



# LOs organisationsplan 2012

Beslutsunderlag till LOs 27:e ordinarie kongress 2012





## Jag vill jobba!

**Jonas Norell, 39 år, Byggnads, betongborrhare vid Borrkompaniet i Stockholm.**

Jag har ett ganska otacksamt och drygt jobb sedan 16 år tillbaka. Jag tungriver större betongkonstruktioner och tar håll på allt med hjälp av den maskinpark och erfarenhet jag har.

I början var det roligt att lära sig tekniken och göra jobbet. Numera är utmaningen att hitta en problemlösning som inte kunden har klarat av och att göra det säkert, snabbt och kostnadseffektivt.

Ett dammig och skitigt arbete. Det bästa är ändå att jag bestämmer själv i min egen skit. Jag är en enstöring och gillar att jobba med mina egna projekt. Nu är det sällan någon som ifrågasätter vad jag gör utan ger mig respekt och uppbackning när det behövs.

© Landsorganisationen i Sverige 2012

Omslagsfoto: Lars Forsstedt

Omslagstext: Sophia Gabrielsson

Grafisk form: LO

Original: ETC

Tryck: LO-Tryckeriet, Stockholm 2012

ISBN 978-91-566-2718-7

LO 12.03 1000

## *Innehåll*

Förord	5
De viktigaste förslagen till ändringar i Organisationsplan 2012	7
Det fackliga uppdraget	9
Förslag till ny organisationsplan 2012	14
Organisera	15
Organisationsplanens tillämpning	16
Tvister om organisationsrätt	34
Kartellavtal – ett alternativ som kan prövas	43
Dubbelorganisering	47
Gränsdragning mellan arbetare och tjänstemän	48
LO-förbundens bransch- och avtalsstruktur	50
Förtydliganden av LO-förbundens bransch- och avtalsstruktur	58
Organisationsplanens födelse och framväxt	65



## Förord

Landsorganisationens kongress 2008 beslutade om en förutsättningslös och heltäckande utredning av LOs organisationsplan. Utredningen fick i uppdrag att lägga fram förslag till en ny organisationsplan på LO kongressen 2012. Den senaste övergripande utredningen genomfördes inför och antogs av LO kongressen 2004.

Följande riktlinjer fastslogs av kongressen och sedermera LOs styrelse för utredningens arbete:

### *Nya branscher, arbeten och funktioner*

Behandla frågan huruvida det finns nya verksamhetsområden och nya verksamhetsformer som kan komma att få betydelse för LOs organisationsplan och då vilket förbund som bör/ska ha rätten till dem.

Se över och behandla frågan om den fackliga hemvisten för de arbetstagare som omfattas av olika arbetsmarknadspolitiska åtgärder inkl Samhall.

### *Arbetare och tjänstemän*

Se över gränsdragningen mellan TCO-förbund och LO-förbund.

Se över hur förhållningssättet mot TCO-förbunden ska utformas. Utredningen ska även se över formerna för den befintliga gemensamma kommittén.

### *Gränstvister*

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

### *Nya definitioner och ord*

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

Se över de ordval som finns i organisationsplanen.

### *Delmarknader och kartellavtal*

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

Se över och eventuellt skapa nya samverkansformer och processregler för hur samverkan inom en delmarknad kan gå till.

Renodla vissa verksamhetsområden för att minska uppkomsten av svårhanterliga gränstvister i framtiden.

### *Samverkan mellan förbund*

Ge förslag på hur samverkansformer kan utvecklas

### *Förbundssammanslagningar (strukturplan)*

Ta fram förslag till ny strukturplan.

#### *Till arbetet med utredningen utsåg LOs styrelse:*

Per Bard, LO, ordförande

Johan Ingelskog, LO

Göran Larsson, LO

Ingemar Göransson, LO

Torbjörn Johansson, Byggnadsarbetareförbundet

Tommy Tillgren, Handelsanställdas Förbund

Darko Davidovic, IF Metall

Hans Forsberg, Kommunalarbetareförbundet

Thomas Abrahamsson, SEKO

Martin Virenius, Transportarbetareförbundet

#### *Utredningens arbete*

Utredningen har sedan hösten 2008 arbetat förutsättningslöst med framtagandet av en ny organisationsplan. Samtliga av de riktlinjerna som LO kongressen fastslog har utretts.

