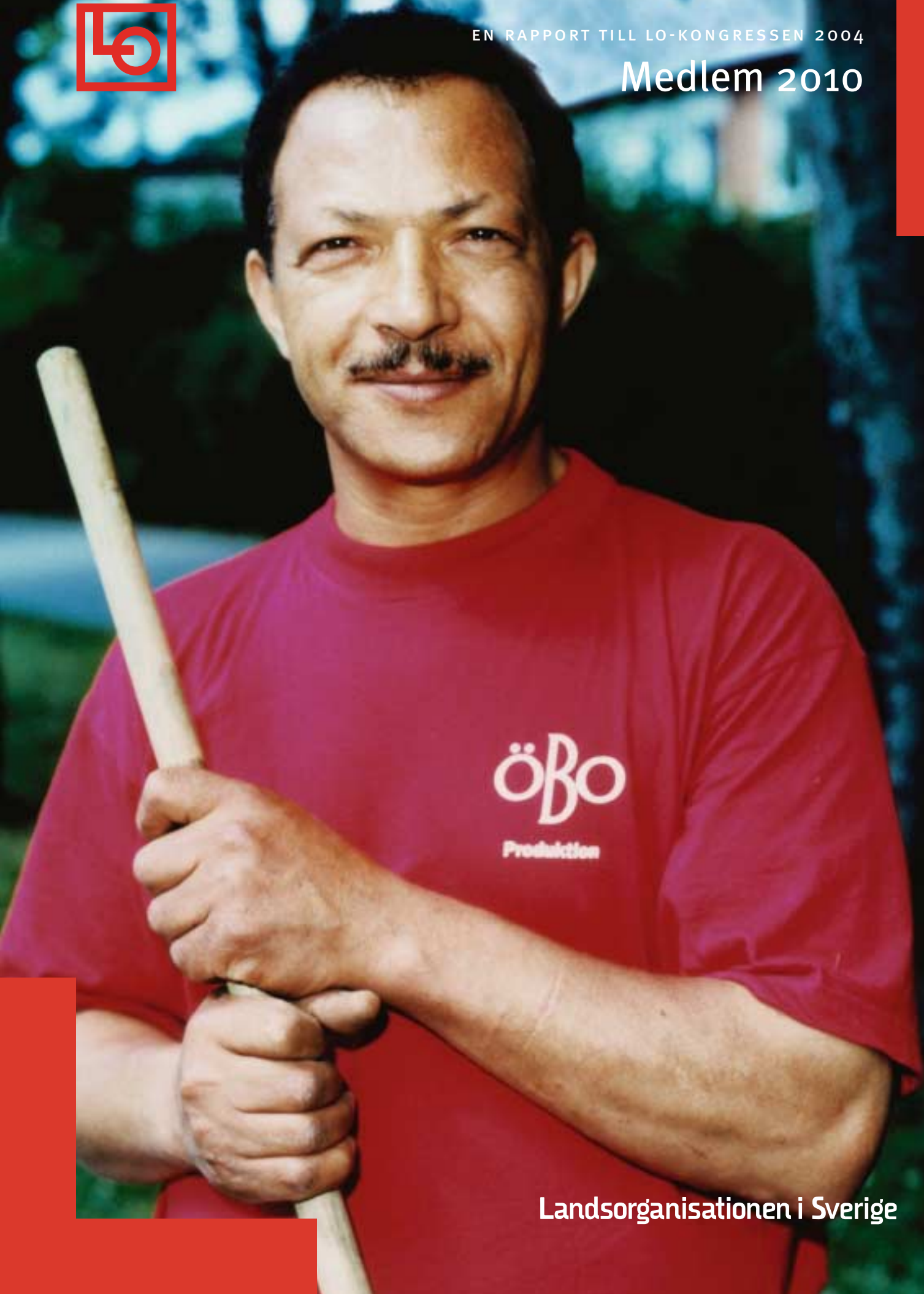




EN RAPPORT TILL LO-KONGRESSEN 2004

Medlem 2010



Landsorganisationen i Sverige

EN RAPPORT TILL LO-KONGRESSEN 2004

Medlem 2010

Produktion: Bilda Idé & Kommunikation
Form: Hemma Annonsbyrå
Original: Jupiter Reklam
Omslagsbild: Ali Jaajaa, medlem i Fastighets
Foto: Stefan Bohlin
Tryck: EO Print, Stockholm 2003
ISBN: 91-566-1488-8

Innehåll:

Förord	4
Rapportens uppläggning	9
Problembilden	11
Det var en gång ett 50-tal...	11
... som blev till 70-tal	11
... och nu var det 2000-tal	12
Sammanfattningsvis	19
Medlemsrekrytering	20
Arbetet riktat mot skolungdomen	22
Övrigt rekryteringsarbete	25
Det gemensamma ansvaret	27
<i>Områden för vidgat gemensamt ansvarstagande och tvärfackligt samarbete</i>	28
Facklig utbildning	28
LOs och förbundens utredningsarbete	30
Medlemsförmåner och försäkringar	31
Ekonomi och administration	31
<i>En flexibel och behovsstyrd LO-organisation</i>	32
Tvärfackliga försöksprojekt	33
Regional indelning	34
LO i framtiden	35
<i>LOs uppgifter</i>	35
<i>Verkligheten har förändrats</i>	36
Förändrad roll	36
Ändrad förbundsstruktur	36
Ändrad medlemsammansättning	37
Internationaliseringen	38
Starkt stöd för facket	39
Samarbete med andra huvudorganisationer	39
<i>Finns det skäl att se över LOs konstitution?</i>	40
Konfederation eller federation	41
Stadgeregler om förhandlingsverksamhet	42
Slutsatser	42

Förord

ERFARENHETEN VISAR att en oreglerad arbetsmarknad, där arbetstagarna konkurrerar om arbetstillfällena genom att bjuda under varandra med avseende på löner och övriga arbetsvillkor, är skadlig för såväl löntagarna som för samhällsekonomin. Fackföreningsrörelsens grundidé är att fungera som ett löfte bland medlemmarna, att inte sälja sitt arbete på sämre villkor än de, som man inbördes kommit överens om och träffat kollektivavtal med motparten om.

För att framgångsrikt kunna utöva denna kontroll av utbudet krävs hög organisationsgrad, hög legitimitet, hög mobiliseringsförmåga och hög täcknings- och verkningegrad på de träffade avtalen. Dessa faktorer understödjer ömsesidigt varandra. Om någon av dem faller, återverkar detta på de andra. Fackföreningens styrka minskar och möjligheterna att tillvarata medlemmarnas intressen försämras.

Detta förstod fackföreningsrörelsen redan på ett tidigt stadium. När man på den egna arbetsplatsen upptäckte att möjligheterna till framgång var beroende av förhållandena på andra arbetsplatser på orten slöt man sig samman ortsvis. När marknaden för arbetsprodukten blev landsomfattande gick man branschvis samman och bildade rikstäckande förbund. Det blev uppenbart att hela arbetarklassens samlade styrka behövdes och man gick samman i en huvudorganisation, LO. Under ett helt sekel kom den fackliga styrkan till uttryck genom LO, framför allt vid uppbyggandet av de nödvändiga värnen kring kollektivavtalen. Sålunda har kampen för full sysselsättning varit en nödvändig förutsättning för att möjliggöra sammanhållningen kring det inbördes löftet. Andra förutsättningar har varit en aktiv arbetsmarknadspolitik, en stabil a-kassa och ett starkt anställningsskydd. Utan dessa värn skulle den enskilde ha försatts i en situation, där det varit svårare att orka stå fast vid solidariteten.

Detta skyddsnät har med nödvändighet måst förverkligas politiskt. I förhållande till den politiska sfären behövde hela klassen stå samlad, och ett av LOs viktigaste uppdrag har varit att bära huvudansvaret för den politiska delen av det fackliga arbetet. Det har gjorts i organiserat och nära samarbete med socialdemokratin. Men uppdraget har inte stannat vid nationens gränser. I dag tar vi, under trycket av marknadernas internationalisering, ytterligare steg mot organiseringen av en facklig sammanhållning på internationell nivå.

På vilket sätt organiseringen sker, hur makt, ansvar och resurser styrs och fördelas inom denna fackliga sammanhållning är inte självklart och evigt. Det styrs utifrån de aktuella samhälleliga förutsättningarna och behovet av att klara de fackliga kärnuppgifterna. Det gäller mellan central och lokal nivå i förbunden och det gäller mellan de enskilda förbunden och deras gemensamma plattform, LO. Likaså gäller detta stadgar, samarbetsformer och arbetsmetoder.

Fackföreningsrörelsen är själv en av de aktörer, som påverkar den omgivande verkligheten. Men i väsentliga delar styrs denna verklighet av faktorer och krafter utanför fackets kontroll. Andra aktörers agerande, teknisk och ekonomisk utveckling etc leder till förändring.

Samhällsförändringar i allmänhet och förändringar av arbetsliv och arbetsmarknad i synnerhet påverkar i hög grad förutsättningarna för facklig verksamhet. Ett av svensk fackföreningsrörelsens styrkebalten i historiskt perspektiv har varit förmågan att anpassa strategi, resursfördelning, organisation och arbetsmetoder efter dessa

skiftande förutsättningar. Det sker till en del i det dagliga fackliga arbetet på olika organisatoriska nivåer men kräver från tid till annan en mer samlad, systematisk och målmedveten fokusering på förändringsperspektivet som sådant. Vi ställer då frågorna:

- Ligger vårt grundläggande uppdrag kvar?
- Har den omgivande verkligheten förändrats, och, i så fall, hur?
- Vilka förändringar kräver detta i sin tur, vad det gäller organisation och arbetsmetoder?

Sålunda har LOs representantskap under den gångna kongressperioden beslutat om en rad förbundsgemensamma projekt, som fortfarande pågår men som börjar nå ett stadium, där erfarenheterna motiverar slutsatser och åtgärder. Vid sidan av dessa projekt har också en grupp för omvärldsanalys tillsatts och börjat publicera sina slutsatser på en rad olika områden av betydelse för det fackliga arbetet.

Inför LO-kongressen 2004 beslutade LOs styrelse att förordna om en utredning med arbetsnamnet "Medlem 2010". Utredningen fick bl a följande direktiv:

Ur "Förslag till direktiv för LOs kongressutredning, Medlem 2010"

Bakgrund

Arbetslivet genomgår en ständig förändring. Under de senaste årtiondena har allt fler medlemmar i LO-förbunden kommit att arbeta inom servicesektorn, såväl privat som offentlig, samtidigt som antalet sysselsatta inom industrin har minskat påtagligt. Dessutom arbetar allt fler av LO-förbundens medlemmar på mindre arbetsplatser där ett fåtal anställda är i tjänst samtidigt.

De samlade LO-förbunden har numera ungefär lika många kvinnliga som manliga medlemmar men deras förbundstillhörighet är starkt uppdelad beroende på att vi har en mycket könssegregerad arbetsmarknad.

Andelen arbetstagare med utländsk bakgrund har också ökat kraftigt. Den utvecklingen förväntas öka ytterligare på grund av den arbetskraftsbrist som sannolikt kommer att uppstå i takt med att befolkningen åldras.

Inom vissa branscher och yrken kommer yrkesgränserna mellan medlemmar i LO- respektive TCO-förbund att bli otydligare eller suddas ut helt. Olika yrkesgrupper inom LO-, TCO- och SACO-förbund kommer dessutom att förändra sin position på arbetsmarknaden så att den nuvarande huvudorganisationsstrukturen blir ännu mer ifrågasatt än idag.

LO-förbunden har hittills lyckats upprätthålla en mycket hög organisationsgrad, 85,2 procent för kvinnor och 81,1 procent för män. Motsvarande siffror för tjänstemän är 82,7 procent för kvinnor och 73,8 procent för män. Skillnaden mellan arbetare och tjänstemän har sedan 1990 ökat från 2,5 till 4,5 procentenheter.

Organisationsgraden bland arbetare i åldern 16–24 år är dock bara 57,3 procent. Detta innebär att det har skett en kraftig minskning under den senaste 10-årsperioden. Förklaringen till detta är sannolikt följande. I stort sett alla nya medlemmar i LO-förbunden har idag tvåårig gymnasieutbildning och kommer i framtiden att ha treårig

gymnasieutbildning. Många kommer dessutom ha genomgått någon form av eftergymnasial utbildning innan de börjar arbeta. Det är dessutom så att ungdomar i denna ålder ofta arbetar deltid och i visstidsanställningar eller andra otrygga anställningsformer. De är ofta betydligt äldre än tidigare när de får ett fast arbete och det är först då som de får kontakt med ett visst fackförbund och kan tänka sig att bli medlemmar. Frågan är vilken inverkan detta kommer att ha på organisationsgraden i framtiden om facket inte ändrar sitt sätt att ta emot unga medlemmar.

Den ovan beskrivna förändringen av antalet sysselsatta i olika branscher medför dessutom att de förbundsområden som traditionellt har låg organisationsgrad ökar och de som traditionellt har hög organisationsgrad minskar. Samtidigt har antalet sysselsatta totalt minskat liksom andelen arbetare. Sammantaget har detta lett till ett minskat antal medlemmar i LO-förbunden och därmed sammanhängande minskade medlemsintäkter.

Utvecklingen har – främst av administrativa och ekonomiska skäl – medfört en rad förbundssammanslagningar (från 21 förbund på 1980-talet till 16 stycken för närvarande). Det mesta tyder på att denna utveckling kommer att fortsätta ytterligare. Den nuvarande organisationen och beslutsstrukturen i LO skapades när LO-förbunden var många fler än idag. LOs stadgar ger därför organisationen en dubbel roll. Dels är LO en egen organisation som har en högsta beslutande församling i form av en kongress, en av kongressen vald styrelse och ett representantskap med för förbunden proportionell sammansättning. Samtidigt är LO en federation bestående av helt självständiga förbund som inte är skyldiga att följa LOs beslut. Frågan är om denna utformning av LO passar med den nuvarande förbundsstrukturen.

Samhällets stöd till folkbildningen och därmed också till den fackliga utbildningen har minskat kraftigt och omfattningen av studierna har minskat på ett dramatiskt sätt.

Vid varje LO-kongress diskuteras facklig-politisk samverkan. Hittills har varje kongress slagit fast att vi ska bibehålla och utveckla denna samverkan. Om de erfarenheter och kunskaper som LO-förbundens medlemmar har ska påverka och prägla det socialdemokratiska partiets politik krävs emellertid att många av oss är medlemmar i partiet och deltar i partiets verksamhet. Det finns ingenting som tyder på att stödet för den facklig-politiska samverkan har minskat bland dem som arbetar inom LO-förbundens organisationsområde.

