fortsätter att samverka med det socialdemokratiska partiet,

att uppdra åt LOs styrelse att fatta beslut om en rekommendation om ekonomiskt stöd till det socialdemokratiska partiet och

att fler medlemmar måste ges möjlighet att diskutera ideologi och politik så att det politiska engagemanget stimuleras och bättre tas tillvara.

Politisk påverkan över gränserna

En stark fackföreningsrörelse måste agera politiskt även över de europeiska nationsgränserna. Avgörande frågor för löntagarna såsom sysselsättning, hållbar utveckling och spelreglerna på arbetsmarknaden påverkas av beslut som fattas inom EU. Arbetet med tjänstedirektivet visar hur LO effektivt kan påverka genom att samagera med Europafacket och det socialdemokratiska partiet, men också betydelsen av att bygga upp kontakter med europaparlamentariker från andra EU-länder som delar vår uppfattning i en aktuell sakfråga, oavsett partitillhörighet.

Det är viktigt att tidigt identifiera frågor av betydelse som lyfts upp på EUs dagordning. Det facklig-politiska samarbetet inom EU måste säkerställa en alert bevakning av förslag som rör löntagarnas trygghet.

LO har tillgång till ett brett kontaktnät för att påverka politiskt i Europa genom NFS, Europafacket och nordiska respektive europeiska branschfederationer. I och med insatserna kring tjänstedirektivet förstärktes kontak-

ten med de svenska socialdemokraterna i Europaparlamentet. Europafacket samarbetar i sin tur med Europeiska Socialdemokratiska Partiet (ESP). Alla LO i Norden samverkar också sedan över 120 år med socialdemokraterna inom SAMAK (Arbetarrörelsens Nordiska Samarbetskommitté). Där och nu även med ett utvecklat samarbete kring Östersjön finns möjligheten att driva politiska frågor.

En särskilt viktig händelse för de europeiska löntagarna är valet till Europaparlamentet 2009.

LO bör arbeta fram ett valmanifest som föregås av arbetsplatsnära aktiviteter. Det är ett sätt att öka intresset för Europapolitiken och för valet. Det kan också göras genom att starta fackliga s-föreningar som särskilt fokuserar på Europafrågorna.

Ett högt valdeltagande bland LO-förbundens medlemmar är viktigt. Ett rätt parlament behövs för att stärka EUs sociala och ekologiska sidor och för att bättre kunna använda EU för att stödja arbetarrörelsens globala strävanden.

Styrelsen föreslår att kongressen beslutar

att den facklig-politiska samverkan inom Europa utvecklas för att säkerställa möjligheterna att påverka förslag som rör villkoren i arbetslivet och löntagarnas trygghet.

LOs stadgar



10. LOs stadgar

LOs STADGAR har utvecklats under lång tid och under olika förhållanden. Vägledande har varit medlemsförbundens vilja att genom samverkan få ökad makt och inflytande i arbetslivet och på samhällsutvecklingen. Organisationen har betonat olika uppgifter under olika skeden i sin historia. De första åren präglades, utöver kampen för 8-timmarsdag och anständiga anställningsvillkor, av politisk kamp för rätten att sluta avtal, föreningsfrihet och rösträtt. LO var redan från början en del av den politiska arbetarrörelsen.

Under de första 50 åren i organisationens historia utvecklades och stadfästes de viktigaste delarna i LOs stadgar. Centrala delar av stadgarna tillkom vid den genomgripande förändringen vid 1941 års kongress. Målsättningsparagrafen är i princip densamma idag som för 60 år sedan. Stadgarnas regler om rätt att ansluta sig för alla arbetstagare inom ett verksamhetsområde och skyldighet att överflytta sitt medlemskap till det förbund som har organisationsrätten är oförändrade. Rätten till ekonomiskt stöd vid konflikter samt rätten till stöd vid lockout gäller nu som då och även att det behövs LO-styrelsens godkännande om en konflikt omfattar mer än tre procent av ett förbunds medlemmar. Styrelsens ansvar att pröva och avgöra gränsdragningstvister och organisationstillhörighet har också sitt ursprung i diskussionerna i början av förra seklet.

Det finns dock starka skäl att modernisera stadgarna och få dem att på ett bättre spegla den verklighet LO nu verkar i. En noggrann genomgång av LOs stadgar bör ha till uppgift att formulera en konstitution för samverkan som tar hänsyn till dagens förbundsstruktur och andra viktiga omvärldsförändringar. Det innefattar frågeställningar som var beslutade samt vilka frågor som beslutas av LO respektive av förbunden i samverkan.

Detta påverkar inte bara de beslutande organen var och en för sig – kongress, representantskap och styrelse – utan också hur de förhåller sig till varandra, hur verksamhet planeras, beslutas, genomförs och följs upp. Förmågan att fatta hållbara gemensamma beslut är avhängigt om förbunden har ett reellt inflytande över processen och det utrymme som behövs för att diskutera och förankra besluten i den egna organisationen. LO måste därför tydligare än idag beskriva de skilda rollerna för kongress, representantskap och styrelse.

Dagens stadgar är i hög grad utformade för att reglera LOs interna förhållanden. LO ses i första hand som en egen organisation med en kongress som väljer ett antal personer att ingå i styrelsen och leda organisationen. Dessa är enligt stadgarna ansvariga inför LO-kongressen och inte inför förbunden. Undantaget är representantskapet där förbunden har en starkare ställning.

Den hittillsvarande strukturen och formuleringen ”att (LO ska) utöva den centrala ledningen av fackföreningsrörelsens strävanden” var mer naturlig när LO hade 30–40 medlemsförbund. Skrivningen tillkom också under en

tid då LO var den enda fackliga centralorganisationen. Med dagens 15 förbund, vilka kan bli färre inom en snar framtid, blir LO mycket tydligt en gemensam organisation för samverkande förbund – inte en organisation vid sidan av och utanför förbunden. LOs uppgift är då inte bara att leda utan även samordna LOs och förbundens samlade verksamhet.

Avsikten med de förändringar som föreslås är att hitta en form för samverkan som förenklar och förtydligar beslutsprocesserna i alla led. Och som ger medlemsförbunden den samlade slagkraft lokalt, nationellt och internationellt som ett solidariskt agerande möjliggör.

Stadgarnas struktur och språk

Strukturen för LOs stadgar har inte genomgått några avgörande förändringar i förslaget till kongressen. Preciseringar, ändringar och tillägg rörande styrelse, representantskap och kongress ändrar inte detta.

När det gäller avsnitten som berör inträde, medlemsvillkor och förpliktelser har det dock gjorts redaktionella omflyttningar av olika moment mellan paragraferna och till nya paragrafer, utöver de föreslagna förändringarna. Detsamma gäller avsnittet om avtalsrörelser och konflikter. Paragrafhänvisningarna i denna rapport syftar alltså på den delvis nya numreringen i förslaget till kongressen om inte annat anges.

Språket i stadgarna har moderniserats liksom vissa begrepp som används. Som exempel på språkförändringar kan anges att ordet "eljest" har bytts ut mot "i andra fall". I en del fall har ålderdomlig meningsbyggnad ersatts av ett modernare sätt att uttrycka sig. Landsorganisationen i Sverige skrivs inte ut utan ersätts kort och gott av LO.

I följande genomgång av motiven bakom de föreslagna förändringarna omnämns inte de ändringar som är av språklig karaktär eller enklare redaktionella redigeringar. De kommenteras i förslaget till nya stadgar.

LOs uppgift, § 1

Målsättningsparagrafen har varit i princip likalydande i gott och väl 60 år. I det inledande stycket beskrivs organisationens uppgift på detta sätt i de nuvarande stadgarna:

Landsorganisationen i Sverige är en sammanslutning av fackliga arbetstagarorganisationer. Organisationen har till uppgift att utöva den centrala ledningen av fackföreningsrörelsens strävanden att tillvarata arbetstagarnas intressen på arbetsmarknaden och inom näringslivet och skall därvid och i övrigt verka för en samhällsutveckling på grundval av politisk, social och ekonomisk demokrati.

I förslaget till kongressen har formuleringen "att utöva den centrala ledningen av fackföreningsrörelsens strävanden" ändrats till "att leda och samordna LOs och förbundens strävanden".

Den nuvarande lydelsen passar inte riktigt bra i en sammanslutning av självständiga medlemsförbund. Dock räcker det inte för ett effektivt LO att enbart samordna förbundens verksamhet utan begreppet leda behövs i uppgiftsparagrafen för att ange att den samlade verksamheten, LO och förbunden, även behöver ledas. Begreppet "fackföreningsrörelsen" är inte heller lika entydigt som tidigare. Den tillkom i ett läge där det inte fanns några andra fackliga centralorganisationer än LO. I förslaget har det bytts ut mot "LO och förbunden".