Under arbetet med utredningen har det genomförts studiebesök hos de fackliga centralorganisationerna i Tyskland, Österrike, Holland, England samt de nordiska länderna för att se vad de har för kollektivavtalsindelning och konfliktregler mellan sig.

Områden som varit särskilt tvistiga eller som kan komma bli det i framtiden har behandlats av utredningen. Utredningen har valt att genomföra dessa som särskilda utredningar med externa utredare. Områden som har utretts är: bemanningsbranschen, hemserviceföretag, butiksbagerier, återvinningsbranschen, logistikföretag/lagerverksamhet och industriellt byggande.

#### *Organisationsplanen 100 år 2012*

Till LOs femte ordinarie kongress 1909 inkom det inte mindre än 49 motioner rörande LOs sammansättning. Kongressen enades slutligen om att tillsätta en omorganisationskommitté. Till kongressen 1912 lämnade kommittén över sitt förslag som sedermera antogs av kongressen. Beslutet blev att förbunden skulle upprättas efter industriförbundsprincipen med 22 förbund.

Vi kan konstatera att 100 år har gått av frivillig facklig indelning mellan LO-förbunden. Under de 100 åren har det varit flera diskussioner, ibland livliga, och inlägg om hur förbunden bör vara organiserade. Detta är inte konstigt. LOs organisationsplan är ett viktigt skäl till LO-förbundens sammanhållning och styrka.

Stockholm 23 augusti 2011

*Per Bardh*

## De viktigaste förslagen till ändringar i Organisationsplan 2012

### **Ett avsnitt om ”Det fackliga uppdraget”**

Det finns två centrala styrdokument som fastställs på LOs kongresser och som reglerar samarbetet mellan LOs medlemsförbund. Det är LOs stadgar och LOs Organisationsplan. Bägge dokumenten har funnits och omarbetats regelbundet, den första Organisationsplanen presenterades till 1912 års LO-kongress.

Trots detta, eller kanske just därför, är det viktigt att förklara bakgrunden till och betydelsen av organisationsplanen. Det är särskilt viktigt i en tid när kraven på en mer avreglerad arbetsmarknad har blivit starkare och kollektivavtalen inte sällan ifrågasätts.

Inledningen i förslaget till Organisationsplan 2012, Det fackliga uppdraget, är nyskrivet. Syftet är att öka kunskapen om Organisationsplanens betydelse för det fackliga uppdraget bland framförallt förtroendevalda men även hos andra som vill förstå utvecklingen på arbetsmarknaden.

### **Strukturplanen har tagits bort**

Tidigare organisationsplaner har egentligen innehållit två delar – en Organisationsplan och en Strukturplan. Strukturplanen har varit LO-kongressens rekommendation till förbunden för hur förbundsstrukturen bör förändras framöver, i praktiken vilka förbund som bör gå samman med vilka.

Detta var tidigare ett viktigt styrdokument för att nå en kvalitativt god verksamhet och en kostnadseffektiv organisation över hela arbetsmarknaden. Strukturplanen till 1912-års kongress föreslog en förändring från 41 till 22 förbund. LO har idag 14 medlemsförbund.

Flertalet medlemsförbund är nu stora och självständiga enheter och den fortsatta utvecklingen påverkas av långt fler orsaker än tidigare. Det är därför inte längre meningsfullt att till kongressen lägga fram ett detaljerat förslag om den framtida förbundsstrukturen.

Det första kapitlet i förslaget till Organisationsplan 2012 innehåller därför ett mer prin-

ciellt resonemang om svårigheterna att bygga den fackliga strukturen med hänsyn till stark yrkesidentitet, en god samhörighet mellan medlemmar och organisation, verksamhet på många platser samt låga kostnader. Kapitel 1 ska ses som en grund och en stimulans för den ständigt pågående diskussionen om förbundens samarbete, samverkan och eventuella sammanslagningar.