Vidtagna åtgärder

LOs representantskap och styrelse har vidtagit en rad åtgärder för att skapa förutsättningar för en vidareutveckling av den fackliga verksamheten och en stark medlemsvärvning inför framtiden.

Representantskapet har således beslutat om de gemensamma projekten:

- LOs integrationsprojekt.
- LOs storstadssatsning 2001–2006.
- En stark facklig utbildning och folkbildning – en del av det livslånga lärandet.
- 100 000 LO-medlemmar i det Socialdemokratiska partiet.

Dessa projekt är, i de avseenden som berör det nu aktuella området, i första hand verksamhetsinriktade och kommer att redovisa sina resultat till kongressen. Vidare kommer LO att under perioden 2002–2003 publicera fem rapporter i serien Roster om facket och jobbet.

Styrelsen har vidare tillsatt utredningen "Jämlikhet – vägsäl och vägval". Utredningen ska beskriva tänkbara förändringar i samhället nationellt och internationellt som kommer att ha betydelse för våra medlemmar och våra organisationer under den kommande kongressperioden samt den närmaste tiden därefter.

Förslag

Mot ovanstående bakgrund föreslås LOs styrelse tillsätta en utredning vars uppgift ska vara att bli mot bakgrund av de erfarenheter som kan hämtas ur ovanstående projekt föreslå sådana förändringar som utvecklingen kan ge anledning till inom följande områden:

1. MEDLEMSREKRYTERING

Utredningen ska analysera förutsättningarna för att rekrytera nya medlemmar, främst ungdomar, och på grundval därav föreslå de gemensamma åtgärder som kan anses nödvändiga för att bibehålla nuvarande höga organisationsgrad.

2. FACKLIGT ARBETE

På motsvarande sätt kan utvecklingen och förändringen i medlemssammansättningen ge anledning till förändringar i sättet att bedriva facklig verksamhet. Utredningen ska analysera behovet av detta och föreslå sådana gemensamma åtgärder som kan anses nödvändiga.

3. UPPGIFTER OCH ORGANISATION AV DEN TVÄRFACKLIGA VERKSAMHETEN

Utredningens förslag under punkterna 1 och 2, samt utvecklingen som vi beskrivit ovan, kan delvis förändra förutsättningarna för den tvärfackliga verksamheten och kräva att den delvis får en annan inriktning än idag. Utredningen ska analysera samspelen mellan förbundens verksamhet och verksamheten i LO-distrikt och LO-facken i kommunerna samt föreslå de förändringar som kan anses lämpliga.

4. LOs FRAMTIDA ORGANISATION

Utredningen bör överväga om det finns skäl att förändra LOs roll i framtiden. Inriktningen för en sådan förändring bör emellertid bli föremål för en omfattande debatt. Beslut om eventuella sådana förändringar bör därför tas först vid LO-kongressen 2008. Utredningen ska därför analysera dessa frågor och lägga fram förslag till direktiv för en genomgripande studieutredning som ska tillsättas av kongressen.

Arbetsgruppen, som trädde i funktion kring årsskiftet, har kommit att bestå av Björn Arnoldhsson och Madeleine Bendetcedotter, handläggare på Enheten för Facklig Utbildning (EFU) resp. Organisationsenheten. Med hänsyn till den begränsade arbetsperioden, har arbetet inriktats på att samla in och bearbeta underlag och förslag från andra, (pågående och avslutade förbundsgemensamma projekt, LO-kansliets olika enheter, gruppen för omvärldsanalys, LO-distrikten, verksamhetsansvariga på olika områden i förbunden etc).

Styrgruppen, som hade sitt första möte i början av mars har bestått av:

Wanja Lundby-Wedin, ordförande LO
Erland Olauson, kanslichef LO
Monika Bäckman, förbundssekreterare Kommunal
Thomas Gustavsson, andre ordförande Byggnads
John Herrström, förbundsordförande Hotell och Restaurang Facket
Ninel Jansson, förbundsordförande Handels
Stefan Löfven, biträdande förbundsordförande Metall
Hans-Olof Nilsson, andre ordförande Livs
Jan Rudén, förbundsordförande SEKO

Gruppen har under arbetsperioden haft åtta sammanträden. Styrgruppen har under perioden mars–juni i huvudsak fungerat som vägledande referens för arbetsgruppen. I arbetets slutskede har den varit beslutande och fastställt föreliggande förslag till kongressrapport.

Rapportens uppläggning

RAPPORTENS FÖRSTA DEL utgörs av det, som vi har valt att kalla, "Problembilden". Det är en beskrivning av hur vi uppfattar de samhällsförändringar och, framför allt, de förändringar av arbetslivet och arbetsmarknaden, i vilka direktiven har sin utgångspunkt. Största utrymmet ägnas åt de faktorer, som vi bedömer ha störst relevans för de områden, som lyfts fram i direktiven: Medlemsrekryteringen, Fackligt arbete, Tvärfackligheten och LOs framtida organisation. På områden, där vi bedömer förändringarna som helt uppenbara, har vi nöjt oss med att beskriva dem. På andra områden, där utvecklingsriktningen är mera mångtydig, har vi valt att hänvisa till olika statistiska och andra källor.

ANDRA DELEN fokuserar på medlemsrekryteringen och upprätthållandet av en hög organisationsgrad i fackföreningsrörelsen. Mycket diskussion har under arbetets gång ägnats åt just rekryteringen och förhållningssättet gentemot presumtiva medlemmar, framför allt skolungdomen men även andra grupper med svag och sporadisk anknytning till arbetsmarknaden. Utifrån förra LO-kongressens behandling av frågan har formerna för kontakterna med dessa grupper noggrant prövats. Ett alternativ som övervägts har varit skapandet av en särskild organisatorisk knytning (elevmedlemskap) till fackföreningsrörelsen genom uppbyggandet av en elevorganisation. Styrgruppen har till slut bestämt sig för att rekommendera andra lösningar utan individuellt medlemskap och separata organisationer.

I TREDJE DELEN behandlas översiktligt en hel rad tänkbara områden för fördjupat förbundsgemensamt ansvarstagande, som aktualiserats i olika tidigare projekt och vid kontakter med enheter och förbund under arbetets gång. På de flesta av dessa områden föreslås ytterligare utredning och igångsättande av systematisk försöksverksamhet.

I denna del aktualiseras också införandet av mer flexibilitet vid organiseringen av det tvärfackliga arbetet på lokal och regional nivå, vad avser såväl geografisk indelning som arbets- och beslutsformer.

DEN FJÄRDE DELEN tar sikte på LOs framtida uppdrag. LOs nuvarande organisations- och beslutsordning bygger historiskt på en förbundsstruktur, som inte längre finns. Det kan uppfattas som otydligt vad LO skall vara och vad organisationen ska arbeta med. Detta riskerar att leda till en viss handlingsförlamning och försvarar framför allt en dimensionering och prioritering av personella och ekonomiska resurser som svarar mot medlemsförbundens behov och önskemål. Det finns på många områden en stark efterfrågan på LO, men LO har inte alltid på dessa områden tillgängliga resurser. Samtidigt efterfrågas och utnyttjas inte alltid det som LO erbjuder och har resurser för. Därutöver beskriver stadgarna på väsentliga punkter ett arbetssätt, som i praktiken övergetts sedan lång tid tillbaka.

Det är nödvändigt, att tydligare precisera LOs framtida uppdrag och roll för att resurserna ska kunna avvägas och fördelas på ett ändamålsenligt sätt.

Avgränsningar

Arbetet har, med utgångspunkt från omvärldsanalys och problembild, inriktat sig på ett förändringsperspektiv och därvid prioriterat möjligheter till och behov av ett vidgat förbundsgemensamt ansvarstagande. Prövning av redan befintligt samarbete har inte gjorts i någon större utsträckning. Detta gäller i synnerhet områden, på vilka den förbundsgemensamma ansatsen uppfattats som helt okontroversiell, t ex det facklig-politiska området.

Förslagen i rapporten kan grovt indelas i tre olika kategorier:

- **Principiella inriktningsförslag.**
- **Förslag om utredning och försöksverksamhet.**
- **Konkreta förändringsförslag.**

På vilka punkter/områden förslagen skulle utformas och hänföras till respektive kategori har avgjorts utifrån en sammanvägning av olika krav. Av dessa har kraven på konsensus i gruppen varit det främsta. Därefter har kravet på förekomsten av stabilt underlagsmaterial prioriterats. I något fall, där dessa kriterier sviktat, har förslaget blivit utredning i stället för principiellt inriktningsförslag. I andra fall har det lett till att problemställningarna i fråga helt utelämnats.

Problembilden

Det var en gång ett 50-tal...

Morgon och kväll, eller vid andra tider för skiftbyten, kunde man se dem komma. Cykelkolonnerna. Det var arbetets miljonarméer på väg till eller från jobbet, framför allt de stora industriarbetsplatserna. Lämmeltågen av cyklister och raderna av cykelställ vid arbetsplatser och bostäder hade ännu inte på allvar börjat bytas ut mot bilköer och parkeringsplatser. Många, framför allt i storstäderna, kom naturligtvis med allmänna kommunikationer som tåg, buss eller spårvagn. Men på de flesta orter låg arbetsplatserna på det som då betraktades som cykelavstånd från bostaden.

Vad gäller antalet anställda var arbetsplatserna, med vår tids mått, stora. De var också i många avseenden självförsörjande jämfört med vår tids storarbetsplatser. Ett bruk kunde inte drivas utan särskild skogs- och jordbruksförvaltning, kuskar och portvakter. När verkstadsindustrierna tog över den dominerande ställningen från bruken försvann många befattningar knutna till den gamla självförsörjningsmodellen. Men mycket av mönstret övertogs. Att den stora industrin skulle ha transportavdelning, mekanisk och elektrisk underhållsavdelning, konstruktionsavdelning, personalmatsal etc var närmast självklart. Städning, intern postbefordran och dylikt sysselsatte stora grupper av anställda. En mindre armé av bokhållare och "kontorsflickor" höll reda på informationen i företaget. Begrepp som kärnverksamhet, konsulter eller out-sourcing ingick inte ens i ordförrådet.

I de stora industristäderna var prägeln självklar men även i mindre städer, i järnvägssamhällen och mindre tätorter dominerade industrin. Ibland var det några stycken, men ofta var det en enda. Men verksamheten var så självförsörjande, att industrin inom sig sysselsatte ett brett spektrum av människor av olika kön, i olika åldrar och med olika yrkeskompetens. De flesta var män. Men vid sidan av varandra i kolonnerna cyklade ofta man och hustru, far och son eller bror och syster.

För alla dem som räknade sig som arbetare – och det var de flesta – var medlemskap i facket närmast en självklarhet. Svävade någon på målet därvidlag återfördes vederbörande omedelbart till ordningen av arbetskamraterna. Fackets ställning som företrädare för kollektivet hade vid denna tid blivit en ordning som inte ens ifrågasattes av arbetsgivaren. Produktionssättets förändring från det sena 1800-talets jordbrukssamhälle till efterkrigstidens industrisamhälle hade totalt ändrat den materiella grundvalen, inte bara för politik och ideologi, utan för hela det samhälleliga och organisatoriska tänkandet. Och förändringen hade inte begränsat sig till arbetarklassen och de politiskt och fackligt aktiva. Det präglade hela tidsandan i samhället.

...som blev till 70-tal...

Efterkrigstidens ekonomiska utveckling i vårt land, med 60-talets rekordår som toppnoteringar, skapade nya förutsättningar. Moderniseringen, effektiviseringen och strukturomvandlingen ställde nya krav på arbetskraften. Utbildning och offentlig service växte explosionsartat. De sysselsättningsmässiga proportionerna började förskjutas, även om industrin fortfarande växte. Ett nytt språng i utvecklingen ägde rum.

På några områden förändrades det gamla. Cyklarna ersattes av bilar, arbetsresorna förlängdes och började kallas pendling. Den lokala arbetsmarknaden blev mer differentierad. Men på andra områden förstärktes snarast den tidigare utvecklingen.

Tillkomsten av nya, stora, offentliga arbetsgivare utgjorde på intet sätt något hot mot fackets ställning. Även om de ofta med rätta kritiserades för ovana och bristande förmåga i sin arbetsgivarroll, så blev fackets ställning och arbetsmöjligheter väl så omhuldade i den offentliga sektorn som någonsin i den privata. På gott och ont kom den offentliga tjänsteproduktionen att organiseras i former, som i mycket påminde om storindustrins. Stora, sammanhållna, centralstyrda och självförsörjande.

Även om LO-förbunden fortfarande dominerade både numerärt och med avseende på andelen av den samlade lönesumman, växte tjänstemannagrupperna snabbt framför allt inom den offentliga sektorn. Men det var i stora stycken LO-sidan som i centrala förhandlingar med SAF och i trepartssamarbete tillsammans med arbetsgivare och politiker bestämde dagordningen. Och andra grupper protesterade inte i någon större utsträckning. Alla skulle vara proletärer. Socialsekreterare och konstnärer blev till social- och kulturarbetare.

Nu började också på allvar de förändringar av arbetskraftens sammansättning som inom ett par årtionden radikalt skulle komma att förändra geografin på den svenska arbetsmarknaden. Förutom att kvinnorna ökade sin andel av arbetskraften inom traditionellt manligt dominerade områden, växte den offentliga sektorn mycket snabbt och blev tydligt kvinnodominerad. Från att i huvudsak ha varit en företeelse inom industrin växte andelen arbetare med utländsk bakgrund i alla sektorer på arbetsmarknaden.

70-talet rymde också en explosionsartad utveckling av lagstiftningen på arbetsmarknaden (MBL, FML etc), där de anställdas och fackföreningarnas ställning stärktes. I spåren följde en motsvarande utbyggnad av den fackliga organisationen med både direkt anställda och med förtroendevalda, som kunde utföra det mesta av sitt fackliga arbete på betald arbetstid. På storföretagen och i viss mån i kommunerna växte det fram hela staber av fackligt deltids- eller heltidsaktiva. De hade naturligtvis en stor betydelse på den egna arbetsplatsen men kom också att utgöra lokala styrkepunkter i vars hägn den fackliga verksamheten även på ortens mindre arbetsplatser kunde stödjas och utvecklas och med vars stöd ortens fackliga samarbete kunde organiseras.

Det är cirka trettio år sedan. Som vi ska se har förutsättningarna sedan dess radikalt förändrats. Men det är i denna period, med sina speciella förhållanden, som mycket av vårt tänkande kring organisation och arbetssätt fortfarande har sin grund.

...och nu var det 2000-tal

Förändringar är ofta mångtydiga och svårtolkade. Detta gäller i högre grad ju närmare i tiden de ligger. De måste därför analyseras i olika perspektiv. Vi har valt att beskriva den "nya" 2000-talssituationen utifrån tre olika utgångspunkter, den övergripande företags- och arbetsmarknadsstrukturen, den enskilda arbetsplatsens och ortens samt individens.