De att-satser som sedan räknas upp i uppgiftsparagrafen har mest karaktären av organisatoriska frågor utom att-satsen om jämställdhet som har ett rent politiskt innehåll. Den sistnämnda bör därför flyttas och ingå i den övergripande mening som talar om politisk, social och ekonomisk demokrati. Till den nuvarande formuleringen bör därför fogas att LO verkar för ett samhälle präglad av jämställdhet och jämlikhet.

Övriga att-satser har också setts över. Så till exempel anger de nuvarande stadgarna att medlemsförbunden ska vara verksamma genom lokala organisationer. Hur förbunden organiserar sig bör dock inte anges i LOs stadgar – endast att medlemsförbunden ska vara landsomfattande.

I att-satserna konstateras att LO ska ha förbindelse med motsvarande organisationer i andra länder, det vill säga fackliga centralorganisationer. Däremot saknas konstaterandet att LO också ska ha förbindelser med internationella fackliga organisationer som till exempel Internationella Fackliga Samorganisationen, IFS. I stadgeförslaget har detta rättats till. De internationella organisationerna bör dock inte nämnas vid namn i stadgarna eftersom benämningen på organisationerna kan ändras.

På liknande sätt bör det inte preciseras i stadgarna hur den tvärfackliga verksamheten organiseras och under vilka namn. Förslaget är att stadgarna i det sammanhanget endast ska klargöra att ett sådant samarbete ska finnas.

Kongressen, § 4

LOs kongress är en viktig händelse i det svenska samhället. Kongressen är ett samlat uttryck för förbundsmedlemmarnas strävan efter ett bättre liv för löntagarna och för en samhällsutveckling som syftar till politisk, social och ekonomisk demokrati. Denna roll måste tas tillvara och förstärkas.

Kongressens uppgift ska vara att avgöra frågor av viktig principiell betydelse för löntagarna och för samhällsutvecklingen. Frågor av mer verksamhetsinriktad karaktär bör behandlas av representantskap och styrelse. Med ett tydligare uppdrag för LOs representantskap innebär det att verksamhetsinriktade frågeställningar och motioner kan hänskjutas dit för behandling.

Sammansättning (§ 4, mom 4)

Kongressen är ett organ för förbundsmedlemmarna och ska samla delegater från medlemsförbundens branscher och yrken. Därför bör kongress-

ombud i huvudsak vara verksamma i produktionen. Idag är pensionerade medlemmar inte valbara till kongressombud och diskussioner har förts om valbarhetshindret borde utvidgas till att också omfatta ombudsmän och utredare anställda av avdelningar, förbund och LO. På grund av skillnader i bransch- och organisationsstruktur förbunden emellan kan dock en sådan utvidgning innebära problem. Olika regler gäller också internt i förbunden i denna fråga.

Det finns trots allt flera skäl för att betona vikten av att kongressens ledamöter är verksamma i produktionen och har en för medlemskåren representativ sammansättning.

Skillnaden mellan representantskap och kongress behöver förtydligas. Representantskapet föreslås få en tydlig roll som förbundens organ för planering av den gemensamma verksamheten. Ledamöterna i representantskapet utgörs också i huvudsak av ledande förbunds företrädare, det vill säga de som har ansvar för sina förbunds verksamhet. Det understryker kongressens funktion som ett organ för medlemsförbundens medlemmar, för Sveriges arbetare. Förbundsrepresentanterna i LOs styrelse och på representantskapet deltar också i kongressen och har där yttrande-, förslags- och rösträtt, vilket innebär att förbundens ledande företrädare deltar på samma villkor som kongressledamöterna.

Enligt förslaget till stadgar kommer kongressen att bestå av 11 personer från LOs styrelse, 100 representantskapsledamöter och 300 kongressombud. Den föreslagna att-satsen när det gäller kongressens sammansättning syftar till att uppnå en för medlemskåren mer representativ sammansättning avseende kvinnor, ungdomar och medlemmar med utländsk bakgrund.

Styrelsen föreslår att kongressen beslutar

att medlemsförbunden bör sträva efter att till kongressen välja i produktionen verksamma ombud så att kongressen får en för medlemskåren representativ sammansättning.

Representation (§ 4, mom 4)

Antalet kongressledamöter är som nämnts bestämt till 300. Förbundens representation på kongressen är strikt proportionell utifrån antalet aktiva medlemmar i respektive LO-förbund. Medlemsutveckling och förbundssammanslagningar påverkar fördelningen. Industrifackets och Metalls samgående har lett till att det nya förbundet tillsammans med Kommunal har en majoritet av ledamöterna. Den majoriteten kvarstår även om man räknar in representantskapet och LOs styrelse där de mindre förbunden har en viss överrepresentation.

Frågan är om det är ett problem att en rak och rättvis representation till kongressen innebär att två förbund har majoritet tillsammans. I repre-

sentativa sammanhang är det normalt sett klokt att fördela rösterna så att storleken (antal medlemmar, antal röstberättigade) avspeglas i mandatfördelningen. Alla röster ska vara lika mycket värda. Samtidigt finns det också i vissa sammanhang någon form av minoritetsskydd.

Med synsättet att LOs kongress ska vara förbundsmedlemmarnas forum för beslut i övergripande frågor borde rak representation inte vara något problem. Det finns inget som säger att beslut om facklig och politisk färdväg i frågor som arbetsrätt, välfärdssystem och liknande automatiskt skulle följa några förbundsgränser.

Vid val till presidium och styrelse kan det däremot finnas vissa organisationsintressen. De kan dock balanseras av en brett sammansatt valberedning. Valberedningsproceduren innebär i sig ett slags minoritetsskydd eftersom den kommer att söka representativa lösningar.

En fråga där organisationsintresset dock är särskilt tydligt är beslut om LOs organisationsplan, det vill säga gränserna mellan medlemsförbunden. Här finns det en principiell fråga att ta ställning till: har antalet medlemmar i ett förbund betydelse när gränserna mellan organisations- och avtalsområden ska fastställas? Enligt de principer som väglett LO sedan starten har det inte det.

Därför är det viktigt att organisationsplanen inte läggs fram på kongressen utan att ha varit föremål för ett brett förankringsarbete i medlemsförbunden i god tid innan. Viktiga avvägningar och kompromisser ska ha gjorts och styrelsen, som inte är proportionellt sammansatt, ska ha yttrat sig över förslaget. Den processen kan och bör tydliggöras i en beslutad arbetsordning enligt förslaget i denna rapport, så att samtliga medlemsförbund kan känna trygghet i processen.

Motionstider med mera (§ 4, mom 6 och 8)

Eftersom ambitionen är att LOs kongress ska ta ställning i principiella frågor av vikt för löntagarna är det viktigt att medlemmar och aktiva ges tid att diskutera och reagera på de kongressrapporter och andra dokument som styrelsen tar fram inför kongressen. Den stadgereglerade tiden för när kongressrapporter ska vara förbunden tillhanda är idag satt till åtta månader före kongressen.

I stadgarna står också att motioner från förbund och avdelningar ska vara LOs styrelse tillhanda senast sex månader före. Det ger bara två månader för medlemmarna att läsa, diskutera, skriva motioner, behandla dem på möte och skicka till förbundet som då måste ha tid att granska och ge sitt utlåtande. Demokratien och kongressen skulle tjäna på att den tiden förlängdes.

Samtidigt måste LOs styrelse och kansli ha tid på sig att göra en noggrann genomgång av inkomna motioner, skriva utlåtanden, styrelsebehandla dem och se till att materialet går ut till de valda kongressombuden i god tid innan kongressen.

Med modernare hantering av inkomna motioner bör det trots allt vara möjligt att förkorta den interna handläggningstiden. I förslaget till nya stadgar föreslås därför att motioner till kongressen ska vara LO tillhanda fem månader före kongressen stället för sex.

I förslaget minskas samtidigt inläsningstiden för kongressombuden genom att styrelsens utlåtanden och övriga förslag ska vara kongressombuden tillhanda sex veckor före kongressen i stället för åtta veckor. Det är möjligt i och med att tidpunkten för kongressen har flyttats till juni och inte som förut ligger i slutet av sommaren, vilket krävde längre inläsningstid på grund av semesterledigheterna.