### **Industriförbundsprincip blir förbundsprincip**

Principen om ett fackförbund och ett avtal för alla arbetare på varje arbetsplats växte fram samtidigt som industriföretagen växte till stora arbetsplatser. Principen kom därför att tillämpas i första hand inom industrin, därifrån namnet. Idag finns det stora arbetsplatser också inom till exempel handel och offentlig service. Det är därför naturligt att, av pedagogiska skäl, i förslaget till Organisationsplan 2012 byta namn – från industriförbundsprincip till förbundsprincip. Namnändringen har inte och ska inte ha några konsekvenser i hur organisationsplanen tolkas i en enskild organisationstvist.

### **Nya regler för att lösa organisationstvister**

Organisationsplanen innehåller inte bara regler om vilket förbund som ska ha organisationsrätten utan också regler om hur en tvist mellan två förbund ska hanteras av de tvistande förbunden och av LOs styrelse. De nya reglerna om hantering av tvister i förslaget till Organisationsplan 2012 är en komplettering och förtydligande av nu gällande praxis med två viktiga kompletteringar.

Den första kompletteringen är ett förslag att styrelsen kan förordna om medlare i en tvist. Medlingen syftar till att öka möjligheterna att finna lösningar i en gränsdragningskonflikt som parterna kan acceptera.

Den andra kompletteringen är att LOs styrelse får en rätt att besluta om andra sank-

tioner än uteslutning mot ett förbund som inte på föreskrivet sätt medverkar till att ett beslut i en gränsdragningstvist får genomslag, båda vad gäller vilket avtal som ska tillämpas samt medlemstillhörigheten.

### ***Ett förslag till en samarbetslösning – kartellavtal***

En organisationstvist kan ibland vara svår att avgöra och skapa djupa spänningar mellan tvistande förbund. Ett alternativ, trots betydande svårigheter, kan vara att LOs styrelse uppmanar förbunden till att söka en ny form av samarbetslösning, kartellavtal.

Den innebär att två eller flera förbund bär på likalydande avtal inom en verksamhet eller en bransch och att förbunden för varje arbetsplats fördelar organisationsrätten mellan sig. Det betyder att två eller flera förbund bär avtalet mot motparten (-erna) men att det fortfarande endast är ett förbund som organiserar de anställda på varje arbetsplats. Lösningen är inte ny, den tillämpas till exempel för Samhallgruppen och inom bemanningsbranschen.

### ***Bemanningsbranschen***

I september 2000 träffade LOs samtliga medlemsförbund ett nytt, likalydande och kollektivavtal för bemanningsbranschen. I samband med att avtalet tecknades kom LOs förbund överens om vissa principer för hur avtalet skulle hävdas, de anställda kunde organiseras och medlemmarna företrädas.

Organisationsplan 2012 lägger ett nytt förslag om en ny ansvarsfördelning mellan förbunden inom bemanningsbranschen. Syftet är att kraftfullt förbättra de fackliga insatserna för att organisera och företräda medlemmar inom en ny och snabbt växande bransch på arbetsmarknaden.

### ***Arbetare och tjänstemän***

LOs styrelse har ingen formell makt att avgöra en gränstvist mellan ett LO, TCO och Saco förbund. LOs styrelse kan dock ge enskilda LO förbund stöd i arbetet med gränsdragning mot TCO- och Saco förbund. Ytterst kan det innebära att LOs styrelse ger ett enskilt LO förbund stöd för att vidta stridsåtgärder och begära sympatiåtgärder för att hävda sitt kollektivavtal mot TCO- och Saco förbund.

### ***Historiken flyttad till en bilaga***

I tidigare utredningar har den historiska utvecklingen varit ett långt och innehållsrikt avsnitt i Organisationsplanens inledning. Den beskrivningen är nu flyttad till en bilaga sist i dokumentet. Orsaken är att genomgången är viktig att bevara och uppdatera men att den i första hand har ett intresse för läsare med ett mer riktat intresse.



## Det fackliga uppdraget

För många hundra år sedan var produktionen organiserad som ett hantverk. En mästare hade ofta bara en gesäll, som hade en lärling. När mästern slutade blev gesällen mästare, lärlingen blev gesäll och en ny lärling trädde till. Allt styrdes av en strikt senioritet, en strikt turordning.

Men samhället, ekonomin och efterfrågan växte. En mästare kunde städsla två eller fler gesäller. En gesäll kunde städsla två eller flera lärlingar. Den strikta ordning som varit bröts sönder, det var inte längre givet vilken gesäll som skulle efterträda sin mästare och vilken lärling som skulle efterträda sin gesäll.