Företags- och arbetsmarknadsstruktur.

En del av de gamla industriföretagen finns kvar som arbetsplatser om än för betydligt färre anställda. Produktionsvärdet har mångdubblats. Till de arbetsplatser, dit flera tusental cyklade ställer i bästa fall några hundratal upp sina bilar på parkeringen.

Många av storarbetsplatserna (varven, textilindustrierna etc) finns överhuvudtaget inte kvar. På många tidigare industriorter finns inte längre någon tillverkningsindustri av betydelse.

Om man gör distinktionen mellan företag och arbetsplatser blir förändringen ännu tydligare. Genom uppköp och sammanslagningar existerar fortfarande företag/koncerner med betydande antal anställda. Men när det gäller produktionsenheterna, det som den anställde upplever som arbetsplatsen, så finns det ytterligt få med, låt säga mer än tusen anställda kvar. Orsakerna är flera.

Till en del är detta naturligtvis resultatet av mekanisering, automatisering och andra företeelser som effektiviserat produktionen och minskat åtgången av manuella arbetsinsatser. Större delen av det rent fysiska produktionsflödet och kontrollen över det, som tidigare krävde hela grupper av kroppsarbetande individer, utförs idag via bildskärmar och tangentbord av en ensam arbetare i ett manöverrum eller vid en pulpet.

En annan faktor, som verkar i samma riktning, är en ökad sönderdelning av och specialisering inom produktionsprocessen med åtföljande fokusering på kärnverksamheten i varje produktionsled. Produktionskonceptet "från ax till limpa", på en och samma arbetsplats finns inte längre. Idé- och produktutveckling på ett ställe, design på ett annat, komponenttillverkning på ytterligare flera, sammansättning på andra osv. För ett par decennier sedan tillfredsställdes många specialbehov av komponenter och verktyg inom den egna arbetsplatsen i en ganska personalkrävande produktionsmodell. I dag upphandlas sådant närmast undantagslöst som standardkomponenter på en världsmarknad, tillverkat varhelst i världen företagsledningen fått det bästa priset.

På den fortfarande existerande fysiska arbetsplatsen utförs många av sysslorna av entreprenörer och andra externa aktörer. De arbetande finns, åtminstone delvis och temporärt, kvar på arbetsstället men är inte längre en del av arbetsstyrkan i företaget. De tillhör andra fack och deras löner och anställningsvillkor regleras i bästa fall genom fackliga avtal i andra branscher. I vissa branscher sker inte ens detta, utan en växande del av arbetsutbudet tillfredsställs av entreprenörer och enmansföretagare, vars position på arbetsmarknaden starkt påminner om arbetarnas situation före fackföreningarnas bildande. Industriförbundsprincipen gäller fortfarande för dem, som är anställda i företaget och på arbetsplatsen, men har i praktiken satts ur spel genom att en allt större del av produktionsprocessen köps in. I en specifik produktionsprocess avgörs stora delar av det som tidigare reglerades i en facklig relation numera i en renodlad marknadsrelation mellan företag. Möjligheten för facket på en arbetsplats eller inom en bransch att kontrollera villkoren i produktionskedjan har därigenom allvarligt försvagats. Denna sönderdelning av produktionen har möjliggjorts framför allt av modern informationsteknik.

Utvecklingen mot en växande sysselsättningsandel för tjänsteproduktion jämte ett ökat kunskapsinnehåll i traditionell tillverkningsindustri förstärker ytterligare dessa tendenser. Information och kunskap, bars tidigare av individer, vars fysiska närvaro i produktionen därigenom var nödvändig, vilket gav dem en individuell och/eller facklig styrkeposition. Sådan kunskap kan idag lagras och kommuniceras blixtnabbt och på långa avstånd eller, rent av, byggas in i produktionsutrustningen. Utformning och styrning av produktionsprocesser sker med datorprogram, som i bästa fall utformats i samarbete med de anställda på arbetsplatsen. I många fall har också sådana datorprogram karaktären av standardkomponenter på en världsmarknad.

Få av de ovan beskrivna strukturella förändringarna är isolerade till varuproducerande industri. I stället ser vi hur de slår igenom alltmer även i de tjänsteproducerande sektorerna, den offentliga såväl som den privata.

Den privata tjänstesektorn är den som tydligast ökar sin relativa andel av sysselsättningen. Till en del är det ett nomenklaturfenomen, genom att verksamheter, som tidigare bedrevs i egen regi nu köps upp utifrån och därmed omdefinieras från industri- eller offentlig tjänsteproduktion till privata tjänster. Men den restriktionen har störst betydelse för ekonomer och statistiker. Ur facklig synvinkel har förändringen reell betydelse, genom att det påverkar förutsättningarna för fackligt arbete och inflytande. Att ett antal städare inte längre är anställda på den stora industrin med det stora kollektivets styrka i ryggen, utan i olika små och mer eller mindre seriösa städfirmor, utgör en facklig förändring, även om de skulle råka städa samma golvytor som tidigare. Löner och arbetsförhållanden, liksom facklig anslutningsgrad och styrka i dessa branscher, håller i vårt land en hög nivå vid en internationell jämförelse. Icke desto mindre måste man konstatera, att fackföreningsrörelsen alltid haft relativt svårare att uppnå styrka i dessa branscher än i industri och offentlig sektor.

Vi vet inte säkert huruvida dessa strukturella förändringar kommer att fortsätta. Ett rimligt antagande är att förändringstakten knappast kan accelerera. Men det finns ingenting som tyder på, att riktningen skulle ändras eller att utvecklingen ens skulle avstanna.

När det gäller de strukturella sysselsättningsförändringarna inom näringslivet visar beräkningar att industrin i framtiden ytterligare minskar sin andel av näringslivets samlade sysselsättning (se tabell 1).

Sysselsättningsstrukturen i näringslivet

	1998	2015
Industri	29	27
Verkstadsindustri	15,9	16,1
Övrig industri	13,1	10,9
Privata tjänster	57,3	60,6
Övrigt näringsliv	13,7	12,4
Hela näringslivet	100	100

Tabell 1

Källa: Finansdepartementet, Konjunkturinstitutet, 2000

Ökningen i verkstadsindustrin som syns i tabellen ligger i linje med den historiska utvecklingen sedan 1970. Övrig industri (basnäringar och den kemiska industrin) beräknas minska sina andelar. Vissa av de tjänsteproducerande näringarna väntas utgöra framtidsbranscher sysselsättningsmässigt; de privata tjänsterna beräknas öka sin andel av näringslivets sysselsättning från cirka 57 procent år 1998 till väl över 60 procent 2015. Detta trots att det inom denna kategori finns branscher som väntas krympa relativt sett, t ex samfärdseln.

Fram till 2015 beräknas att de traditionella näringarna får en låg tillväxt och att de ska minska sina delar av näringslivets förädlingsvärde. Tjänstesektorn beräknas dock få en god tillväxt. Strukturomvandlingen gällande produktion och sysselsättning innehåller inte några väntade dramatiska förändringar i förhållande till de historiska trenderna. Produktivitetstillväxten förutsätts bli lägre i tjänstesektorn än i varuproduktionen – därför ökar också tjänstesektorns andelar av näringslivets totala sysselsättning mer än andelarna av produktionsvärdet.

Sammanställningen i tabell 2 nedan visar arbetsproduktiviteten i näringslivets olika branscher fram till 2015. Industrins produktivitetstillväxt förväntas överstiga genomsnittet. Den kapital- och kunskapsintensiva industrierna förväntas nå den högsta tillväxttakten. Tjänstesektorerna väntas få en produktivitetsutveckling som är lägre än för industrin. Dessa förväntade utvecklingar överensstämmer med vad som också skett historiskt.

Arbetsproduktiviteten i näringslivets delbranscher

Årlig procentuell förändring	1998–90	1990–98	1998–2015
Jordbruk, skogsbruk, fiske	4,8	2,7	2,7
Gruvor och mineralbrott	2,6	2,8	2,4
Massa-, pappers-, och grafisk industri	1	4,7	3,2
Kemisk industri inkl. raffinaderier	1,6	5,4	3,4
Järn-, stål- och metallverk	5,5	6	2,8
Verkstadsindustri	2,7	6	3,3
Övrig tillverkningsindustri	2,5	2,3	3,5
El-, gas-, värme-, och vattenverk	3,6	1	2,4
Byggnadsindustri	1,5	1,4	1,3
Samfärdsl	3,6	0,6	2,1
Handel och övriga tjänster	1,5	1,9	1,9
Bostads och fastighetsförvalt.	-2,8	0,8	0,1

Tabell 2

Källa: Finansdepartementet, Konjunkturinstitutet, 2000

Om man accepterar det vedertagna sambandet mellan branschernas produktivitetsutveckling och deras relativa sysselsättningsandel, allt annat lika, finns det ingenting, som motsäger våra tidigare antaganden.

Allvaret i utmaningen för fackföreningsrörelsen framgår med all önskvärd tydlighet vid ett studium av facklig organisationsgrad i de branscher som ökar respektive minskar sin andel av sysselsättningen i framtiden (se tabell 3).

Facklig organisationsgrad 2002

Procent av arbetare i olika branscher	
Alla branscher	83
Tillverkningsindustri	90,5
Byggnadsverksamhet	86,3
Parti- och detaljhandel	68,2
Övrig privat service	74,1
Statlig verksamhet	93,7
Kommunal verksamhet	90,6

Tabell 3

Källa: Nelander/Goding 2003

Förutom problemet att branscherna där facket är svagare, stärker sin position på marknaden, finns ytterligare ett problem. Andelen arbetare i arbetskraften minskar relativt andelen tjänstemän. Underlaget för att rekrytera medlemmar minskar således på två håll – de branscher där det traditionellt varit förhållandevis enkelt att rekrytera medlemmar minskar i omfattning – och arbetare som historiskt uppvisat högre organisationsgrad än tjänstemän minskar i andel på arbetsmarknaden. Detta gäller trots de svenska tjänstemännens internationellt sett höga organisationsgrad.

Andra förändringar som ställt krav på förnyelse i fackföreningsrörelsen är det ökade antalet kvinnor i arbetskraften (se tabell 4).

Befolkningen efter arbetsstatus, tid och kön

Andelen kvinnor i procent med olika arbetsstatus

År	Sysselsatta	Arbetslösa	Ej i arbetskraften	Totalt
1976	68	1	31	100
1980	73	2	25	100
1985	77	2	21	100
1990	81	1	18	100
1995	71	5	24	100
2000	72	3	25	100
2002	73	3	24	100

Tabell 4

Källa: AKU i Sveriges Statistiska Databaser, SCB

Att antalet kvinnor ökat på arbetsmarknaden har också avspeglats i kvinnornas andel i LO (se tabell 5).

Andelen kvinnor i LO i procent

År	Andel kvinnor	Andel män	Totalt
1899	0	100	100
1900	2	98	100
1910	7	93	100
1920	12	88	100
1930	10	90	100
1940	16	84	100
1950	19	81	100
1960	23	77	100
1970	29	71	100
1980	40	60	100
1990	45	55	100
1995	46	54	100
2000	46	54	100
2002	46	54	100

Tabell 5

Källa: LOs verksamhetsberättelser

En annan förändring, som fackföreningsrörelsen haft att möta, har varit det ökade antalet utlandsfödda och personer med utländsk bakgrund i arbetskraften och bland medlemmarna i facket. Andelen med utländsk bakgrund överstiger i dag 20% (Nelander /Goding, 2003). Här kan man dock konstatera, att organisationsgraden inom den del av gruppen, som hittills lyckats vinna inträde på den ordinarie arbetsmarknaden, är mycket hög.

På arbetsplatsen och på orten.

Även i det gamla industrisamhället fanns det små arbetsplatser, och i det moderna samhället finns det här och var stora. Förändringen består i att den genomsnittliga och typiska arbetsplatsen har blivit mindre. Allt färre arbetar på arbetsplatser, som orkar bära upp en traditionell facklig organisation, även om alla på arbetsplatsen är fackligt anslutna.

På många orter är flera förbund i den situationen, att man har ett flertal sådana små arbetsplatser men inte en enda större med stabil facklig struktur, som skulle kunna stödja de andra. Litet tillspetsat kan man säga, att om ett förbund inte har minst en sådan arbetsplats eller någon fackligt heltidsverksam (anställd eller förtroendevald), så upprätthåller förbundet ofta i praktiken inte någon nämnvärd fysisk närvaro på orten, trots att man kanske har många anslutna medlemmar där. För fler och fler förbund blir detta situationen på fler och fler orter. Möjligheten att bygga en kollektiv styrka kring facket beskärs därmed.

Även utvecklingen på något större arbetsplatser rymmer ett antal utvecklingstendenser, som inte heller är ägnade att underlätta kollektivt tänkande och agerande i form av t ex facklig aktivitet.

Arbetsorganisationen är ofta oerhört slimmad och arbetstakten så hög, att det inte på samma sätt som förr finns utrymme, för de vardagliga diskussionerna, som var en stor tillgång i kollektiva ansträngningar. De oplanerade pauserna blir färre och kortare. De planerade läggs vid olika tidpunkter för att inte störa produktionen som kräver ständig närvaro. Möjligheten att gå ifrån kortare stunder eller att ta ledigt några timmar eller en dag för fackligt arbete må finnas i förtroendemannalagen. Om den egna och kamraternas arbetsbelastning inte ger utrymme, finns den inte i praktiken.

Det är inte bara de stora kollektiven i form av hela arbetsplatser, som blivit mindre och färre. Det gäller i hög grad också delkollektiven som avdelningar, arbetslag etc. Tio personer med spade eller skyffel, tio kring en smältugn, flera tiotal i en rad av fräsar, svarvar eller symaskiner – de flesta av alla dessa grupper som bildade underlag för kollektiva diskussioner och förhållningssätt, finns inte längre. De har ersatts av enstaka individer eller ytterst små grupper relativt geografiskt isolerade från varandra.

I många branscher organiseras dessutom verksamheten även i små företag eller arbetslag på ett sådant sätt att de ingående individerna avlöser varandra för att inte verksamheten ska stanna av. Följden blir att de isoleras från varandra inte bara geografiskt utan också tidsmässigt. Sådana såväl geografiska som tidsmässiga isoleringstendenser får större genomslagskraft ju mindre hela arbetsplatsen blir. För att dessa förändringar inte ska ställa till allvarlig skada krävs nya former och arbetsmetoder i det fackliga arbetet.