Valberedning (§ 4, mom 11)

Idag väljs valberedningen på kongressens första dag och har alltså ingen formell möjlighet att i god tid före kongressen hantera nomineringar och arbeta fram förslag. Eftersom styrelsen är ansvarig inför kongressen är det viktigt med en kontinuerlig process som väger olika intressen mot varandra. Därför är det angeläget att ha en valberedning som har ett mandat som sträcker sig fram till nästföljande kongress.

För att underlätta det arbetet föreslås att kongressen väljer en valberedning på fem ledamöter, varav en sammankallande, som verkar under hela kongressperioden och som ska ha till uppgift att förbereda val till kongress samt eventuella fyllnadsval på representantskapet. Vid eventuella vakanser i valberedningen förrättas fyllnadsval på representantskapet.

Representantskapet, § 5

Ett arbetssätt som syftar till att förtydliga medlemsförbundens inflytande över och ansvar för den gemensamma verksamheten kräver att representantskapet får en tydligare roll som förbundens organ för gemensamt beslutsfattande, uppföljning och utvärdering.

Representantskapet ges i förslaget uppgiften att ta ställning till och fatta beslut om fleråriga handlingsplaner för den gemensamma verksamheten (§ 5, mom 4). Det möjliggör för förbunden att ha lång framförhållning. Beslut om gemensam verksamhet kan innebära politiska ställningstaganden eller kräva personella och ekonomiska resurser. Sådana beslut kan bara förverkligas om förbundsledningarna har kontroll över beslutsprocessen och tid för diskussion och förankring i de egna beslutsorganen. Förbundens ledningar är ansvariga inför sina respektive kongresser och förbundsstyrelser och kan inte utan vidare överlåta beslut till den gemensamma LO-nivån.

Verksamhetsplaneringen bör ske på ett sådant sätt att den på ett bra sätt fasar in i förbundens och LOs beslutsprocesser. Den bör läggas fram på höstmötet för diskussion men fastställas i sina detaljer först på vårmötet och avse de efterföljande åren. Övergången till detta arbetssätt kommer att ta viss tid. När det inleds hösten 2008, och fastställs på vårmötet 2009, uppstår situationen att den verksamhet planen beskriver inte börjar

gälla förrän 2010. Men det är ett övergående problem eftersom planen ska vara flerårig och successivt ges ett mer detaljerat innehåll för nästföljande verksamhetsår.

Genom att fastställa en flerårig plan för förbundens gemensamma verksamhet får representantskapet en mer styrande roll. På representantskapets ordinarie vårmöte görs en uppföljning av handlingsplanen.

Motionsrätt till representantskapet (§ 5, mom 4)

Som tidigare nämnts ges kongressen rätt att hänskjuta motioner till representantskapet för behandling. Denna bestämmelse gör att kongressen inte alltid tvingas ta slutgiltig ställning i en icke-principiell fråga. Verksamhetsinriktade förslag kan behöva mer tid för beredning och är mer lämpliga att behandla i samband med representantskapets planering.

Som en följd av resonemanget ovan föreslås också en förändring avseende förbundsavdelningarnas motionsrätt till representantskapet. Idag har avdelningarna bara motionsrätt till representantskapets ordinarie vårmöte. Det stadgas dessutom att denna rätt inte gäller de år LO har kongress.

Eftersom kongressen ska ha rätt att hänskjuta motioner som är av mer verksamhetsinriktad karaktär till representantskapet bör avdelningarna ha rätt att motionera samtliga år. Annars får det till följd att en avdelningsmotion som var tänkt till representantskapet ändå skickas till kongressen. Med tanke på kongressens tidsmässiga placering på sommaren föreslås också att avdelningarnas motionsrätt i stället ska gälla representantskapets höstmöte. Då kan också en motion som hänskjutits dit från kongressen få en rimligt snabb behandling.

Sammansättning (§ 5, mom 2)

Förbunden utser idag ledamöter till representantskapet utifrån förbundens storlek i intervall. Intervallen är så konstruerade att de gynnar de mindre förbunden. Det finns en logik i det eftersom församlingen ska vara både representativ i förhållande till förbundens medlemsantal och samtidigt spegla det faktum att LO har 15 medlemsförbund som alla behöver en tydlig representation. Ett problem som uppstår i denna modell är att antalet ledamöter minskar vid varje förbundssammanslagning. Eftersom representantskapet har yttrande-, förslags- och rösträtt på LOs kongresser innebär det att förhållandet mellan antalet representantskapsledamöter och kongressledamöter hela tiden förändras.

Det enklaste sättet att lösa detta är att i stadgarna fastställa vilket antal ledamöter representantskapet ska bestå av på samma sätt som för LOs kongress. Det bör dessutom finnas ett antal grundmandat så att varje medlemsförbund har en garanterad minimirepresentation. Den föreslagna stadgeändringen innebär att representantskapet ska bestå av 100 ledamöter. Av dessa ska två grundmandat ges till varje medlemsförbund. Resterande mandat ska fördelas i förhållande till antalet aktiva medlemmar i medlemsförbunden.

Styrelsen, § 6

För några decennier sedan bestod LO av 25 förbund eller fler. LOs dåvarande styrelse, landssekretariatet, hade precis som dagens LO-styrelse 11 ledamöter. Minskningen av antalet medlemsförbund till trots har styrelsens storlek förblivit oförändrad.

Tidigare fanns ingen rätt för förbund som saknade ordinarie plats i styrelsen att närvara vid sammanträdena. Det tydliggjorde landssekretariatets representativa funktion – ledamöterna representerade samtliga förbundsmedlemmar, inte bara sina egna. Så är det i och för sig nu också, rent formellt. Men de förbund som inte har en ordinarie plats är adjungerade till styrelsen och har yttrande- och förslagsrätt på sammanträdena. Med samtliga förbund närvarande på styrelsemötena är det lätt att inse att representativiteten blir hårdare knuten till det egna förbundet.

Det har under lång tid funnits en diskussion om styrelsens sammansättning. Allt eftersom antalet förbund minskat i samband med sammanslagningar har det uppfattats som märkligt med ett system som ger så gott som alla förbund en ordinarie plats, men utestänger några få. Lösningen med närvaro-, yttrande- och förslagsrätt för de förbund som inte har en ordinarie plats och rösträtt har vissa upplevt som förringande.

En orsak till att bara ett urval av förbunden har en ordinarie plats är att LOs styrelse inte har några regler om proportionalitet. Det nuvarande systemet gynnar i någon mån de större förbunden som i kraft av sin storlek alltid får plats i styrelsen. Om alla förbund hade varsin ordinarie plats i styrelsen skulle förbundens inbördes storlek sakna betydelse, vilket inte skulle uppfattas som särskilt rättvist. En styrelse som representerar olika organisationer har annars ofta en sammansättning som speglar medlemsorganisationernas storlek.

Det är svårt att tänka sig en strikt proportionell styrelse i en organisation som LO där det skiljer så kraftigt i storlek mellan medlemsförbunden. Det är i och för sig möjligt att tänka sig en utökad styrelse där stora förbund skulle kunna nominera två eller fler ledamöter till styrelsen. Det skulle också ge den kongressvalda valberedningen en reell möjlighet att föreslå en styrelse där det också fanns utrymme för andra hänsyn än förbundens storlek som till exempel en mer rättvis fördelning mellan män och kvinnor. Det finns dock betydande argument emot en utökad styrelse. Det blir en större grupp som ska samlas och diskutera, vilket kan försvåra kontakterna mellan förbunden och LOs ledning. Det finns också skäl att anta att de förbund som representeras av två eller fler ledamöter ofta väljer att bara skicka en av dem till styrelsemötena.

En bättre väg att gå är att i stället minska antalet ordinarie ledamöter så att förhållandet mellan dessa och antalet kongressvalda i LOs ledning hålls konstant (§ 6, mom 1). Eftersom det liggande förslaget när det gäller LOs ledning är att antalet minskas från fyra till tre bör styrelsen i så fall bestå av åtta ordinarie ledamöter. Det skulle tydliggöra styrelseledamöternas funktion som representanter för samtliga medlemsförbund och dess

medlemmar och inte bara dem i det egna förbundet. De förbund som inte är representerade i styrelsen ska även fortsättningsvis ha närvaro-, yttrande- och förslagsrätt på styrelsemötena, enligt förslaget.

Styrelsen uppgift är att leda och samordna verksamheten. Utifrån kongressens beslut ska styrelsen lägga förslag till representantskapet om en handlingsplan för kongressperioden. Styrelseledamöterna är formellt ytterst ansvariga inför nästa LO-kongress. Under kongressperioderna samspelar styrelsen med representantskapet, där sammansättningen är mer representativ.

Arbetsordning (§ 6, mom 4)

En ny arbetsuppgift föreslås, nämligen att fastställa arbetsordning för styrelsen samt för de råd och kommittéer som inrättas för samverkan mellan förbunden. Syftet är dels att få till stånd en diskussion om arbetsformer, dels ge tydligare regler för verksamheten.

Alla frågor som rör verksamheten kan inte detaljregleras i stadgar. Det är samtidigt viktigt att det är ordning och reda på de interna processerna om självständiga medlemsförbund ska kunna arbeta fram gemensamma beslut i komplexa och känsliga frågor. Beslut i policyfrågor måste ha en tydlig beredningsprocess. Stadgarna föreslås därför ange att styrelsen ska fastställa en arbetsordning för styrelsen och de råd och kommittéer där samverkan och beredning sker med förbunden.

Att styrelsen upprättar sin egen arbetsordning ska inte ses som ett avsteg från representantskapets och kongressens roll som granskare av styrelsens verksamhet. Styrelsens roll och uppgift är väl beskriven i stadgarna. Eftersom granskning sker i samband med beslut om ansvarsfrihet är det rimligt att det inte är det granskande organet som fattar detaljbeslut om arbetsordning.

Styrelsens sammansättning (§ 6, mom 1)

Stadgarna tar ingen hänsyn till vilket eller vilka förbund ledamöterna kommer ifrån när det gäller val av ledamöter till LOs styrelse. Det är alltså rent teoretiskt möjligt för ett förbund att ha fler än en styrelseledamot. Eftersom styrelsen ska representera samtliga medlemsförbund och förbundsmedlemmar ska kongressen vara suverän att besluta om styrelsens sammansättning.

Dagens system lämnar ingen riktig vägledning för hur man ska hantera de förändringar som uppstår vid en förbundssammanslagning mitt i en mandatperiod. Eftersom förbunden av tradition nominerar sina ordföranden till LOs styrelse kan en sammanslagning innebära att det nya förbundet har två representanter i LOs styrelse. Om det nya förbundet dessutom utser en annan person som förbundsordförande än de som suttit innan, riskerar det nya förbundet att representeras av två personer varav ingen är ordförande.

Det räcker heller inte med att den eller de som inte är ordförande i det nya förbundet avgår. Dagens stadgar föreskriver nämligen att förstesuppleanten träder in i en avgångens ledamots ställe och han eller hon kan komma

från samma förbund. Fyllnadsvalet på representantskapet ska sedan gälla den vakanta suppleantplatsen.

Idag hanteras den typen av situation internt av de inblandade förbunden. Ibland genom att kongressvalda ledamöter och suppleanter frivilligt avstår från sina platser för att möjliggöra ett fyllnadsval på representantskapet som bättre svarar mot det nya förbundets och övriga medlemsförbunds önskemål. Det finns dock inga stadgemässiga möjligheter att tvinga fram en sådan lösning.

Rent principiellt är det inte heller fel om ett nytt förbund råkar ha två platser i LOs styrelse. Som tidigare nämnts sitter styrelseledamöterna inte på några förbundsmandat utan är personligen valda av kongressen för att företräda samtliga förbund och medlemmar.

Det är däremot olyckligt att ha ett system som innebär att representantskapet inte förrättar fyllnadsval på den plats där en avgång skett. Om en ordinarie ledamot avgår så bör fyllnadsvalet avse den ordinarie platsen. Representantskapet kan naturligtvis utse förste suppleanten till ny ledamot och i konsekvens därmed förrätta fyllnadsval även på den posten.

I de nya stadgarna föreslås därför att fyllnadsval vid avgång ska avse den post där vakansen uppstod. Detta borde underlättas av det tidigare nämnda förslaget att en valberedning ska väljas för hela kongressperioden.

Funktionärer, § 8

LO har sedan länge fyra kongressvalda funktionärer. Det betyder att den förändrade förbundsstrukturen, och de senaste årens anpassning av organisationen till en krympande ekonomi, ännu inte fått genomslag på ledningen. LOs valda ledning utgör också organisationens arbetsutskott, AU. AU leder den dagliga verksamheten inom kansliet. Styrelsen kan delegera handläggningen av vissa frågor till AU.

Förslaget till kongressen är att ledningen ska bestå av tre kongressvalda funktionärer, i stället för fyra (§ 8, mom 1). En minskning till tre kongressvalda funktionärer är en förändring som är relativt odramatisk även om det innebär ett ökat behov av prioriteringar. Det behövs troligen en gallring eller en bredare fördelning av de representativa uppdragen.

LOs kongressvalda ledning bör utgöras av en ordförande samt två vice ordförande. En av de vice ordförandena ska tillika väljas till avtalssekreterare. Vice ordförandena biträder ordföranden utifrån sina ansvarsområden och svarar i övrigt för sådana uppgifter som fastställs i den stadgereglerade arbetsordningen för styrelsen. Styrelsen utser till exempel vem som träder i ordförandens ställe om det skulle bli nödvändigt.

Medlemsvillkor och förpliktelser, § 12

Ett fackförbund måste uppfylla vissa villkor för att få rätt att ansluta sig till LO. Bland annat måste de i sina egna stadgar uppta vissa bestämmelser, de så kallade absoluterna. De finns beskrivna i nuvarande § 11 Medlemsvillkor,

mom 2, i LOs stadgar. De handlar i huvudsak om förbundsmedlemmarnas rättigheter och skyldigheter och lyder i dessa delar:

Förbund ska uppta bestämmelser i sina stadgar om:

- rätt att vinna inträde i förbundet för varje arbetstagare som är anställd inom förbundets verksamhetsområde.

Förbundsstyrelsens fria prövningsrätt ska därigenom inte inskränkas för de fall då det kan åberopas mot en inträdesansökan något förhållande, som enligt förbundets stadgar kan föranleda uteslutning;

- rätt för enskild medlem att utan särskild avgift överflytta sin medlemskap från ett LO-förbund till ett annat, därest medlemmen endera fått anställning inom det nya förbundets verksamhetsområde eller eljest skall tillhöra detsamma på grund av styrelsens beslut;
- skyldighet för sådan medlem att överflytta medlemskapet till det nya förbundet;

Dessa tvingande villkor beskriver att medlemsförbunden inte får utestänga löntagare från rätten att ansluta sig fackligt, utom i undantagsfall. De fastställer respekten för medlemsförbundens organisationsområden och betydelsen av att inte konkurrera om medlemmar på ett sätt som är skadligt för en lönekartell. De fastslår också att en förbundsmedlem är skyldig att byta förbund när nytt arbete alternativt ett beslut av LOs styrelse gör att man ska tillhöra ett annat förbunds verksamhetsområde.

Det finns även en absolut som föreskriver att förbund som vill vara medlem i LO måste ha den förhandlingsordningen att förbundsstyrelsen slutligt avgör frågor om kollektivavtal och stridsåtgärder.

Absoluterna, så som de är formulerade i LOs stadgar idag, uppfattas inte som en skyldighet för förbunden att ordagrant införa bestämmelserna i sina stadgar. Formuleringen ”Förbund ska uppta bestämmelser i sina stadgar om ...” kan framstå som en mer lös rekommendation än vad som varit avsett. De diskussioner som föregick införandet av dessa bestämmelser på 1941 och 1951 års LO-kongresser lämnar däremot inget utrymme för olika tolkningar.

I LOs normalstadgar för förbunden formulerades dessutom absoluterna som förbundsstadga. Avsikten var att förbunden skulle införliva paragraferna i sina egna stadgar. Stadgeförändringar i samband med förbundssammanslagningar och andra stadgerevisioner har emellertid gjort att många förbund idag har stadgar som avviker från normalstadgarnas formuleringar när det gäller medlemsvillkoren.

Den nuvarande stadgestrukturen har därför setts över så att de tvingande bestämmelserna, absoluterna, blir tydligare. Eftersom normalstadgarna för förbunden har karaktären av rekommendation har det inte varit tillräckligt tydligt att de ovan beskrivna villkoren för medlemskap i LO är tvingande.

För att klargöra absoluternas karaktär av tvingande medlemsvillkor föreslås att de i LOs stadgar formuleras som förbundsstadgar (§ 12, mom 1 och

2). Det blir därmed tydligt vilka bestämmelser förbunden har att införliva i sina stadgar för att uppfylla kraven på medlemskap i LO.