När det gäller ändrade genomsnittliga företagsstorlekar är det relativt lätt att belägga genom att löpande följa den av framför allt AMS och SCB publicerade arbetsmarknadsstatistiken. Exempelvis den kortperiodiska sysselsättningsstatistiken, som publiceras kvartalsvis, liksom Företagsbaserad sysselsättningsstatistik, årsvis. Likaså dokumenteras statistiskt tendenser till förändringar i arbetstidens förläggning.

Exempelvis visar SCBs *"Arbetsmiljön 2001"* att andelen sysselsatta som inte arbetar enbart dagtid har ökat mellan 1989-2001 i samtliga socioekonomiska grupper, ej facklärd arbetare, facklärd arbetare, lägre tjänstemän, tjänstemän på mellannivå. Bland högre tjänstemän och företagare har andelen som inte arbetar enbart på dagtid i stället minskat mellan 1989 och 2001. Att de som inte arbetar enbart dagtid har ökat i antal tyder också på att spridningen av arbetstiderna runt dygnet blivit vanligare. En uppfattning om hur vanligt det är finns att få i LOs *"Anställningsformer och arbetstider 2001"*. Där berättas att hela 43 procent av LOs kvinnor arbetar obekvämt eller oregelbundet över dygnet. Bland LOs män är detta fallet för 31 procent.

Däremot är det svårare att hitta statistiskt material som belyser verkligheten bakom antagandena om slimmad arbetsorganisation och mer pressad arbetssituation. Möjligt underlag dyker då och då upp i material som handlar om hur människor uppfattar sin arbetsmiljö – och är då oftast mycket fokuserat kring någon eller några

speciella arbetsplatser, vilket inte ger möjlighet till mer generella slutsatser. Däremot har den bild som återges ovan mottagits mycket bekräftande av de individer och grupper, som man kommunicerat med vid rapportskrivandet.

För individen.

Alla de förändringar vad gäller arbetsmarknadens omstrukturering liksom förändringar på arbetsplatsen och orten, som belysts ovan, speglas naturligtvis också i den enskilde arbetarens situation, i dennes relation till arbetsgivaren, arbetskamrater och fackförening. Därutöver finns ytterligare faktorer, som förändrats över tid och påverkar dessa relationer.

En sådan är den geografiska rörligheten. Det existerar en hel rad myter om stora flyttkaravaner mellan olika regionala arbetsmarknader. Det finns ingenting, som tyder på att denna rörlighet på ett generellt plan skulle ha ökat dramatiskt. Exempelvis så visar SCBs *"Trender och prognoser 2002. Befolkningen, utbildningen, arbetsmarknaden med sikte på år 2020"*, att den geografiska rörligheten i förhållande till den totala rörligheten på arbetsmarknaden är relativt liten och t o m har minskat något i ett långt tidsperspektiv. 3–4 procent av arbetsmarkanden byter årligen jobb genom att flytta och byta lokalarbetsmarknad. 20 procent av arbetskraften byter jobb inom de lokala arbetsmarknaderna årligen. Den geografiska rörligheten är av liten betydelse för omsättningen på arbetskraft i alla branscher.

Däremot ökar pendlingsrörligheten och det genomsnittliga geografiska avståndet till arbetsplatsen har ökat. Det är i dag vanligt att en betydande del av arbetsstyrkan på en arbetsplats bor på en helt annan ort. Pendlingsavstånd på flera mil är inte ovanliga och hanteras med privatbilism eller kollektivtrafik. Den tid då de flesta hade cykelavstånd till arbetsplatsen är sedan länge förbi. Arbete, studier och tjänsteresor var de huvudsakliga reseärendena i Sverige 2001 enligt *"Den nationella reseundersökningen"* (RES, 2001).

I *"Trender och prognoser 2002. Befolkningen, utbildningen, arbetsmarknaden med sikte på år 2020"* visas att pendlingen 1991–2001 har ökat mellan arbetsmarknader. Det har med andra ord blivit vanligare att pendla till arbete på annan ort än den man bor på.

I SIKAs *"Persontransporternas utveckling till 2010"* visas en prognos för år 2010 där alla typer av inrikes persontransporter (bil, tåg, flyg, buss) förväntas öka från 1997 till 2010 – vilket är ett tecken på en framtida ökad pendling utöver den ökning som redan skett under senare år.

Detta lägger ytterligare sten på börda i det fackliga organisationsarbetet. Om man har svårt att upprätthålla en facklig närvaro på arbetsplatsen och på arbetsplatsorten och individen dessutom är bosatt på annan ort, befinner vi ju ganska långt från det gamla industrisamhällets förutsättningar vad gäller möjligheten till aktivt deltagande i fackligt arbete.

En växande del av arbetskraften framför allt bland de yngre tvingas att acceptera andra, mera kortvariga och osäkra anställningsformer än tillsvidareanställning. Framför allt gäller detta under den period då man etablerar sig på arbetsmarknaden. Även andra grupper än ungdomar genomgår denna etableringsfas (t ex vuxna invandrare, arbetstagare, oftast kvinnor, som varit borta från arbetsmarknaden). Detta hoppande mellan olika korttidsanställningar, vikariat och projektanställningar med mellanliggande arbetslöshetsperioder skiljer sig väsentligt från etableringen på arbetsmarknaden i det klassiska industrisamhället. Det motverkar – i varje fall på kort sikt – sådana kollektiva föreställningar och förhållningssätt, som fackföreningsrörelsen bygger på.

SCBs *"Sysselsättning och arbetslöshet. 1975–2001"* visar, att sysselsättningsintensiteten

i åldersgruppen 16–24 år sjunkigt kraftigt sedan 1970-talet. 16–24 års åldern är den period i livet, då den obligatoriska skolgången tar slut och övergår i något annat – ofta gymnasiala studier som vanligen slutar vid 18–19 års ålder. Detta i sin tur åtföljs för de allra flesta av militärtjänst, eftergymnasiala studier, och/eller arbete. Sedan 1970-talet är det uppenbart så att allt färre finns i heltidsarbete under denna period i livet. Och vad det gäller de drygt tio senaste åren, har andelen av befolkningen som inte ingår i arbetskraften ökat. Dessa är inte sysselsatta och inte arbetslösa, utan studerande, hemarbetande eller värnpliktiga, eller med i vissa arbetsmarknadspolitiska program t ex arbetspraktik och arbetsmarknadsutbildning.

Utöver detta så visar LOs *"Anställningsformer och arbetstider 2001"*, att andelen tidsbegränsade anställningar i procent av totala antalet anställningar ökat mellan 1990 och 2001. Det är framförallt bland yngre kvinnor som tidsbegränsade anställningar är vanliga. Omfattningen av tidsbegränsade anställningar blir mindre när man tittar på äldre grupper. Bland LOs kvinnor i åldern 16-24 är 46 procent tidsbegränsat anställda. Bland LOs män i samma ålder är 21 procent tidsbegränsat anställda. Vad gäller åldersgruppen 25–29 så är 29 procent av kvinnorna och 11 procent av männen tidsbegränsat anställda.

Även den, som fortlöpande har arbete, lever ofta i mer eller mindre permanent organisatorisk förändring. Företag uppstår, köps upp och/eller läggs ner i ett rasande tempo. Framför allt gäller detta i de branscher, som står för den största sysselsättningsökningen. Även inom företag som fortsätter verksamheten befinner man sig i en ofta till synes permanent omstrukturering. Enskilda och grupper av arbetstagare kastas från den ena dagen till den andra till nya arbetsuppgifter och nya gruppkonstellationer. Identiteterna blir helt individuella, för några kollektiva hinner aldrig växa fram.

Fackföreningsrörelsen har naturligtvis i sitt dagliga arbete inte passivt åsett dessa genomgripande förändringar. Men ännu återstår att på ett samlat och strategiskt genomtänkt sätt möta utmaningarna.

Sammanfattningsvis:

Uppdraget för den fackliga rörelsen i allmänhet och för LO och dess förbund i synnerhet, ligger fast.

Omvärldsförändringarna, framför allt arbetslivets och arbetsmarknadens strukturella förändring, har på väsentliga punkter ändrat det samhälle, som fortfarande i stor utsträckning ligger till grund för vårt arbetssätt och vårt organisatoriska tänkande. Övergången från det gamla jordbrukssamhället till industrisamhället förorsakade mycken oro och osäkerhet. I efterhand kan vi se hur den skapade förutsättningar, som var till de breda folklagens fördel, trots att detta då inte var uppenbart för var och en. Påfallande många av de nuvarande förändringar, som vi pekat på ovan, förefaller i huvudsak att ställa oss inför betydande utmaningar. Men kanske rymmer de därmed också möjligheter.

Avgörande för fackföreningsrörelsens möjligheter att avvärja hoten och utnyttja de eventuella möjligheterna torde, nu som då, vara modet och förmågan att ta till sig den nya problembilden och i konsekvens därmed förnya arbetssätt och organisation.

Medlemsrekrytering

SVENSK FACKFÖRENINGSRÖRELSE framstår i de flesta avseenden som stark vid varje internationell jämförelse. Framför allt är det i fråga om organisationsgrad, som man tillsammans med Danmark och Finland sticker ut genom att inneha världens högsta – drygt 80%.

Men det finns i detta avseende en hel rad hotbilder av varierande betydelse. En av dessa är, att tjänstemännens relativa andel av sysselsättningen ökar samtidigt som den gruppen har en klart lägre organisationsgrad om än i internationell jämförelse hög än arbetare. Denna strukturella förändring hotar att, allt annat lika, sänka den genomsnittliga organisationsgraden på svensk arbetsmarknad.

Facklig organisationsgrad för arbetare och tjänstemän

Första kvartalet resp år	1990	1993	1998	2002
Arbetare				
Kvinnor	83,8	88,7	87,7	85,2
Män	83,2	85,4	84,7	81,1
Båda könen	83,5	87,1	86,1	83
Tjänstemän				
Kvinnor	83,9	86,9	84,9	82,7
Män	77,9	79,8	77,3	73,8
Båda könen	81	83,6	81,4	78,6
Samtliga anställda	82,3	85,2	83,5	80,5

Tabell 6

Källa: Nelander/Goding, 2003

En annan hotande utveckling är förändringarna i branschernas relativa andel av sysselsättningen. Ökningen sker i de branscher där vi har den lägsta, och minskningen i de där vi har den högsta organisationsgraden. Ytterligare en hotande strukturell förändring är arbetsplatsernas minskande genomsnittstorlek. Mindre arbetsplatser har överlag lägre organisationsgrad än större. Bransch- och arbetsplatsproblematiken visas i tabellen 7.

Facklig organisationsgrad för arbetare i olika branscher vid olika stora arbetsplatser

Första kvartalet 2002	1-5 anst.	6-10 anst.	11-49 anst.	50-99 anst.	100-499 anst.	500- Alla arb. pl. oavsett anst.
Alla branscher	68,8	77,5	81,1	88,5	91,1	91,4
Tillverkningsindustri	71,4	73	79,2	92,8	95,3	94,5
Byggnadsverksamhet	69,7	82,4	86,7	94,9	94,5	*
Parti- & detaljhandel	61,8	64,9	69,8	77,7	84,1	*
Övrig privat service	66,5	67,3	73	79,8	84,1	80,3
Statlig verksamhet	*	*	*	*	*	*
Kommunal verksamhet	84,9	92,5	89,2	93,4	93,4	93,5

* för litet urval för att redovisa siffrorna

Tabell 7

Källa: Nelander/Goding, 2003

Ett ytterligare hot är säkert ökningen av andelen anställningar som är mindre än heltid och med lösare karaktär än tillsvidareanställning. Just dessa löntagare uppvisar, föga förvånande, väsentligt lägre organisationsgrad än heltidsarbetande tillsvidareanställda. Detta utgör särskilt ett problem i ungdomsgruppen, till vilket vi ska återkomma.

Förändringarna av den fackliga organisationsgraden har varit mycket olika bland olika grupper sedan början på 90-talet. Bland de yngsta (<25 år) har andelen fackligt anslutna arbetare minskat med 12 procentenheter sedan 1990. Denna minskning i facklig organisationsgrad för de yngre har skett efter 1995. Åren innan uppvisade de en avsevärd ökning. Även för de något äldre arbetarna (25-29år) har det senaste dryga decenniet kommit att innebära en viss minskning av den fackliga organisationsgraden. En nedgång från cirka 83 till knappt 79 procent. Vad gäller övriga åldersgrupper (30-44 och 45-64 år) har utvecklingen varit annorlunda än för de yngre. För grupperna som helhet, alltså utan uppdelning efter kön, framgår att den fackliga anslutningen förändrats obetydligt sedan 1990. Men vi kan se att det är en stor skillnad mellan kvinnor och män. Bland kvinnorna har det varit en ökning i båda åldersgrupperna, medan det bland männen varit en minskning med omkring tre procentenheter i båda åldersgrupperna. (Nelander, 2003). (Se tabell 8).

Facklig organisationsgrad för arbetare

Första kvartalet resp år	1990	1993	1998	2002
<i>16-24 år:</i>				
Kvinnor	68,6	77,3	65,5	54,7
Män	69,9	75,9	69,1	59,4
Båda könen	69,4	76,5	67,6	57,3
<i>25-29 år:</i>				
Kvinnor	84,7	86,1	87,7	81,8
Män	81,9	82,3	81,3	76,3
Båda könen	83,1	84,0	83,8	78,5
<i>30-44 år:</i>				
Kvinnor	87,2	90,8	89,4	88,1
Män	86,2	87,0	86,1	83,8
Båda könen	86,6	88,9	87,7	85,8
<i>45-64 år:</i>				
Kvinnor	88,5	91,7	92,3	92,0
Män	91,1	89,8	90,4	87,5
Båda könen	89,8	90,8	91,3	89,7

Tabell 8

Källa: Nelander/Goding, 2003

Det i särklass allvarligaste hotet mot en fortsatt hög organisationsgrad kommer från det ändrade beteendemönstret bland unga löntagare, med avseende på den statistiska sannolikheten för att de ska bli fackföreningsmedlemmar. Vi har sedan mitten av 90-talet misslyckats med att rekrytera en rimlig andel av de ungdomar, som inträder på arbetsmarknaden. Det verkligt allvarliga är ändå inte de uppseendeväckande låga siffrorna för den yngsta åldersgruppen. Än allvarligare är tendensen att tappet i 1998 års mätning i den allra lägsta åldersgruppen följs av ett kraftigt tapp i den näst lägsta åldersgruppen fyra år senare. Det verkar som om de yngsta inte bara vid sitt inträde på arbetsmarknaden avstår från att bli fackmedlemmar, utan som om de också befäster detta beteendemönster och tar det med sig även sedan de mer stabilt etablerat sig.

Om inte utvecklingen kan vändas kommer vi inom en inte alltför avlägsen framtid att ha en organisationsgrad på en mer normaleuropeisk nivå. En första förutsättning för en vändning är, att vi fäster uppmärksamhet vid fenomenet och noga analyserar det, för att i nästa steg bestämma oss för åtgärder.