I samband med omformuleringen av absoluterna till förbundsstadgar föreslås också en redaktionell förändring som kan ha viss betydelse. Idag gäller rätten att vinna inträde i ett förbund "varje arbetstagare som är anställd" inom ett förbunds verksamhetsområde. Eftersom det korrekta arbetsrättsliga begreppet är arbetstagare finns det ingen anledning att dessutom använda begreppet anställd.

Kravet på anställning kan dessutom missuppfattas som att samtliga personer med F-skattsedel inte skulle ha rätt att gå med i facket. Så är det naturligtvis för dem som faktiskt är egenföretagare. Men många som tvingats att registrera sig som F-skattare har idag en arbetssituation som gör att de i arbetsrättslig mening är anställda och därmed har rätt att åtnjuta det skydd som kollektivavtal och arbetsrättslig lagstiftning ger. Det centrala när det gäller rätten att gå med i facket är alltså om personen i fråga är arbetstagare i lagens mening eller inte.

Den ändrade formuleringen ska inte tolkas som att förbunden skulle ha skyldighet att organisera de som ännu inte har en anställning inom förbundets verksamhetsområde.

Samtidigt med omformuleringen av absoluterna har de förpliktelser som medlemsförbunden har gentemot organisationen förts till samma paragraf som medlemsvillkoren. I samband med dessa omflyttningar mellan stadgarnas paragrafer har allt om anslutning och utträde samlats i en egen paragraf (§ 11) liksom uteslutning och övriga sanktioner (§ 15). När det gäller sanktionerna ska nya formuleringar garantera ett tillvägagångssätt där alla sanktioner alltid föregås av ett särskilt beslut i styrelsen och ge det förbund som riskerar att bli utsatt tid att rätta till förhållandet.

Underlätta övergång mellan förbund

Med nuvarande regler och rutiner är det besvärligt för medlemmar med korta vikariat och provanställningar att ofta byta förbund. Av LOs undersökning *Röster om facket och jobbet* framgår att drygt hälften av de oorganiserade tidigare varit med i facket. Av dessa är det så många som en femtedel som anger byte av arbetsgivare eller yrke som orsak till utträdet.

Även om det inte framgår av undersökningen vilka branscher man bytt till verkar det troligt att många av dessa oorganiserade bytt mellan LO-yrken. Det är sannolikt att många av dem inte avsett att lämna facket men att hanteringen gjort att de av olika skäl tappat sitt medlemskap.

En annan anledning till att se över stadgarna när det gäller övergång mellan olika LO-förbund är att det idag finns alldeles för många felorganiserade. Efter nerläggningar och uppsägningar är det inte ovanligt att förbundsmedlemmar som fått nya arbeten, tillfälliga eller andra, blir kvar i sitt ursprungliga förbund. Övergång mellan förbund måste förenklas om inte facket i onödan ska tappa medlemmar i dagens mer flexibla arbetsmarknad.

En genomgång av förbundens stadgar visar att man i huvudsak lever upp till dagens krav på gemensamma regler så som de formulerats i absoluter och normalstadgar. De avvikelser som finns kan vara värda att diskutera men har knappast någon bäring på de problem som föranledde kongressens beslut. En förbundsmedlem har såväl rätt som skyldighet att byta till det förbund vars verksamhetsområde han eller hon arbetar inom.

Kongressen 2004 uppmanade förbunden att se över sina inträdeskrav och rutiner för att underlätta rekryteringsarbetet. Bakgrunden är inte i första hand en fråga om stadgar utan snarare en uppfattning att medlemmar med svag anknytning till arbetsmarknaden förvägrats övergång trots att de uppfyller villkoren. Det har enligt uppgift drabbat de som haft korta vikariat och visstidsanställningar. En orsak till problemen anses vara en vilja att slippa det administrativa krångel som täta övergångar innebär och i stället "vänta och se" om personen i fråga får en mer fast anknytning till förbundets verksamhetsområde.

Att i medlemsförbundens stadgar ha en bestämmelse som ger ett förbund rätt att flytta över medlemmen till ett annat LO-förbund kan verka som en smidig väg att gå. Det skulle i så fall kunna ske utan att medlemmen gjort en aktiv handling. En sådan metod innehåller dock flera föreningsrättsliga komplikationer bland annat därför att medlemskapet är kopplat till medlemsförmåner som är olika i olika förbund.

Arbetslöshetskassans regler bidrar också till svårigheterna eftersom a-kassan kräver ett skriftligt utträde om man byter verksamhetsområde och därför måste byta kassa. Om LO-förbunden i en framtid harmoniserar sina medlemsförsäkringar och a-kassorna sluter sig samman till en gemensam kassa för samliga medlemsförbund kan det finnas skäl att åter lyfta frågan.

Men eftersom en förbundsmedlem redan idag har såväl rätt som skyldighet att byta till det förbund vars verksamhetsområde han eller hon arbetar inom är den grundläggande principen redan fastlagd. Det finns däremot skäl att förtydliga och skärpa stadgarnas skrivningar när det gäller medlemsförbundens förpliktelser i samband med övergångar (§ 12, mom 4). Om ett fackförbund ska vara effektivt som avtalslutande organisation är det viktigt att de löntagare som arbetar inom förbundets avtalsområden är rätt organiserade. Det får inte försvåras av krånglig administration eller bristande intresse. Därför bör förbunden enligt den skärpta skrivningen åläggas att aktivt medverka till att övergång sker.

Avtalsrörelser, § 16

LOs roll och förbundens samverkan vid avtalsrörelser är nära sammanbunden med uppfattningen att det behövs en hållbar solidarisk lönepolitik för att inte LO-förbundens medlemmar ska bli förlorare i lönekampen. Den historiska bakgrunden står att finna i de diskussioner som fördes på 1930-talet och inför stadgerevisionen på 1941 års LO-kongress.

I mitten av 1930-talet var exportindustrin fortfarande utsatt för hård

konkurrens och förbunden i den sektorn hade svårt att få igenom förbättringar i löner och villkor. Hemmamarknaden gick bättre och stridsviljan där var stor vilket ledde till ökade löneklyftor mellan förbunden.

Vid 1936 års LO-kongress bifölls en motion från Metall som gav debatten om den solidariska lönepolitiken en tydligare riktning. Motionären konstaterade att det behövdes en gemensam lönepolitik som bistod de lägst avlönade arbetargrupperna. Motionen föreslog bland annat att LOs styrelse, Landssekreteriatet, skulle få rätt att rådgöra med förbundens styrelser inför större lönerörelser. Man föreslog också att Landssekreteriatet skulle få stadgeenlig rätt att vara representerat vid större förhandlingar. På den efterföljande kongressen 1941 stadfästes LOs nya funktion som en samordnande faktor för medlemsförbundens avtalsrörelser.

Dagens stadgereglering av avtalsrörelser är sedan dess formulerade utifrån medlemsförbundens erfarenheter och insikter om behovet av samordning. För att en sammanhållen lönepolitik i arbetarklassens intresse ska vara hållbar krävs ingående diskussioner om vilka de gemensamma intressena är. Genom att kräva öppenhet och ett solidariskt agerande knyter sig förbunden samman vilket ökar den gemensamma styrkan. Den slutsatsen från 1930-talet är i allra högsta grad giltig även idag.

En genomgång av LOs stadgar avseende avtalsrörelser måste ta fasta på behovet att identifiera de grundläggande frågeställningarna och även bygga på de erfarenheter som gjorts på senare tid. De får inte låsa fast LO eller medlemsförbunden på ett sådant sätt att LOs styrelse och representantskap saknar handlingsutrymme om verkligheten förändras på nytt. Det är samtidigt viktigt att stadgarna inte ska kunna tolkas som att det finns hinder att samverka i den utsträckning medlemsförbunden vill och önskar. Det är också nödvändigt att ha regler för hur sådan samverkan bereds och beslutas, om det skulle bli aktuellt.

Stadgarnas bestämmelser om avtalsrörelser behöver därför vidareutvecklas. De stämmer inte med dagens verklighet och praxis. De centralt samordnade förhandlingar som beskrivs i stadgarna upphörde i slutet av 1980-talet. Enskilda förbundsförhandlingar, som också nämns, täcker inte in den form av samordning som gällt de senaste avtalsrörelserna.

De nya delarna i förslaget är i huvudsak komplement till de redan formulerade delarna. Begrepp har setts över och vissa redaktionella redigeringar har gjorts. För att förenkla strukturen och göra stadgarna mer överskådliga har den tidigare paragrafen "Avtalsrörelser och konflikter" delats upp i två separata paragrafer. Anslutet förbunds förpliktelser avseende informationsskyldighet när det gäller avtalsrörelser har flyttats till avtalsrörelseparagrafen.

Tre typer av förhandlingar

I stadgeförslaget definieras tre typer av förhandlingar – gemensamma förhandlingar, samordnade förbundsförhandlingar och enskilda förbundsförhandlingar (§ 16, mom 7–9).

Gemensamma förhandlingar motsvarar i huvudsak begreppet centralt samordnade förhandlingar i dagens stadgar. Men det begreppet rymmer en viss begreppsförvirring av två skäl. Dels därför att det omväxlande står centralt samordnade förhandlingar och centrala förhandlingar, men framför allt för att centrala förhandlingar är ett förbundsbegrepp som för tankarna till förhandlingsordningen i förbundens kollektivavtal.

Med gemensamma förhandlingar avses förhandlingar där LOs styrelse utser en gemensam förhandlingsdelegation för de förbund som beslutat sig för att ingå (§ 16, mom 7). Det gamla begreppet centralt samordnade förhandlingar associeras framför allt med de uppgörelser som LO slöt med SAF, Svenska Arbetsgivareföreningen. Men en gemensam förhandling kan naturligtvis genomföras med andra motparter, en eller flera, och behöver inte nödvändigtvis handla om lönerörelser. Det kan lika gärna gälla frågor som försäkrings- och pensionslösningar och beröra alla eller bara några medlemsförbund.

Med samordnade förbundsförhandlingar menas förhandlingar där de deltagande förbunden godkännt en rekommendation om gemensamma krav som representantskapet tagit ställning till (§ 16, mom 8). Det är den form för samordning som använts de senaste avtalsrörelserna. Det ger förbunden en möjlighet att enas om till exempel tillgängligt löneutrymme och särskilda satsningar. Det ger också en möjlighet att enas om gemensamma krav i frågor rörande anställningsvillkor, arbetsmiljö och hälsovård.

Enskilda förbundsförhandlingar sker då LOs styrelse i sin rekommendation till representantskapet kommit fram till att gemensamma eller samordnade förhandlingar inte är möjliga (§ 16, mom 9).

Som tidigare kvarstår momentet att om två eller fler förbund som har medlemmar inom samma verksamhet eller yrke inleder avtalsrörelse för dessa medlemmar så ska samverkan ske under LO-styrelsens ledning (§ 16, mom 10).

Ingen av de beskrivna förhandlingsuppläggen upphäver medlemsförbundens suveränitet. Oavsett vilken form man väljer kvarstår den grundläggande principen att ett kollektivavtal sist och slutligen måste godkännas av det berörda förbundets förbundsstyrelse.

Styrelsens rekommendation

Stadgeförslaget utgår ifrån att LOs styrelse, precis som idag, i god tid ska behandla avtalsläget och till representantskapet lägga fram en rekommendation om avtalsrörelsens uppläggning (§ 16, mom 3). Av styrelsens rekommendation ska framgå om avtalsrörelsen ska genomföras som gemensamma förhandlingar, samordnade eller enskilda förbundsförhandlingar eller på annat sätt (§ 16, mom 5).

Av rekommendationen ska också framgå om några frågor ska lösas med enighetskrav. Om representantskapet så beslutar får de förbund som ingår i samordningen inte teckna avtal i en sådan fråga utan LO-styrelsens god-

kännande. Förbunden ska alltså ha rätt att frivilligt binda sig till varandra för att på så sätt sätta större press på sina motparter.

Konflikter, § 17

I den nya paragrafen ”Konflikter” har inga egentliga ändringar skett i förhållande till de skrivningar som finns idag utom i ett fall.

Idag finns inskrivet en sanktion i form av indragen konfliktersättning om ett förbund inte accepterar ett förslag till uppgörelse som framlagts av LOs styrelse enligt § 16, mom 11 i förslaget till nya stadgar. Eftersom förslaget till kongressen förespråkar en ny form för konfliktersättning, enligt vad som framgår nedan (§ 18), faller denna form av sanktion.

Konfliktersättning, § 18

Enligt LOs nuvarande stadgar har ett medlemsförbund rätt till konfliktersättning från LO efter en karenstid om två veckor. Konfliktersättning ska inte sammanblandas med konfliktbidrag, med vilket menas solidarisk finansiering mellan förbunden vid strejker och lockouter i samband med gemensamma förhandlingar, tidigare benämnt centralt samordnade förhandlingar. Konfliktersättning är ett ekonomiskt stöd från LO till ett enskilt förbund som är indraget i en stridsåtgärd. Ersättningen är i dagens stadgar kopplad till antalet förbundsmedlemmar indragna i konflikten och den tid konflikten pågått. Historiskt har det avsett vara ett stöd till det konfliktande förbundets strejkkassa.

Det är oklart när konfliktersättning senast betalades ut, men det var i alla fall för mycket länge sedan. Det beror troligen på att få konflikter varar mer än de två veckor karensen föreskriver. Dessutom har förbunden idag betydande egna konfliktfonder och många konflikter är av relativt liten omfattning, vilket inte belastar strejkkassan så hårt.

Det är samtidigt så att vissa mindre konflikter, som till exempel föranleds av åtgärder vidtagna för att få till stånd kollektivavtal på avtalslösa företag, får stor principiell och politisk betydelse. Enskilda förbund kan då hamna i situationer som kräver resursförstärkning av olika slag. Det nya förslaget till konfliktersättning ger därför LOs styrelse möjlighet att oberoende av konfliktens längd eller omfattning besluta om konfliktersättning till ett medlemsförbund. Ersättningen behöver inte heller knytas till hur många av förbundets medlemmar som är indragna i konflikten.

För att ett förbund ska ha rätt att begära konfliktersättning av LO krävs att förbundet begärt och fått konflikttillstånd av LOs styrelse. Konflikttillstånd kan begäras och ges även under pågående strejk eller blockad, för fortsatt konflikt.

Konfliktbidrag, § 19

Begreppet konfliktbidrag betyder att förbund solidariskt finansierar delar av de direkta konfliktkostnaderna i samband med centralt samordnade av-

talsrörelser. Den nya nomenklaturen för olika typer av förhandlingar, beskriven i kommentaren till paragraf 16, har emellertid ändrat begreppet centrala förhandlingar till gemensamma förhandlingar vilket får konsekvenser även här.

Eftersom gemensamma förhandlingar inte behöver omfatta samtliga medlemsförbund krävs också en konsekvensändring när det gäller hur de ingående förbundens andel av kostnaderna ska beräknas. Dagens formulering leder fel då den hänvisar till det enskilda förbundets andel av samtliga förbundsmedlemmar. Med en ordning som möjliggör att endast en del av medlemsförbunden samordnar sig i en gemensam förhandling ska kostnaden naturligtvis beräknas utifrån det enskilda förbundets andel av de i samordningen deltagande förbunden.

I dagens stadgar fastläs att kongressen bestämmer konfliktbidragets storlek. Samtidigt innehåller stadgarna en mening där storleken fastställs till 40 kronor per dag för varje ersättningsberättigad dag. Det är en otyplig konstruktion som inte känns rimlig. I förslaget till nya stadgar föreslås därför att storleken på konfliktbidraget ska fastställas på representantskapets vårmöte, vilket också införts i paragraf 5, moment 4. I och med det föreslås också att skrivningarna om förhöjt konfliktbidrag utgår.

Styrelsen föreslår att kongressen beslutar

att bifalla förslaget till nya stadgar enligt särskild bilaga.

LOs normalstadgar för förbunden



11. LOs normalstadgar för förbunden

NORMALSTADGARNAS HAR I PRAKTIKEN övergått från att vara en tydligt normerande mall för förbundens arbete med sina egna stadgar, till att vara av mer rekommenderande karaktär. Normalstadgarnas pedagogiska funktion som ett stöd till förbunden har inte heller samma betydelse idag som när de tillkom. Medlemsförbunden har vid många tillfällen under de gångna decennierna reviderat sina stadgar utifrån interna diskussioner, inte minst i samband med förbundssammanslagningar.

En konsekvens av detta, som redan beskrivits i avsnittet om LOs stadgar, är att de villkor som gäller för medlemskap i LO, de så kallade absoluterna, har blivit otydliga. I förslaget till nya stadgar för LO avhjälpes detta genom att medlemsvillkoren förtydligats där. Det förstärker normalstadgarnas karaktär av rekommendation.