Arbetet riktat mot skolungdomen

Man kan lätt få föreställningen, att denna fråga genom åren inte ägnats någon uppmärksamhet. Så är ingalunda fallet. Sedan länge bedrivs arbete riktat mot denna ungdomliga målgrupp och frågan har under en lång följd av LO-kongresser varit föremål för behandling. Arbetet såväl som diskussionerna har följt två olika spår. Längs det ena har man inriktat sig på att möta skolungdomarna i deras skoltillvaro, informera om facket och etablera en relation, som ska resultera i att inträde blir ett naturligt steg, den dag de inträder i förvärvsarbete. Längs det andra har man bedrivit riktat ungdomsarbete inom de fackliga organisationerna på olika nivåer med syftet att skriva in och fackligt aktivera ungdomar, som redan har ett anställningsförhållande.

På gymnasieskolans yrkesförberedande program bedriver sålunda en del av de förbund, som svarar mot respektive utbildning, ett fackligt organisationsarbete. I en del fall bedrivs detta arbete med en tämligen hög ambitionsnivå (riktat infomaterial, informationsmöten, i en del fall t.o.m. internatkurser, elevmedlemskap etc). Resultatet av dessa ansträngningar är varierande.

På de icke yrkesförberedande linjerna bedrivs på många håll traditionell facklig skolinformation. Den bedrivs med, milt uttryckt, varierande kvalitet, systematik och målmedvetenhet. Stora delar av gymnasieskolan blir i dagsläget utan. Förekomsten av skolinformation är dessutom starkt beroende av välviljan och intresset hos skolledning och lärare. Situationen i detta avseende har snarare försämrats än förbättrats under senare år.

Ett annat förhållande, som inte är ägnat att tydliggöra ansvaret för verksamheten, är det faktum att valet av gymnasieprogram har ett allt svagare prognosvärde med avseende på framtida arbete och därmed på naturlig förbundstillhörighet. En stor del av den grupp, som går yrkesförberedande gymnasieutbildning hamnar i helt andra yrken än det som de utbildat sig för. Samtidigt kommer en allt större del av den nyrekryterade arbetskraften inom de olika förbundsbranscherna från de teoretiska eller individuella gymnasieprogrammen.

Samtliga LO-kongresser sedan 1991 har behandlat frågan. Motioner har föreslagit olika former av elevmedlemskap, varpå kongressen har beslutat om utredning. En rad olika konstruktioner har varit upp till diskussion: Att låta ett förbund ta huvudansvaret för alla gymnasieungdomar, som inte har en naturlig hemvist genom sitt programval. Att elevmedlemskap enbart skulle fungera för de yrkesförberedande programmen och då med ansvaret på respektive förbund. Att införa ett särskilt elevmedlemskap kopplat till LO.

Denna obeslutsamhetens process måste nu anses ha nått vägs ände. Vi måste gå från lång diskussion till konkret handling.

Förslaget är att LO och förbunden startar en gemensam verksamhet på central, regional och lokal organisationsnivå med tyngdpunkten på den regionala och lokala. Det åligger på varje nivå förbunden och dess avdelningar att gemensamt ta ansvar för beslut och genomförande.

Hela tiden är utgångspunkten, att förbunden och dess avdelningar har det grundläggande ansvaret. Därmed följer förpliktelsen att aktivt i olika organisationsled ta ställning till vilka åtgärder man ska vidta själv och hur dessa ska fasas in i det

gemensamma rekryteringsarbetet samt att uttalat påkalla kollektivets insatser för resterande uppgifter. Detta hanteringssätt leder till en klar ansvarsfördelning och säkerställer förbundens behov och önskan till direkt kontakt med sina relevanta elever, samt en flexibilitet i hanteringen och av beslutet som garanterar alla medlemmars rätt till lika möjligheter.

Målgrupper och ansvarsfördelning

Målgruppen för verksamheten är primärt elever som studerar inom gymnasieskolan – oavsett gymnasieprogram.

Grundskoleelever anses idag inte vara relevanta. Sekundär målgrupp kan vara studerande vid andra yrkesinriktade utbildningar. Vissa av våra förbund har redan idag möjlighet till studerandemedlemskap vid eftergymnasial utbildning (utredning pågår).

Det absolut viktigaste i förslaget är att det gäller alla gymnasieelever vid såväl de yrkes- och studieförberedande programmen som det individuella programmet.

Hur samordningen inledningsvis ska ske mellan arbetet med redan existerande elevmedlemskap i olika förbund och den nya verksamheten, måste noga övervägas.

De elever som under studerandeperioden arbetar i den utsträckningen att ett "vanligt" fackligt medlemskap vore relevant ska självfallet rekryteras till respektive förbund. När detta ska ske avgör förbundet. Dock skulle en något sänkt gemensam policy underlätta (se kommande avsnitt!).

Utgångspunkten är att respektive förbundsavdelning som så önskar ansvarar för kontakterna med de medlemmar, gymnasieprogram och utbildningar som de anser vara relevanta för förbundet. Övriga elever hanteras gemensamt. För att säkerställa att inga elever faller utanför kontaktramen föreslås att man i respektive organisationsled fortlöpande beslutar om en ansvarsfördelning. Ett exempel:

- Hotell- och Restaurang Facket beslutar centralt att de ansvarar för kontakterna med Hotell & Restaurangprogrammet. Dock anser Hotell- och Restaurang Facket i Växjö att de just nu inte har möjlighet till det, och begär att ansvaret tills vidare tas inom ramen för den gemensamma verksamheten. Hotell- och Restaurang Facket i Stockholms län kanske meddelar LO-distriktet, att man själv vill ha ansvaret på restaurangprogrammet i Stockholm men att man behöver ha utökad hjälp av distriktet för att klara sitt kontaktansvar på vissa skolor eller med speciella uppgifter.

Verksamhetens innehåll, finansiering etc.

Innehållet i verksamheten ska primärt understödja syftet att kraftigt öka LO-förbundens möjligheter till kontakt med elever och skolan i syfte att stärka bilden av fackföreningsrörelsen och våra kollektiva värderingar. I ett bredare perspektiv ger fackföreningsrörelsen därigenom också sitt bidrag till skolans ansträngningar att fostra eleverna till starka individer, väl förberedda för vuxet deltagande i ett demokratiskt samhällsliv.

Verksamhetens praktiska innehåll bestäms av de samarbetande förbunden i varje organisationsled, såväl vad avser eget ansvarstagande som gemensamt. Här några exempel:

- Hantering av både kvantitativ och kvalitativ information om arbetslivet och vårt fackliga arbete till eleverna under studietiden. Detta enligt den ovanstående ansvarsfördelningen. Detta kan ske dels genom individuella möten och muntlig information, samt genom skriftlig och IT-baserad information.

- Förbunden stödjer varandra i medlemsrekryteringen genom att också inom "Facket i skolan" ta in intresseanmälan för fackligt medlemskap från feriearbetare, extraarbetande och från sistaårselever och vidarebefordrar dessa till respektive förbundsavdelning, som tar ansvar för det formella inträdet.
- Cirkel- och annan studieverksamhet bland gymnasieungdomarna.
- Understödda elevskyddsarbetet i gymnasieskolan. Här finns en naturlig koppling till vårt "normala" fackliga arbete, och en stor utvecklingspotential för elevernas situation under studietiden.
- Genom att vidga informationen om arbetslivet bidra till att underlätta elevernas val av programinriktning och vägval vid studiernas avslutande.

Självfallet kan aktiviteterna utvecklas i det oändliga, alltefter läget vid olika tidpunkter och i enlighet med varierande lokala förutsättningar.

De arbetande unga medlemmarna bör framgent i större utsträckning hanteras i det "ordinarie" fackliga arbetet och att fokus i LOs och förbundens ungdomsarbete delvis förskjuts mot de ungdomar, gymnasieelever och andra, som är presumtiva medlemmar.

En naturlig del av verksamheten är självfallet ett samarbete med SSU. Detta kan bli en möjlighet för SSU att ytterligare utvecklas och växa. Dock måste rågången mellan den fackliga och politiska relationen hållas tydlig. Bakom facket samlar vi alla dem, som ställer upp på den fackliga plattformen, utan att vare sig direkt eller indirekt avtvinga dem ett ställningstagande till arbetarrörelsens vidare politiska program. Det finns än större anledning att vidhålla den skillnaden i våra relationer till ungdomar med begränsad politisk erfarenhet.

Ett av syftena med förslaget är att det innebär en effektivisering och utökning av de ekonomiska medel som vi idag lägger på arbetet med skola och elever. Likaså är syftet att maximera utfallet av våra aktiviteter, det vill säga vad vi som organisationer, och eleverna som individer, har att vinna på att genomföra förslaget.

Särskilda medel måste avsättas för ändamålet och ställas till förfogande för dem, som ska genomföra arbetet.

Sammanfattande punkter

- Ansvaret för arbetet bland skolungdomen vilar på förbunden och dess avdelningar.
- För att, utöver varje avdelnings egna insatser, stärka förbundens och avdelningarnas arbete på detta område, organiseras det inom en gemensam verksamhet, LO-förbundens studerandearbete, "Facket i skolan". Denna ska stödjas av LO och förbunden gemensamt.
- Huvudsyftet är att skapa en organiserad kontakt med alla gymnasieelever; samtidigt som förbundens ansvar och kontakt med "sina" utbildningar, program och elever säkerställs.
- Målgruppen är primärt alla gymnasieelever på såväl de yrkes- och studieförberedande programmen som på det individuella.

- Deltagande i och kontakt med verksamheten gör ingen till medlem. Fackligt medlemskap är förbehållet den, som har en anställning och ansluter sig till ett förbund.
- Verksamheten, ”Facket i skolan”, organiseras och bedrivs på central, regional och lokal organisationsnivå med tyngdpunkten på de senare.
- Finansieringen av verksamheten är ett gemensamt ansvar för de samverkande organisationerna, LO, förbunden och avdelningarna.
- Målsättningen är att kraftigt öka LO-förbundens möjligheter till kontakt med elever och skolan för att stärka bilden av fackföreningsrörelsen och våra kollektiva värderingar, och att därigenom, i ett bredare perspektiv också ge sitt bidrag till skolans ansträngningar att fostra eleverna till starka individer, väl förberedda för vuxet deltagande i ett demokratiskt samhällsliv.
- Verksamheten innebär delvis en förskjutning av LOs fackliga ungdomsarbete för att hårdare fokusera på aktivitet och verksamhet för våra förbunds framtida medlemmar.
- Verksamheten innebär, att LOs fackliga ungdomsarbete tydligare fokuserar på aktiviteter och verksamhet för våra förbunds framtida medlemmar.

Kongressen föreslås besluta

- att en förbundsgemensam verksamhet, LO-förbundens studerandearbete, ”Facket i skolan”, ska etableras.
- att de i MEDLEM 2010 beskrivna ”Sammanfattande punkter” ska utgöra riktlinjer för verksamheten.

Övrigt rekryteringssamarbete

Som påvisats i ”Problembilden” utgör medlemsrekryteringen ett problem inte bara i den situationen då individen går direkt från gymnasieskolan till en anställning. Ungdomarna utgör den största gruppen med svag och icke-permanent förankring på arbetsmarknaden. Stora invandrargrupper liksom de arbetstagare – ofta kvinnor – som varit borta från arbetsmarknaden är i liknande en arbetsmarknadssituation. På en mer rörlig arbetsmarknad byts bransch, arbetsplats och bostadsort alltmer ofta, och arbetstagarna hamnar i situationen att det fackliga medlemskapet ska upprätthållas/återupptas t ex genom överflyttning. Tillsammans med förbundens växande problem med att upprätthålla ett välorganiserat lokalt fackligt arbete på alla orter och arbetsplatser utgör detta en risk för sjunkande organisationsgrad.

Den fackliga relationen till dessa grupper måste därför ägnas ännu större uppmärksamhet än tidigare. I detta syfte måste alla möjligheter till inbördes hjälp och samarbete mellan förbunden undersökas och tillvaratas. I Storstadsprojektet har under den gångna kongressperioden skisserats och, i en del fall, prövats olika metoder att vidga den fackliga kontaktytan för att kompensera de svårigheter, som arbetslivets omstrukturering föranlett. På Arlanda har ett stort antal förbund samarbetat kring arbetsplatsbevakning, medlemsrekrytering etc. I Malmö planeras tvärfackliga fackexpeditioner i vissa bostadsområden. Under nästa kongressperiod bör sådan försöksverksamhet, anpassad till den lokala problembilden målmedvetet utvecklas över hela landet. Förutsättningarna att centralt stödja samarbetet bör också utredas. Måhända

vore det värdefullt med en enda adress och ett enda telefonnummer för kontakt med facket, oavsett förbundstillhörighet och bostadsort? Sådana överväganden är inte bara relevanta i ett rekryteringsperspektiv utan också med avseende på en hel rad andra delar av den fackliga verksamheten, som behandlas i nästa avsnitt.

Med avseende på just medlemsrekrytering måste förbunden tillsammans se över sina rutiner och regler för inträde, så att ett sådant arbetssätt med gemensamt ansvarstagande och ömsesidig hjälp underlättas. Det kan inte vara rimligt, att olikheter i rent administrativa och tekniska förfaringssätt ska försvåra samfälliga ansträngningar att stärka rekryteringsarbetet.

Utöver administrativa hinder försvåras hanteringen dessutom av olikheter vad avser policy för inträdesrätt. Tillämpningen av LOs normalstadgar har härvidlag under årens lopp kommit att variera mellan olika förbund. Variationerna bottnar säkerligen i de bästa av avsikter och i försök att anpassa policyn efter branschvisa särigheter. Men för en ung enskild medlem, som t ex mellan 20 och 25 års ålder ska byta arbetsgivare och fack vid ett flertal tillfällen, blir de varierande villkoren helt obegripliga. Detta är inte ägnat att stärka vare sig vederbörandes respekt för facket eller lusten att vinna inträde.

Kongressen föreslås besluta

- att förbunden uppmanas se över och samordna såväl administrativa rutiner som policy vad avser inträdeskrav på ett sådant sätt att gemensamt ansvarstagande och ömsesidig hjälp i rekryteringsarbetet underlättas.
- att LOs styrelse får i uppgift att samordna denna översyn.

Det gemensamma ansvaret

I ”PROBLEMBILDEN” har inledningsvis påvisats, hur en rad pågående förändringar på arbetsmarknaden och i arbetslivet i övrigt, påverkar förutsättningarna för den fackliga rekryteringen (branschstruktur, arbetsplatsstorlek, entreprenadekonomi, arbetsorganisation etc). Många av dessa förändrade förutsättningar drabbar inte bara rekryteringen, utan, snart sagt, varje verksamhetsområde i det fackliga arbetet.