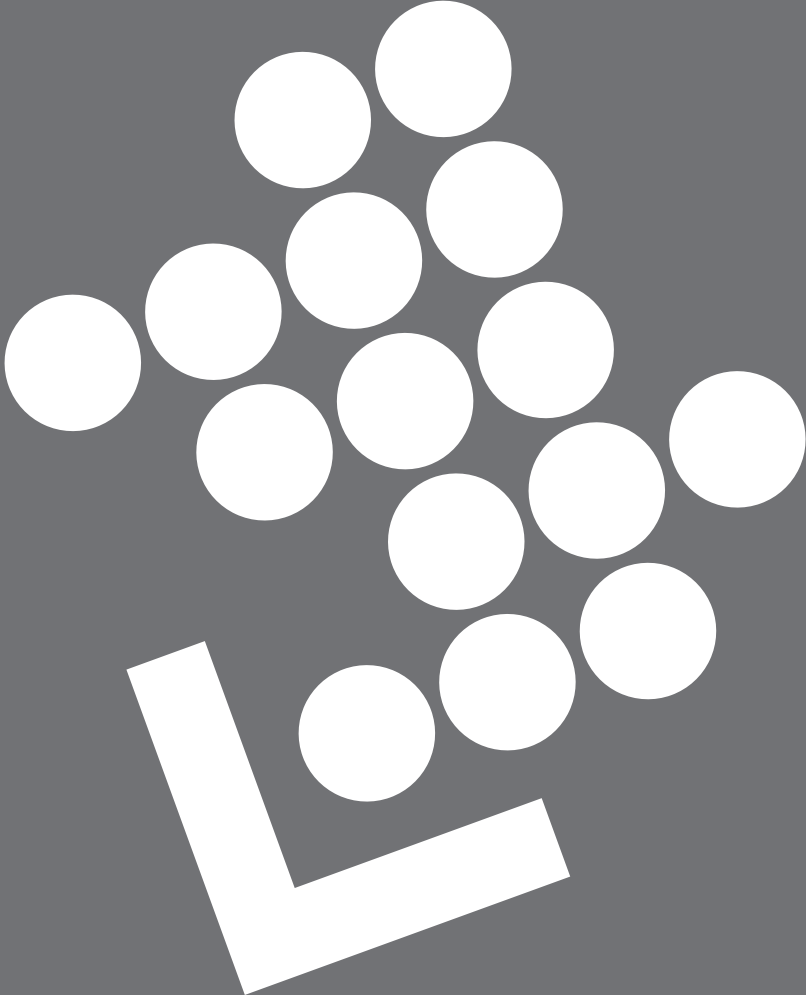
Många förbund har idag stadgar som på ett antal områden skiljer sig från normalstadgarna. Det är en rimlig utveckling eftersom förbunden är suveräna organisationer med rätt att själva bestämma över organisation, beslutsformer samt vilka rättigheter och skyldigheter medlemmarna ska ha i de delar som inte täcks av absoluterna.

Det bör därför vara styrelsens uppgift att se över hur det framtida behovet av normalstadgar ser ut samt vilka konsekvensändringar som kan behöva göras med anledning av kongressens beslut angående LOs stadgar.

Styrelsen föreslår att kongressen beslutar

att LOs styrelse får i uppdrag att göra en översyn av LOs normalstadgar för förbunden.

Bilaga



Bilaga

LO-förbundens samverkan i framtiden – direktiv till organisationsutredning

FACKLIGT SAMARBETE har funnits sedan fackföreningsrörelsens början. När LO bildades 1898 förenade solidaritetstanken alla arbetare för ett rättvist och jämlikt samhälle.

LO är förbundens och därigenom arbetarnas centralorganisation och LO står för en demokratisk socialistisk grundsyn på samhällsutvecklingen. Framgång i det fackliga arbetet förutsätter, i högre grad än tidigare, facklig enighet. Detta kräver ökat samarbete och samverkan mellan olika fackliga organisationer.

Karteller på arbetsmarknad

På arbetsmarknad köps och säljs arbete. På den marknaden råder det en konkurrens mellan köparna – arbetsgivarna – om arbetskraften, men också en konkurrens mellan säljarna – arbetstagarna – om jobben. Priset, lönen och villkoren för arbetet, bestäms i grunden på marknaden av förhållandet mellan utbud och efterfrågan.

Men säljare och köpare försöker begränsa konkurrensen och därmed påverka priset genom att sluta sig samman och försöka enas om det högsta pris de köper för, respektive det lägsta pris de säljer för. Köparna bildar en efterfrågekartell genom arbetsgivarorganisationerna och säljarna bildar en utbudskartell genom fackförbunden.

Syftet är att uppnå ett annat pris på marknaden än det som en fri konkurrens skulle ge. Arbetsgivarna vill nå ett lägre pris/lön för arbetet och de anställda vill nå ett högre pris/lön för arbetet.

För att vara en framgångsrik kartell måste fackföreningsrörelsen lyckas med flera saker. Vi tar här upp tre krav som har bäring på organisationsplanen: uppdelning av arbetsmarknaden, starkt prissamarbete samt starka medlemmar som kan stå upp för sin rätt att ta ut kartellens pris.

Det första kravet

Det första kravet är att ha en tydlig uppdelning av en stor obestämd marknad till tydliga och väl avgränsade delmarknader. På arbetsmarknaden betyder det en avgränsning till vissa typer av arbeten eller funktioner genom en indelning i olika avtalsområden.

Den fackliga strategin

1.a Nya branscher, arbeten och funktioner

Av organisationsplanen ska det framgå för vilka branscher, arbeten och funktioner som förbunden organiserar prissamarbetet.

Nya branscher, arbeten och funktioner kommer och försvinner. Att sja om framtiden är ogörligt. Men några tendenser och exempel som redan syns kan komma att påverka indelningen av arbetsmarknaden.

Produktionsförutsättningarna förändras över tiden och påverkar arbetsmarknaden. Råvarutillgång och råvarupris har till exempel betydelse för val av material. En indelning i avtalsområden utifrån materialval kan därför komma att bli alltmer otydlig. Utvecklingen kommer bland annat att leda till helt nya logistikföretag och logistiklösningar med en sammanhållen idé om samordning av flyg, spårbundna, sjö- och biltransporter samt lagerhållning.

Industriell produktion kan komma att införas inom fler områden. Det kan till exempel gälla byggsektorn där mer tillverkning kan komma från prefabricerade produkter från fabrik.

1.b Arbetare och tjänstemän

Tjänstemän är de personer för vilka lönen och villkoren bestäms av arbetsgivarens utbyteskostnad för den enskilde individen. Utbyteskostnad är lika med kostnaden för rekrytering, upplärning och produktionsförluster under upplärningen. Arbetare är de personer där lönen och villkoren bestäms av gruppens kollektiva styrka. I tjänstemannaarbeten är oftast utbyteskostnaden högre än den kollektiva styrkan. I arbetares arbeten är utbyteskostnaden lägre än den kollektiva styrkan. Det finns naturligtvis även mindre grupper av arbetararbeten där utbyteskostnaden är hög.

Fackförbunden för tjänstemän och arbetare tillämpar därför till en del olika strategier. Dessa olika strategier kan bara förstås utifrån detta synsätt på uppdelningen i arbetare och tjänstemän. Basen för tjänstemännens avtal är den enskilde individens betydelse för verksamheten, arbetsgivarens utbyteskostnad, medan basen för arbetaravtalen är kollektivets betydelse för verksamheten, deras förmåga till gemensam handling. För de flesta arbetararbeten har inte utbyteskostnaden ökat. Om det finns en tendens är det den motsatta. Med datorer och ökad arbetsdelning sker det en förenkling av allt fler tjänstemannaarbeten.

Fler och fler tjänstemäns arbetsuppgifter blir då mer lika arbetarnas. Det betyder att utbyteskostnaden för tjänstemännens jobb sjunker och deras kollektiva styrka ökar.

Utredningen bör se över gränsdragningen mellan TCO-förbund och LO-förbund.

1.c Gränstvister

Gränstvister uppstår när två förbund inte kan avgöra vem som ska organisera prissamarbetet för en viss bransch, arbete eller funktion. När gränstvister uppstår finns det idag tydliga regler för hur tvisterna mellan förbunden ska handläggas. LOs styrelse har en slutgiltig och avgörande roll i detta arbete.

Om ett förbund vägrar att rätta sig efter LOs styrelses slutgiltiga beslut avseende organisationsrätten för ett visst arbete och funktion, eller vägrar finna sig i en stadgeenligt beslutad organisationsplan finns det i praktiken endast två vägar att välja mellan: Endera att fortsätta trotsa planen och därmed uteslutas, eller att självmant utträda ur LO. Dessa extrema utvägar skulle naturligtvis vara mycket olyckliga och direkt skadliga för fackföreningsrörelsen. I dagens läge finns det dock inga organisationstvister av sådan dignitet att de skulle kunna få sådana följder. Utredningen bör därför diskutera möjligheten till andra sanktioner än uteslutning ur LO.

1.d Nya definitioner och ord

Industriförbundsprincipen är huvudprincipen i organisationsplanen. Idag arbetar fler och fler med olika former av tjänster och service och benämningen industriförbundsprincipen kan uppfattas som svårförståelig och otidsenlig. Det handlar inte om att förändra principen, utan enbart om att få ett modernare och tydligare språkbruk.

Det andra kravet

Det andra kravet är att ha ett starkt prissamarbete; ett golv för att sälja inom utbudskartellen. Den viktigaste metoden för de anställda är kollektivavtalens minimilöner; det lägsta pris som ett visst arbete är till salu för. Under det säljer/arbetar ingen. En konsekvens av kravet på prissamarbete för både köpare och säljare är att det inte får förekomma mer än ett system för prissamarbete på varje delmarknad. Om det finns fler uppstår en konkurrens mellan dessa bägge system.

Det betyder att målet är att det för ett visst arbete, en viss funktion, endast bör finnas ett pris, en prislista, ett kollektivavtal. Om det finns två avtal måste de till alla delar vara likvärdiga, men flera innebär alltid en risk över tiden att arbetsgivarna lyckas skapa skillnader mellan avtalen.

Den fackliga strategin

2. Delmarknader och kollektivavtal

Det finns idag olika kollektivavtal för samma typ av arbete. Detta kan öppna upp för arbetsgivaren att välja kollektivavtal. Motivet kan vara att det andra avtalet ger lägre kostnader eller större befogenheter för arbetsgivaren att ensidigt besluta om vissa frågor.

Det finns risk för att dessa problem kan komma att fördjupas, till exempel då en hel funktion läggs på entreprenad eller bolagiseras. Om det är oklart vilket avtal som ska gälla, skapar det utrymme för arbetsgivaren att välja det "billigaste" avtalet. En metod för att minska risken för avtalsintrång är att indelningen i delmarknader blir tydligare. Det betyder att en del nya begrepp och definitioner tillkommer.

En långsiktig målsättning bör vara att det för varje delmarknad är tydligt definierat vilket eller vilka avtal som bör tillämpas. Två förbund skulle

kunna dela på organisationsrätten inom delbranschen om de samförhandlar om detta avtal. Förbunden bildar då en gemensam kartell inom en definierad delmarknad, till exempel inom busstrafik eller mellan förbund som transporterar "människor på väg".

Några exempel på denna typ av samverkan är Samhallavtalet som sju förbund har gemensamt och Bemanningsavtalet som bärs av samtliga LO-förbund gemensamt. I dessa exempel har förbunden gjort gemensamma avtal för att uppnå ett gemensamt prissamarbete mot samma motpart.

Samverkan blir mer komplicerad där förbunden har olika motparter på samma delmarknad. Exempel på detta är Handels och Transport när det gäller lager- och logistikverksamhet, där det inte finns gemensamma avtal för att uppnå ett gemensamt prissamarbete mot motparterna.

En målsättning för organisationsutredningen bör därför vara att se över de samverkansformer och processregler vi har för att uppnå prissamarbete inom dessa delmarknader. Ett sådant långsiktigt arbete för att begränsa risken för avtalsintrång innebär att beskrivningen av tillämpningsområdet för olika avtalsområden skulle preciseras tydligare och skapa regler och arbetsformer för hur en sådan samverkan kan se ut.

Det finns flera skäl för att tillämpa och använda samma avtal för att skapa konkurrensneutralitet för en viss del av förbundens verksamhetsområden, om förbunden i övrigt har åtskilda verksamheter. Gemensamma avtal i övrigt, som kan innebära flera förbund på en fast arbetsplats, är enligt vår mening ett steg tillbaka.

Det tredje kravet

Det tredje kravet för förbunden är att alla aktörer på delmarknaden följer de regler som gäller inom kartellen. För fackföreningsrörelsen betyder det att alla anställda har en möjlighet, vilja och mod att ta ut det pris för arbetet som gäller, att stå upp för sin rätt. Organisationens uppgift är att stödja medlemmen i detta och tvinga arbetsgivarna att betala det pris som överenskommit. Organisationens metod för detta är medlemsvärvning, avtals-teckning, rådgivning och förhandling för medlemmarnas räkning.

Den fackliga strategin

3.a Samverkan mellan förbund

Samverkan bör sökas och ske på områden där ömsesidiga intressen finns eller kan utvecklas för att försvara kollektivavtalet. Utredningen bör redovisa olika arbetssätt/-former och beskriva inom vilka områden denna typ av samverkan kan ske. Ett bra exempel på detta är den samverkan som utvecklats mellan flera förbund på Arlanda.

3.b Förbundssammanslagningar (strukturplan)

Syftet med förbundssammanslagningar är att förstärka organisationen för att upprätthålla prissamarbetet.

Organisationsplanen ska mot bakgrund av detta staka ut färdriktningen för hur kommande eventuella förbundssammanslagningar kan se ut, både närliggande och mera avlägsna sammanslagningar.

* * *

Mot denna bakgrund föreslår styrelsen följande direktiv till ny organisationsutredning som ska genomföras under kommande kongressperiod och lägga förslag till LO-kongressen 2012.

Organisationsutredningen ska:

1.a Nya branscher, arbeten och funktioner

- Behandla frågan huruvida det finns nya verksamhetsområden och nya verksamhetsformer som kan komma att få betydelse för LOs organisationsplan och då vilket förbund som bör/ska ha rätten till dem.
- Se över och behandla frågan om den fackliga hemvisten för de arbetstagare som omfattas av olika arbetsmarknadspolitiska åtgärder inkl Samhall.

1.b Arbetare och tjänstemän

- Se över gränsdragningen mellan TCO-förbund och LO-förbund.
- Se över hur förhållningssättet gentemot TCO-förbunden ska utformas. Utredningen ska även se över formerna för den befintliga gemensamma kommittén.

1.c Gränsvister

- Göra en översyn av våra gemensamma konfliktlösningsinstrument och förutsättningslöst diskutera nya regler/andra sanktionsmöjligheter än utslutning ur LO.

1.d Nya definitioner och ord

Industriförbundsprincipen innebär att avtalet omfattar alla medlemmar som befinner sig på samma arbetsplats. Det stärker förutsättningarna för en sammanhållen lokal facklig organisation och innebär att arbetsgivaren för samma tidsperiod garanteras en arbetsfred för alla arbetare på arbetsplatsen; något som arbetsgivaren sannolikt är beredd att betala mer för. Men begreppet industriförbundsprincipen är otidsenligt och svårförståeligt eftersom arbetsmarknaden förändrats och alltfler arbetar med olika former av tjänster.

- Se över de ordval som finns i organisationsplanen.

2 Delmarknader och kollektivavtal

- Se över möjligheten att förtydliga organisationsplanen genom att lägga till ett mellanled för att på så sätt stärka prissamverkan inom en delmarknad.

- Se över och eventuellt skapa nya samverkansformer och processregler för hur samverkan inom en delmarknad kan gå till.
- Renodla vissa verksamhetsområden för att minska uppkomsten av svårhanterliga gränsvister i framtiden.

3.a Samverkan mellan förbund

- Ge förslag på hur samverkansformer kan utvecklas.

3.b Förbundssammanslagningar (strukturplan)

- Ta fram förslag till ny strukturplan.



Tillsammans skapar vi världens bästa jobb

Jobben är en förutsättning för att människor ska kunna bygga de liv de vill ha och förverkliga sina drömmar. LO vill ha fler jobb – men också bättre jobb.

Låga löner och dåliga villkor hör inte hemma på framtidens arbetsmarknad. Ingen ska behöva konkurrera om jobben genom att sänka sina krav. Arbetsmarknadens krav på flexibilitet ska inte slå sönder människors trygghet. Ingen ska behöva bli sjuk eller dö av sitt jobb.

På framtidens arbetsmarknad ska jobben vara trygga, fria och utvecklande. Lönerna ska vara bra, villkoren schysta och arbetsmiljön god. Alla ska ha inflytande över sin arbetssituation. Alla ska ha rätt till vettig ersättning om man blir sjuk eller förlorar jobbet och bättre möjligheter att komma tillbaka till arbetslivet. Trygghet utvecklar både människor och samhällen.