Förbund inom branscher med olika struktur drabbas olika hårt, men ingen är oberörd. Problemet med små arbetsplatser ansågs tidigare vara en fråga för vissa förbund, medan andra med viss rätt sades präglas av storarbetsplatser. Idag är detta storleksproblem högst påtagligt i nästan alla förbund. Likaså slår företeelser som slimmad arbetsorganisation och entreprenadekonomi mot alla. Ett påtagligt resultat är, att allt fler förbund på allt fler arbetsplatser och orter har svårt att upprätthålla en fysisk facklig närvaro av traditionell typ. Detta ter sig inte mindre allvarligt när man betänker, att en stor andel av medlemskåren upplever den lokala fackliga organisationen som ”facket”. Det är ofta till denna och dess kända ansikten som förtroendet knyts. Så påvisar t ex Anders Kjellberg, forskare vid ALI, att avsaknad av lokal facklig arbetsplatsorganisation är en av de starkast styrande parametrarna med avseende på benägenhet/obenägenhet att vara med i facket (Kjellberg: *”Fackliga organisationer och medlemmar i dagens Sverige”*, Lund 2001).

Utöver denna allmänna förtroendeaspekt måste man också beakta rättviseproblemet med olika behandling av medlemmarna. Ett fackligt medlemskap bör ju vara rimligt likvärdigt oavsett om man arbetar på en stor eller liten arbetsplats, bor på en stor eller liten ort etc. Så är i minskande utsträckning fallet i dag. Även om löne- och avtalsvillkor för det mesta kan upprätthållas, så erbjuds medlemmar på småorter och på mindre arbetsplatser många gånger ett sämre utbud på en hel rad andra fackliga verksamhetsområden (aktivt medlemsinflytande, information, studier, försäkringar, arbetsmiljöarbete osv) än sina förbundskamrater. Den fackliga organisationens personella och ekonomiska resurser räcker inte för att upprätthålla ett mer finmaskigt nät i många småföretag och/eller på orter, där man inte har så många medlemmar.

Sannolikt kunde mycket, som i dag förblir ogjort, förverkligas med ett större mått av gemensamt ansvarstagande och ömsesidig hjälp över förbundsgränserna. Det handlar inte om att överlåta makt – och framför allt inte ansvar – på någon annan, ett annat förbund eller något gemensamt organ. Det handlar om att göra det som ska göras, men tillsammans och/eller åt varandra. På en ort är ett par förbund starka och andra svagare. På en annan är det tvärtom. Vid sidan av några små företag utan fackklubb ligger kanske ett större med utvecklad facklig verksamhet.

Det finns här en betydande potential att möta dagens svårigheter, om man vågar utnyttja den. I många fall kan samarbetet vara tillfälligt och utformas i den omedelbara situationen. I andra fall kräver det mer organiserade former. Båda metoderna har sin styrka och sina svagheter. Det tillfälliga samarbetet kan skraddarsys för att passa i en konkret situation och omgärdas med en hög motivation, eftersom de deltagande relaterar till ett konkret och omedelbart gemensamt problem. Medaljens baksida är, att etableringen av själva samarbetet ofta tar tid och kraft från den egentliga uppgiften, och att ingen tar ett gemensamt ansvar för uppföljning och vård av resultatet. Nästa gång är det dags att börja om från ruta ett. En fastare organisation för samarbetet kan

bidra till att lösa detta kontinuitetsproblem. Man löper då i stället risken, att den organisatoriska formen ligger som ett arbets- och resurskrävande "sovjetsiskt raster" över tillvaron och inte låter sig anpassas till den konkreta situationens krav. Resultatet blir, att många av de medverkande enheterna avstår och i stället satsar på egna lösningar, alternativt att helt avstå från att angripa det fackliga problem, som behöver lösas. Det gäller att hitta rätt avvägning mellan dessa båda arbetssätt.

MEDLEM 2010 har därför arbetat längs två vägar:

- Nedan presenteras en rad verksamhetsområden, på vilka man inom LO-familjen noggrant bör undersöka förutsättningarna för ett vidgat gemensamt ansvarstagande på olika organisatoriska nivåer. Rapporten tar inte ställning till det tvärfackliga arbete som sedan tidigare pågår på en rad andra områden. I en allmän och löpande organisationsöversyn måste naturligtvis allt sådant samarbete fortlöpande och förutsättningslöst prövas utifrån principen om, att gemensamt ansvarstagande ska ge ett mervärde. På inget av de föreslagna samverkansområdena föreslås definitiva beslut om nyordning. Däremot föreslås utredningar och försöksverksamhet under den kommande kongressperioden.
- Därefter påvisas behovet av förändringar och större flexibilitet i framför allt den regionala och lokala LO-organisationen, för att dessa ska kunna fungera som den naturliga plattformen både för å ena sidan tillfälligt och situationsanpassat och å andra sidan permanent och långsiktigt tvärfackligt samarbete.

Områden för vidgat gemensamt ansvarstagande och tvärfackligt samarbete?

På ett antal verksamhetsområden borde det finnas särskilt stora behov av och förutsättningar för ett gemensamt arbete, i syfte att förbättra resursutnyttjandet. Det kan antingen handla om att enskilda förbunds/avdelningars resurser var för sig inte räcker till för en tilltänkt uppgift, eller om att man gemensamt kan lösa befintliga uppgifter med en mindre resursinsats än om var och en ska agera på egen hand. Mer resultat med samma resurser eller samma resultat med mindre resurser. På dessa utpekade områden torde, i båda avseenden, ett gemensamt ansvarstagande vara det mest naturliga och näraliggande sättet att möta de nya utmaningarna.

Facklig utbildning

Den fackliga studieverksamheten har under en period minskat i omfattning. Till detta finns en hel rad samverkande skäl. Ett av dem är naturligtvis det försämrade statliga ekonomiska stödet för sådan utbildning. Men detta kan inte år efter år åberopas som huvudförklaring. Det centrala utbudet av fackliga kurser, som fortfarande finns, utnyttjas inte fullt ut. Det är inte i första hand bristen på resurser som är det omedelbara problemet. Andra, tidigare nämnda, faktorer väger sannolikt tyngre. De allt större svårigheterna att upprätthålla faktisk facklig närvaro och aktivt fackligt arbete på små arbetsplatser och på små orter har hårt drabbat studieorganisationen på lokal nivå och slår hårt mot rekryteringen. När lokal facklig grundutbildning och medlemsutbildning inte fungerar, rycks rekryteringsbasen undan för facklig utbildning på högre nivå.

Förändringar i ledningsstruktur och arbetsorganisation har även förändrat förutsättningarna för det arbetsplatsbaserade fackliga arbetet. Situationer, som för ett par årtionden sedan krävde tillkallandet av en ombudsman eller en heltidsengagerad förtroendeman, förväntas i dag hanteras direkt ute i produktionen/verksamheten av förtroendevalda på lägre nivå eller, rent av, av medlemmarna själva. Lösningarna i dessa situationer kräver ofta helt andra färdigheter förutom den gamla förmågan till att återge lagens och avtalens paragrafer och protokollsanteckningar. Den nya typ av färdigheter som behövs, kräver längre och mer arbetsplatsanknutna läroprocesser utöver vad våra traditionella internatkurser ensamt kan erbjuda.

Därutöver orsakar slimmade organisationer på arbetsplatserna "liksom ändrade familjemönster och värderingar" till att facklig utbildning inte lika ensidigt som tidigare kan baseras på internatkurser.

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 t ex nätbaserade utbildningar med handledningsstöd.

En sådan gradvis omorientering av den fackliga utbildningsverksamheten ställer krav på förändring av våra insatser.

En första förutsättning är en återupprustning av förbundens studieorganisation. I de flesta fall kommer detta inte att låta sig göras utan en upprustning av de lokala fackliga studiekommittéerna eller liknande. Därvidlag visar erfarenheterna från Folkbildningsprojektet entydigt på framgång i spåren av sådana åtgärder. Inom ramen för detta förbundsgemensamma projekt har också särskilda medel för facklig medlemsutbildning avsatts av förbunden och LO i en stipendiefond. För att säkra en nödvändig utveckling av den grundläggande fackliga utbildningen bör stipendiefonden eller motsvarande i någon form permanentas.

Nya utbildningar, studiematerial, pedagogiska metoder och kommunikationsverktyg måste utvecklas för att möjliggöra omorienteringen. Detta utvecklingsarbete måste, för att säkra en rationell resursanvändning, ledas samordnat från en central nivå. Den förbundsgemensamma centrala utbildningskommittén (LCU) är det naturliga organet för att styra dessa gemensamma utvecklingsåtgärder av förbundens studieavdelningar och LOs enhet för facklig utbildning. Särskild uppmärksamhet bör ägnas åt behovet av en central/regional/lokal infrastruktur för att understödja decentraliserat och flexibelt fackligt lärande. Möjligheterna till samarbete kring dessa uppgifter med andra folkbildningskrafter såsom folkhögskolor, ABF, lärcentra etc måste systematiskt tillvaratas.

Det vore inte realistiskt att påräkna några dramatiskt ökade resurser för att etablera denna delvis nya inriktning. Det måste i huvudsak åstadkommas genom omprioriteringar inom befintliga resursramar. De nödvändiga förändringarna kommer svårligen att kunna förverkligas utan ett gemensamt ansvarstagande och ett samordnat agerande. Strategin måste vara sammanhållen och gemensam, resurserna måste samutnyttjas o s v.

Kongressen föreslås besluta

- att LOs traditionella kursverksamhet ska utvecklas och kompletteras med ökad satsning på systematiserat vardagslärande, decentraliserat lärande och individualiserat flexibelt lärande i enlighet med MEDLEM 2010:s riktlinjer.
- att utvecklingsarbetet i detta syfte ska bedrivas förbundsgemensamt och samordnat.
- att förbunden uppmanas att ytterligare stärka sina studieorganisationer.
- att de lokala tvärfackliga studieorganisationerna ska stärkas.
- att LO ska fortsätta satsningen på stipendiefonden för facklig medlemsutbildning och att förbunden uppmanas att göra detsamma.

LOs och förbundens utredningsarbete

Fackföreningsrörelsen är starkt beroende av kunskap på de mest skilda områden. Därför bedrivs också ett omfattande utredningsarbete både i huvudorganisationernas och medlemsförbundens regi. I många fall åtnjuter verksamheten och de rapporter den genererar ett högt anseende och får stort genomslag långt utanför den egna organisationssfären. Utöver att producera beslutsunderlag åt de fackliga organisationerna fungerar utredningsverksamheten sålunda opinionsbildande.

Icke desto mindre tar den stora ekonomiska resurser i anspråk. Avsaknaden av samordning i användandet av dessa resurser liksom i prioriteringarna är påtaglig. Man måste fråga sig, om vi verkligen behöver beslutsunderlag framtagna genom eget utredningsarbete på i snart sagt varje område i samhällsdebatten. Vidare resulterar bristen på överblick över utredningsarbetet i att samma eller liknande problemområden utreds på flera olika ställen mer eller mindre oberoende av varandra. Bristen på överblick leder också till att den potentiella kunskapsuppbyggnaden inte får fullt genomslag i organisationerna, eftersom vi saknar systematik i kunskapspridningen. Därför borde hela den fackliga utredningsverksamheten genomlysas:

- Behoven bör beskrivas.
- Kostnadsbilden bör kartläggas.
- Principer för prioritering bör fastställas.
- Utredningsarbetet och dess styrning bör samordnas och organiseras.
- System för överblick och implementering av utredningsresultat bör etableras.

En sådan genomlysning med eventuellt åtföljande förslag bör även inrymma överväganden om samarbete över huvudorganisationernas gränser liksom om samverkan i olika organisatoriska och ekonomiska former med universitet och högskolor.

Kongressen bör ge styrelsen i uppgift att under den kommande kongressperioden initiera en utredning med direktiv i enlighet med ovanstående riktlinjer. Siktet bör vara inställt på beslut och genomförande under kongressperioden.

Kongressen föreslås besluta

- att LO ska tillsätta en utredning med uppgiften att lägga konkreta förslag till ökad samordning av LOs och förbundens utredningsarbete.

Medlemsförmåner och försäkringar

I anslutning till det fackliga medlemskapet erbjuds förbundens medlemmar en rad olika förmåner, som ligger utanför det fackliga kärnområdet, men som utgör ett viktigt och uppskattat mervärde. Försäkringslösningar är det vanligaste, men även annat förekommer (t ex Medlems-el).

Bakgrunden till dessa förmåner är komplex. Genom att utnyttja den kollektiva styrkan kan man solidariskt uppnå villkor, som de individuella medlemmarna annars inte skulle uppnå på marknaden. Den fackliga organisationen kan genom sin nära kontakt med de tilltänkta brukarna efterfråga produkter, som är "skräddarsydda" för medlemskollektivet. Av samma skäl kan facket fungera som en överlägsen kommunikationskanal mellan leverantörer och brukare. Allt detta talar för, att den fackliga organisationen med alla sina förtroendevalda krafter även fortsättningsvis bör behålla denna typ av verksamhet på sin repertoar.

Samtidigt utmärker sig sådan verksamhet genom att på alla nivåer ställa väldigt höga krav på professionellt grundad hantering. Till viss del stöds detta av de leverantörer vi traditionellt arbetar tillsammans med.

Mot bakgrund av den bild vi tecknat i "Problembilden" bör man överväga hur förmåns- och försäkringsområdet bör organiseras i framtiden för att upprätthålla principen om det likvärdiga medlemskapet.

Det bör snarast utredas om ytterligare utvecklade organisatoriska former för förbundsgemensamt ansvarstagande inom verksamhetsområdet "Medlemsförmåner och försäkringar", ska prövas.

Kongressen föreslås besluta

- att LO ska tillsätta en utredning med uppgiften att belysa möjligheter och problem med ett utökat förbundsgemensamt samarbete kring medlemsförmåner och försäkringar.

Ekonomi och administration

Sedan länge fungerar LO-TCO Rättsskydd. Nyligen har Servicecentret i Valdemarsvik startat sin verksamhet. Båda utgör exempel på hur specialiserad verksamhet läggs ut för att bedrivas separat och i annan form medan den fackliga organisationen fokuserar på de delar av verksamheten, som man ska vara bäst på och som är ouplösligt förbundna med den demokratiska och förtroendemannastyrda processen.

För att, i en tid av begränsade resurser, om möjligt ytterligare fokusera på de fackliga kärnuppgifterna, bör vi under den kommande kongressperioden gemensamt och systematiskt inventera verksamheten för att utröna, om det finns fler områden, som med fördel skulle kunna organiseras på liknande sätt. På varje sådant område bör det tas fram beslutsunderlag, som belyser möjligheter och risker, vinster och förluster.

- att uppdra åt LOs styrelse att under den kommande kongressperioden systematiskt undersöka möjligheterna att organisera ekonomi och administration gemensamt.

En flexibel och behovsstyrd LO-organisation

LOs regionala och lokala organisation har varit föremål för utredning och kongressbeslut vid en lång rad kongresser genom åren. Vid de flesta tillfällena har fokus legat på organisationsmodeller, stadgefrågor och resursstyrning. De beslut som tagits, har inte varit tillräckliga för att möta de krav, som ställts utifrån strukturella förändringar i arbetslivet och på arbetsmarknaden. Normalstadgarnas utformning och genomslag liksom föreställningar om något slags genomsnittsförutsättningar för regionalt och lokalt tvärfackligt samarbete, har ställts på huvudet av den faktiska samhällsutvecklingen. Skillnader i situation mellan regioner och orter med avseende på tvärfackliga behov har blivit så stora, att en organisatorisk mall som verksamhetsår från verksamhetsår ska fyllas med konkret innehåll, inte längre fungerar. Denna modell tenderar dessutom att befästa föreställningen om det tvärfackliga, som en "egen" organisation med en "egen" verksamhet. Vid beslut om tvärfackligt arbete tolkas detta alltför ofta som att man överlämnar såväl makt som ansvar på ett område till någon annan, och att man därefter inte behöver ägna uppmärksamhet åt eller använda resurser till detta.

En mer flexibel, behovsstyrd och projektpräglad organisationsmodell skulle kunna bidra till att ändra på detta synsätt. Om förbundsorganisationerna regionalt och lokalt lät kommande gemensamt arbete styras av behoven i stället för av förra årets budgetrubriker och normalstadgarnas uppräknade uppgifter, skulle deltagandet i det gemensamma tydligare framstå som en naturlig del av den "egna" verksamheten. Man försöker tillgodose ett eget behov genom att åtgärda problemen tillsammans med andra. Man har kvar sin del av ansvaret för beslutsfattande, arbetsinsatser och finansiering på precis samma sätt som om man fullt ut hanterat det på egen hand. De delar av det fackliga verksamhetsområdet, som de samarbetande organisationerna bedömer sig kunna sköta bättre på egen hand, eller som inte är tillräckligt viktiga, ingår inte i de gemensamma uppgifterna. Den gemensamma verksamheten blir vad de samverkande upplever ett gemensamt behov av. Denna princip bör gälla rakt igenom hela organisationen. Det innebär, att varje nivå, har att ta ställning till i vilken utsträckning underliggande nivå ska bindas upp med överordnade beslut. När de samverkande avdelningarna i ett distrikt tar prioriteringsbeslut på regional nivå måste de överväga i vilken utsträckning de beskär beslutsutrymmet på lokal nivå. Samma typ av bedömning måste LOs styrelse göra, varje gång man överväger att lägga ut uppgifter på distrikten.

Att på detta sätt trycka ner prioriteringsbesluten skulle sannolikt leda till, att verksamhetens omfattning i enskilda distrikt och i den lokala samarbetet över tid skulle variera mer än tidigare med avseende på omfattning och inriktning. I dag handlar det mera om att fylla ett befintligt utrymme av viss storlek med verksamhet. I en mer behovsstyrd modell skulle det mer handla om att bestämma vad som ska göras och sedan blir omfattningen så stor som den blir.

Behovet av stabilitet och kontinuitet, liksom ansvaret för stora ekonomiska resurser och arbetsgivaransvar, kräver att den regionala nivåns organisation även fortsättningsvis är sammanhållen och organisatoriskt regleras av centralt fastslagna normalstadgar.

Däremot bör stadgar och centrala beslut fortsättningsvis vara utformade på ett sådant sätt, att de regionalt samarbetande avdelningarna i ökad utsträckning avgör samarbetets innehåll och inriktning utifrån sina egna gemensamma prioriteringar. Därvid bör grundprincipen vara, att gemensamt ansvarstagande tillämpas, då en långsiktig och solidarisk bedömning visar, att det erbjuder de samverkande organisationerna ett mervärde jämfört med att var och en hanterar verksamheten själv. Med undantag för de verksamhetsområden, som förbunden i LO:s styrelse utpekar som obligatoriska samverkansområden, bör det regionala samarbetet bygga på sådana bedömningar och inte på påbud i stadgar eller centralt fattade prioriteringsbeslut.

De förändringar i samhället i stort och på arbetsmarknaden i synnerhet, som ovan beskrivits i "Problembilden", har gjort att behoven av och förutsättningarna för lokalt tvärfackligt samarbete ser helt olika ut på olika orter. Skillnaderna är nu så stora, att samarbetets omfattning, inriktning och organisatoriska former inte längre låter sig regleras av en generell, centralt fastställd organisationsmodell. Därför bör normalstadgarna för lokala LO-fack avskaffas. I stället bör det övergripande ansvaret för det lokala tvärfackliga samarbetet åvila förbundens avdelningar, som bärare av den lokala fackliga identiteten, och styrs genom LO-distrikten. Det bör åvila distrikten att i samarbete med de lokala organisationerna på varje ort tillse att det tvärfackliga samarbetets omfattning, innehåll och former bestäms. På många orter fungerar redan i dag det tvärfackliga samarbetet alldeles utmärkt. Där kommer man sannolikt besluta att detta ska fortsätta i samma eller liknande former som tidigare. På andra ställen kommer man att utarbeta nya former avpassade alltefter de befintliga förutsättningar. Ingenting hindrar, att sådant samarbete styrs av formella överenskommelser, regler eller t.o.m. stadgar, men dessa är inte centralt styrda utan grundas på formuleringarna om ansvar för lokalt samarbete i LO-distriktens normalstadgar.

En sådan övergång från modellstyrning till behovsstyrning låter sig inte framgångsrikt genomföras med någon form av chockterapi, utan kommer att kräva rimlig övergångstid. Däremot bör vi arbeta för snabbast möjliga förändring vad avser det underliggande synsättet:

- LO är inget förbund med egen, fristående regional och/eller lokal verksamhet. Däremot bedriver medlemsförbunden gemensam verksamhet på dessa nivåer. LO-distrikten utgör en organisatorisk plattform och ett verktyg i det arbetet. I vilken utsträckning och i vilka former de ska stödjas personellt och finansiellt från den centrala nivån, avgör medlemsförbunden gemensamt i LO:s styrelse. I vilken utsträckning och i vilka former de plattformar för samarbete, som upprättas på lokal nivå, ska stödjas från den regionala nivån, avgör förbundsavdelningarna gemensamt i LO-distriktens styrelser.

Tvärfackliga försöksprojekt

De försöksverksamheter, som bedrivits inom ramen för det s k Storstadsprojektet, och som omnämndes i avsnittet "Medlemsrekrytering", har ännu inte utvärderats. Även i en framtid, när så skett, kommer underlaget att vara otillräckligt för att dra generella slutsatser. Därför kommer det att krävas fler och systematiska försök med nya samsarbetsformer för att möta tidens utmaningar.

Försök med den ambitionsnivå (eller ännu högre), som präglar det s k Arlanda-projektet, låter sig inte kommenderas fram. De måste ske på frivillig väg och utifrån ett upplevt behov hos de samverkande organisationerna. LO kan genom sin organisation på olika nivåer bara inbjuda till och erbjuda organisatorisk plattform för sådan försöksverksamhet. Det konkreta innehållet och gränserna för samarbetet måste utarbetas av de samverkande förbundsavdelningarna.

LO bör redan under början av den kommande kongressperioden i ett par regioner (tätortspräglad respektive glesbygdspreglad) och på några orter av olika karaktär försöka få till stånd sådana projekt. Försöken bör vara frivilliga även i den meningen, att någon avdelning i regionen eller på orten ska kunna välja att stå utanför, utan att detta lägger hinder i vägen för de resterande. Det bör heller inte från början föreligga några förutbestämda högsta- eller minstanivåer för samarbetets omfattning. Inga fackliga verksamhetsområden bör på förhand vara vare sig "förbjudna" eller "obligatoriska". Det måste överenskommas mellan de medverkande organisationerna med godkännande av deras förbund.

Redan vid försöksprojektets start bör utvärderingsförfarandet vara fastlagt och dess genomförande förberett.

Regional indelning

Utöver denna förändring av det principiella synsättet framstår också mindre organisatoriska förändringar som nödvändiga i skenet av de senaste årens erfarenheter. Sålunda framstår principen om "ett län – ett distrikt" som ohållbar i kombination med de begränsade personalresurserna. Det är synnerligen svårt att upprätthålla "driftsäkerhet" och nödvändig allsidighet i kompetens i "enmansdistrikten" utan att ställa helt orimliga krav på personalen. Det måste snarast öppnas möjligheter till forandet av regionala enheter med större slagkraft och stabilitet.

Kongressen föreslås besluta

- att verksamhetens inriktning i LO-distrikten ska vara flexibel och behovsstyrd och styras av de samverkande avdelningarnas preferenser i enlighet med riktlinjerna i MEDLEM 2010.
- att centralt fastställda normalstadgar för det lokala tvärfackliga samarbetet avskaffas.
- att ansvaret för omfattning, inriktning och former för lokalt tvärfackligt samarbete åvilar förbundsavdelningarna och utövas genom LO-distrikten.
- att LO:s representantskap ges i uppdrag att under kongressperioden fortlöpande ska anpassa normalstadgar och regelverk för LO-distrikten.
- att LO under kongressperioden ska omstrukturera distrikts-indelningen så att den bygger på slagkraftiga och bärkraftiga enheter.
- att uppdra åt LO att under kongressperioden initiera tvärfackliga försöksprojekt i enlighet med riktlinjerna i MEDLEM 2010.

LO i framtiden

GRUNDEN FÖR VARJE facklig organisation är även framgent det fackliga löfte om inbördes solidaritet, som medlemmarna avger till varandra när de blir medlemmar.

LOs sexton medlemsförbund ska alla fullgöra uppgiften att organisera arbetstagarna inom sina respektive verksamhetsområden. Landsorganisationen, LO, är förbundens gemensamma organisation för att stödja varandra i den uppgiften. Grunden för LOs verksamhet är en klassmässig gemenskap mellan LO-förbundens medlemmar. Utgångspunkten är att dessa medlemmar har en tydlig intressegemenskap som grundar sig på att de är arbetstagare och har en ställning i produktionen som ger dem begränsad makt över sitt arbete.

Vi ska i det följande övergripande beskriva hur förutsättningarna för LO att fullgöra sitt uppdrag har förändrats över tiden och hur LOs konstitution och stadgar i realiteten har förändrats.

LOs uppgifter

Enligt § 1 i LOs nuvarande stadgar är LOs uppgift att

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

LO ska i sin verksamhet koncentrera sig på förbundsmedlemmarnas intressen i egenskap av arbetstagare. När LO fullgör den uppgiften ska organisationen verka för en samhällsutveckling som grundar sig på politisk, social och ekonomisk demokrati. LO ska även i övrigt verka för en sådan samhällsutveckling. Det sistnämnda kommer tydligast till uttryck i den facklig-politiska samverkan med det socialdemokratiska partiet.

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

Verkligheten har förändrats

Förändrad roll

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

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

Nu har Svenskt Näringsliv i huvudsak dragit sig undan från förhandlingsverksamheten. Därför är situationen på förhandlingsområdet likartad den som gällde före 1956. Men det finns stora skillnader mellan då och nu. Då förhandlade varje förbund för sig medan vi idag har branschvisa förhandlingsavtal som samordnar förhandlingarna mellan de olika parterna inom den aktuella sektorn. Det mest kända exemplet är det så kallade industriavtalet där fem av LOs medlemsförbund deltar.

Medlemsförbunden är mycket färre idag och har var för sig många fler medlemmar än tidigare. Förbunden organiserar i många fall alla arbetstagare inom en sektor och förbundet täcker därmed den delen av arbetsmarknaden helt ensamma. Detta har lett till att medlemmarna i de olika förbunden i flesta fall inte har likartade arbetsvillkor och arbetsförhållanden på samma tydliga sätt som förr.

Det faktum att många förbund täcker stora delar av arbetsmarknaden har också lett till att förbunden själva har mycket tätare direkta kontakter med regering och riksdag än tidigare.

Slutligen har de ekonomiska tillgångarna decentraliserats i mycket större utsträckning. Det gäller såväl i förhållandet mellan LO och förbunden som mellan de lokala förbundsorganisationerna och förbunden centralt.

Ändrad förbundsstruktur

Den grundläggande principen för all facklig verksamhet är att skapa en utbudskartell gentemot arbetsgivarna. Syftet är att arbetsgivarna inte ska få möjlighet att spela ut olika arbetstagare eller fackföreningar mot varandra. Därför är det en grundläggande facklig princip att så långt det är möjligt undvika konkurrens mellan fackföreningar om de anställda hos en och samma arbetsgivare. Det avspeglar sig bland annat i det faktum gränsdragningstvister är en av de få frågor där LO kan fatta för medlemsförbunden bindande beslut.

Tyvärr har denna grundprincip i alltför liten utsträckning varit styrande i den process som lett fram till en minskning av antalet medlemsförbund i LO från mellan 30 och 40 till nuvarande 16. Istället för rent fackliga överväganden har utvecklingen drivits fram av ekonomiska och administrativa effektivitetsskäl. Detta har i en del fall givit till resultat att organisationsgränserna inte är de – ur fackliga utgångspunkter – optimala. Det har till och med i vissa fall givit till resultat att arbetsgivarna kunnat spela ut olika förbund mot varandra. Denna av ekonomiska och administrativa skäl drivna utvecklingen kommer sannolikt att fortsätta om fackföreningsrörelsen inte försöker ta ett mera samlat grepp över utvecklingen. Problemet har uppmärksamats av en hel rad organisationsutredningar – inför 2004 års kongress, såväl som tidigare – men har legat utanför dessa utredningars uppdrag. Mot den bakgrunden kan det

diskuteras, om LOs uppdrag som gränsdragare vid framtida omstruktureringar, åtminstone på ett konsultativt plan, bör utövas mer aktivt och förutseende.

Här finns det ett stort behov av att gemensamt komma överens om vilken utveckling som är önskvärd ur fackliga utgångspunkter. I det sammanhanget bör dessutom utredas i vilken utsträckning olika former av samarbete lokalt, regionalt och på nationell nivå mellan förbunden kan utgöra ett alternativ. Bedömningen bör dessutom göras utifrån det faktum att utvecklingen numera ställer större krav på organisationen för att den ska kunna vara närvarande på de olika medlemmarnas arbetsplatser samtidigt som det ställs krav på mycket mer av internationellt arbete.

Ändrad medlemssammansättning

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

Andelen medlemmar med utländsk bakgrund har också ökat på ett dramatiskt sätt från 10 procent 1970 till 21 procent 2003.

Både kvinnor och medlemmar med utländsk bakgrund är dock inte jämnt fördelade över förbunden utan är starkt koncentrerade till vissa förbundsområden.

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

Trots förändringen i utbildningsnivån har den ofta omtalade förskjutningen från LO-yrken till TCO- och SACO-yrken inte alls varit lika kraftig som förändringarna inom LO. Mellan åren 1970–2002 ökade LO med 240 000 medlemmar, TCO med 555 000 medlemmar och SACO med 420 000 medlemmar. Eftersom LO-andelen av de nya medlemmarna varit mindre än tidigare är LOs andel av samtliga fackföreningsmedlemmar numera mindre och har sjunkit från 67 procent till 51,4 procent.

Inom många företag har arbetsorganisationen förändrats så att gränsen mellan arbetare och tjänstemän blivit mer diffusa eller helt suddats ut. För andra grupper har mycket lite förändrats. LO-förbundens medlemmar som helhet har enligt olika undersökningar inte i särskilt hög grad förändrat sin syn på sig själva som arbetarklass. 2002 anser sig 58 procent av LO-förbundens medlemmar tillhöra arbetarklassen mot 63 procent 1998 och 66 procent 1988. Inom grupperna medelålders kvinnor och yngre män har andelen som anser sig tillhöra arbetarklassen ökat under de senaste åren.

Vissa tjänstemannarbeten har dessutom genomgått en stark proletarisering. Därför finns det inom tjänstemannagrupperna en ganska stor del som upplever sig tillhöra arbetarklassen. Medan ännu fler eller så stor del som 31 procent av TCOs medlemmar och 15 procent av SACOs medlemmar betraktar sig själva som arbetare. Förklaringen till detta är förmodligen att ganska stora grupper bland TCO och SACO-medlemmar har relativt låga löner och intar samma ställning i produktionen som huvuddelen av LO-förbundens medlemmar.

Internationaliseringen

Sverige har – i vart fall efter andra världskriget – varit mycket beroende av internationell handel och den internationella utvecklingen. De 10–20 största företagen har under många årtionden varit exportföretag som i praktiken haft ett mycket stort inflytande på Sveriges ekonomi.

Denna bild har inte förändrats. Det nya som har hänt är dels att finanskapitalet – genom avregleringar och utvecklad datateknik – har internationaliserats och dels att många av de stora företagen inte längre kan anses vara svenska i traditionell mening. Den delen av storföretagen har en klar majoritet av sina anställda i andra länder, de gör 70–80 procent av sina investeringar utomlands och säljer 80–90 procent av sina produkter i andra länder. Den svenska marknaden är för dem nästan försumbar.

De ser inte sina svenska anställda som viktiga konsumenter av företagets produkter utan enbart som arbetskraft som används så länge de kan producera på ett lönsammare sätt än företagets anställda i andra länder. Dessa företagsledningars intresse av hur det går för Sverige som land har därmed minskat dramatiskt. De skiljer sig helt från mindre och medelstora exportföretag som av olika skäl inte kan tänka sig att flytta sin verksamhet från Sverige och multinationella företag som finns i Sverige för att arbeta på den marknad som finns här. De sistnämnda företagen är direkt beroende av inte bara det egna företagets kostnadsnivå utan också av att svenskarna som till stor del är LO-medlemmar kan efterfråga deras produkter.

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

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

Den ovan beskrivna utvecklingen har ökat spänningen mellan olika grupper inom LO-kollektivet och har inom vissa områden ökat det gemensamma intresset mellan en del LO-medlemmar och olika tjänstemannagrupper. Trots att många LO-förbund har medlemmar i alla de ovan beskrivna företagstyperna har utvecklingen försvårat samarbetet inom LO-familjen. Branschsammanhållningen konkurrerar med klassammanhållningen. Det leder till att förbund ibland verkar prioritera samarbetet med tjänstemannaförbund inom samma sektor framför samarbete med andra LO-förbund.

Ett faktum som förstärker denna spänning är dessutom att de företag vi nu beskrivit utgör en stor och ofta bestämmande del av den internationellt konkurrensutsatta sektorn och som i huvudsak bestämmer löneökningstrycket för hela arbetsmarknaden.

Vid sidan om den nu beskrivna internationaliseringen kan vi dessutom konstatera att multinationella företag i stor utsträckning är ägare även till företag vars verksamhet i Sverige är helt inriktad på Sverige som hemmamarknad. Det gäller t ex många tjänsteföretag såsom varuhuskedjor och transportföretag. Även om dessa företag för sin verksamhet här är beroende av efterfrågan på den svenska marknaden så för de med sig traditioner från andra länder och är dessutom "lättflyktigare" än andra företag.

Ett uppmärksammat exempel på denna typ av företag är ”Toy’s R Us” som efter en – efter svenska förhållanden – ovanligt intensiv kamp tvingades sluta sitt första kollektivavtal i Sverige.

Internationaliseringen ställer särskilda krav på alla medlemsförbunden och LO. Det finns därför stort behov av att utreda och definiera arbets- och rollfördelning mellan LO och medlemsförbunden utifrån dessa nya förutsättningar.

Starkt stöd för facket

Det finns – trots att det ofta påstås motsatsen – ett starkt stöd bland arbetstagare inom olika LO-yrken för fackföreningsrörelsen. Även om det under senare år funnits vissa problem att rekrytera unga människor som etablerar sig på arbetsmarknaden har organisationsgraden inom LO-förbunden ökat från 73 procent 1968 till 83 procent 2002. Bland LO-kvinnorna är numera 85 procent fackligt organiserade och bland LO-männen 81 procent. Bland heltidsanställda är organisationsgraden något högre. Denna utveckling har dessutom skett trots att branscher med traditionellt hög organisationsgrad minskat sin andel av medlemskåren och branscher med traditionellt låg organisationsgrad ökat sin andel.

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

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

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

Trots borgerlighetens frammarsch på slutet av 1980-talet och trots massarbetslösheten och de ekonomiska problemen under 1990-talet har förbunden inom LO lyckats att hålla samman och försvara LO-medlemmarnas rättigheter. Avtalsrörelserna har skett som samordnade förbundsförhandlingar och LO har satt normen för hela arbetsmarknaden. Medvetenheten är stor hos förbunden om att många frågor inte kan hanteras av varje förbund för sig utan kräver sammanhållning inom LO. Det är svårare för förbunden att samla sig till ett gemensamt agerande idag än tidigare men när det lyckas har de samlade LO-förbunden större makt än någonsin.

Det som gav LO och den samlade fackföreningsrörelsen ett starkt politiskt inflytande under 1960-, 70- och 80-talen var det faktum att LO levererade stabilitet på arbetsmarknaden samtidigt som LO-medlemmarna fick förbättrad ekonomisk standard. Vårt inflytande över samhällsutvecklingen påverkas också idag starkt av vår förmåga att bidra till en sådan utveckling. Här pågår ännu ett sökande efter den lämpliga modellen för samarbete och inbördes disciplinering mellan förbunden inom LO.

Samarbete med andra huvudorganisationer

Löntagarna i Sverige och en handfull andra länder är fackligt organiserade i en utsträckning som är unik i världen. Detta beror framför allt på att tjänstemännen har en betydligt högre organisationsgrad än i andra länder. Den höga organisationsgraden bland LO-medlemmarna och den facklig-politiska samverkan har gjort arbetarrörelsen

starkare i Sverige än i de flesta andra länder. På motsvarande sätt har självständigheten och det politiska oberoendet varit grunden till den starka tjänstemannarörelsen i Sverige. LO och TCO har dessutom stärkt varandra genom ömsesidig respekt. Under senare år har också SACO anslutit sig till detta samarbete.

Vi står nu i den situationen att delar av LO-förbundens medlemmar och delar av tjänstemannaorganisationernas medlemmar på det sätt som vi beskrivit ovan har mer gemensamt än tidigare. Uppgiften inför 2000-talet för LOs ledning och styrelse liksom för medlemsförbundens ledningar är att finna nya former för samarbete mellan organisationerna som inte äventyrar de faktorer som hittills varit grunden för den samlade svenska fackföreningsrörelsens unika framgång.

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

Under 2000-talets första årtionde kommer vi med säkerhet att få uppleva att nya organisationer bildas också över nuvarande gränser mellan LO och TCO. I den situationen tvingas vi att välja om det klassbaserade samarbetet och den facklig-politiska samverkan inom LO-familjen ska bestå eller ersättas av en helt ny modell.

Håller vi fast vid nuvarande modell tillåter det ett mycket närmare och mera systematiskt samarbete med såväl TCO som SACO än idag men eventuella nya förbund får då välja vilken huvudorganisation de vill tillhöra.

Det andra huvudalternativet är att vi avstår från det klassbaserade samarbetet inom LO-familjen, avskaffar den facklig-politiska samverkan och strävar efter en sammanslagning mellan LO och TCO.

Möjligen kan det finnas mellanformer mellan dessa ytterligheter. Det är en fråga som bör utredas under den kommande kongressperioden.

Finns det skäl att se över LOs konstitution?

Mot bakgrund av den verklighet och de problemställningar som vi beskrivit ovan bör vi analysera om konstruktionen eller om man så vill konstitution som LO har är den bästa. Man kan dessutom konstatera att stora delar av LOs stadgar är helt inaktuella och att LOs normalstadgar för medlemsförbunden i ganska liten utsträckning avspeglar sig i förbundens stadgar. Det kan dessutom konstateras att stadgarna i många fall inte reglerar verksamheten på ett optimalt sätt.

Utöver det reformbehov som framgått ovan har dessutom samspelet mellan LO och förbunden i stor utsträckning förändrats.

Låt oss börja med att se på de principer som är styrande för LO.

Konfederation eller federation?

LOs ledning och styrelse har till uppgift att företräda det gemensamma LO-kollektivet. De väljs inte av medlemsförbunden utan av LOs kongress och/eller representantskap. Kongressen – inte medlemsförbunden direkt – beslutar om inriktningen av LOs arbete.

Tanken bakom denna konstruktion är att ställningstaganden som samlar en majoritet av förbundens medlemmar ska kunna samla en majoritet på LOs kongress även om den uppfattningen bara har minoritetens stöd inom vart och ett av förbunden eller huvuddelen av dessa. Ett exempel på det är LO-förbundens kvinnliga medlemmar. Eftersom de fortfarande i stor utsträckning är samlade i vissa av LOs medlemsförbund får de en svagare ställning i församlingar med en representant från varje förbund än vad som motsvarar deras totala andel av LO-förbundens medlemskår.

LOs ledning och styrelse ansvarar enligt stadgarna inte inför förbunden utan inför representantskapet och kongressen. Detta innebär också att de större förbunden genom att de har fler medlemmar och därmed flera företrädare på kongressen och representantskapet får större makt över LOs beslut än de mindre förbunden. En medlem i ett större förbund får därmed samma inflytande som en medlem i ett mindre förbund. Allt enligt principen en medlem en röst.

Å andra sidan är LO en federation som inte kan fatta för sina medlemmar – de 16 förbunden – bindande beslut i andra frågor än beträffande avgiften till LO och i gränsdragningsfrågor. Beslut som inte godtas av en majoritet av medlemsförbunden blir därför mer eller mindre verkningslösa. LOs ledning och styrelse måste alltså fullgöra sina uppdrag från LO-kongressen och representantskapet på ett sådant sätt att de får förbundens aktiva stöd.

Denna avvägning mellan LO som federation och förbundens självständighet har inte förändrats under åren. Effekterna i verkligheten av stadgebestämmelserna har dock förändrats.

Nu har LO 16 medlemsförbund och antalet kommer sannolikt att minska ytterligare. Fortfarande under 1970-talet hade LO många fler medlemsförbund. Kongressen valde en styrelse som – förutom av LOs ledning – bestod av ordinarie ledamöter från 11 av de 25–40 medlemsförbunden. Såväl kongressen som representantskapet innehöll många ledamöter från förbund som inte var representerade i LOs styrelse. Uppdraget – att delta i LO-styrelsens arbete – utgick därför tydligare från LO-kongressen än från det egna förbundet. Utvärderingen av LO-styrelsens arbete skedde därmed mera än idag med helheten som utgångspunkt.

Nu sitter alla förbundsordförande med i styrelsen som valda eller adjungerade. Det medför uppenbara fördelar men innebär också en stor risk för att styrelseledamöterna ännu mer än tidigare uppfattar sig enbart som företrädare för sitt eget förbund. Effekten av det riskerar i sin tur att bli att LO – i större utsträckning än tidigare – bara blir en mötesplats för förbund som i fråga för fråga bestämmer sig för om de ska samverka eller ej. Det leder i så fall till att enskilda förbund får vetorätt mot alla beslut om samverkan. Det kommer att göra LOs roll otydlig eftersom det leder till stora risker för handlingsförlamning. Ska vi undvika det krävs det en öppen, tydlig och omsorgsfull beslutsprocess som syftar till så breda majoriteter som möjligt men där inget förbund tillåts förhindra samarbete mellan de övriga. En sådan beslutsprocess blir med nödvändighet långsammare men när besluten har fattats blir de mycket starka och kan genomföras med en oerhörd kraft.

Mot ovanstående bakgrund bör dock en analys ske av LOs roll och samspelet mellan LO och förbunden.

Stadgeregler om förhandlingsverksamhet

LOs stadgar innehåller en hel rad regler om samordnad förhandlingsverksamhet och LOs deltagande i förbundens förhandlingsverksamhet som skulle väcka stor förvåning om de började tillämpas. Däremot beskrivs inte på något sätt den form av samordning som idag regelmässigt sker mellan förbunden.

Slutsatser

Den ovanstående genomgången visar att det är hög tid att göra en genomgripande genomgång av LOs konstitution och främst förhållandet mellan LO och förbunden. Kongressen bör därför tillsätta en utredning som får till uppdrag att under kongressperioden göra en genomgripande genomgång av de frågor som beskrivits ovan samt avge ett nytt förslag till LO-stadgar och normalstadgar för medlemsförbunden till 2008 års kongress.

Utredningen bör arbeta under stor öppenhet och bedriva sitt arbete i aktiv dialog med medlemsförbunden och deras medlemmar.

Kongressen föreslås besluta

- att en genomgripande utredning ska tillsättas, som till kongressen 2008 lägger förslag om LO:s framtida uppdrag, konstitution, stadgar och funktionssätt.
- att LO:s representantskap får i uppgift att senast vid höstmötet 2004 fastställa direktiv för utredningen i enlighet med riktlinjerna i MEDLEM 2010, avsnittet ”LO i framtiden”.