Gesällerna började konkurrera med varandra om vem som skulle få efterträda sin mästare. Lärlingarna började konkurrera om vem som skulle få efterträda sin gesäll. Mästare och gesäller kunde välja mellan fler. En ny marknad var född, den moderna arbetsmarknaden började växa fram.

Det blev en tydligare uppdelning i arbetsgivare och arbetstagarer, i köpare och säljare på en marknad för arbete och de började, var och en, att organisera sig för att hävda sina intressen på denna nya marknad. Kampen om priset, lönen, och villkoren hade tagit sin början.

### Den järnhårda lönelagen

En av socialdemokratins grundare, den tyske politikern Ferdinand Lassalle, d 1864, formulerade "das eherne Lohngesetz", den järnhårda lönelagen. Den säger att lönerna inte kan stiga över existensminimum för arbetarna eftersom arbetsgivarna alltid kommer att tvinga arbetarna att konkurrera med varandra om jobben med den lägsta lönen. Enligt Lassalle kan den järnhårda lönelagen endast brytas genom att arbetarna organiserar sig och bildar fackföreningar.

När industrialismen sedan bryter fram för knappt två hundra år sedan fullkomligt exploderar utbudet och efterfrågan av varor och som en följd av detta växer arbetsmarknaden snabbt. Sveriges befolkning är inte längre bönder, torpare

och statare på landet utan blir fabriksarbetare på allt större och större arbetsplatser i städerna. Kampen om arbetets pris och villkor hårdnar, arbetsgivare och arbetare organiserar sig, politiskt och fackligt.

### Konkurrens på marknader

Priset och villkoren på en marknad bestäms av utbud och efterfrågan samt om det råder konkurrens mellan olika säljare och mellan olika köpare. Det är en omtvistad men en inom kapitalismen etablerad uppfattning att konkurrens leder till lägre priser och bättre kvalitet på varor och tjänster. Som en konsekvens av denna uppfattning bör staten arbeta för att förhindra begränsningar av konkurrensen mellan olika säljare och mellan olika köpare.

#### Utdrag ur Konkurrenslag (2008:579)

...

#### 2 kap. Förbjudna konkurrensbegränsningar Konkurrensbegränsande samarbete mellan företag

1 § Sådana avtal mellan företag som har till syfte eller resultat att hindra, begränsa eller snedvrیدا konkurrensen på marknaden på ett märkbart sätt är förbjudna, om inte annat följer av denna lag.

Detta gäller särskilt sådana avtal som innebär att

1. inköps- eller försäljningspriser eller andra affärsvillkor direkt eller indirekt fastställs,
2. produktion, marknader, teknisk utveckling eller investeringar begränsas eller kontrolleras,
3. marknader eller inköpskällor delas upp,

...

Om säljare eller köpare går samman på en marknad för att påverka priset kallas det en kartell. Konkurrenslagen definierar vad som är en otillåten kartellbildning. De tre viktigaste punkterna är prissamarbete, begränsningar av efterfrågan eller utbudet samt en uppdelning av marknaden mellan olika säljare eller köpare.

## **Samordning på arbetsmarknad**

I alla moderna och utvecklade länder är dock en samordning mellan köpare eller säljare tillåten på arbetsmarknaden, även om staten ofta har många olika regler för hur arbetsgivarorganisationer och fackföreningar, får bildas och vilka rättigheter och skyldigheter de har. Det betyder att synen på hur arbetsmarknaden fungerar och bör fungera skiljer sig från synen på hur andra marknader bör fungera. Arbete är inte en handelsvara.

### **Utdrag ur Konkurrenslag (2008:579)**

...

1 kap. Inledande bestämmelser

Lagens ändamål m.m.

1 § Denna lag har till ändamål att undanröja och motverka hinder för en effektiv konkurrens i fråga om produktion av och handel med varor, tjänster och andra nyttigheter.

2 § Lagen är inte tillämplig på överenskommelser mellan arbetsgivare och arbetstagare om lön eller andra anställningsvillkor.

Orsaken till detta är att det på arbetsmarknaden finns ett mycket stort antal säljare och köpare samt att en god utveckling av ekonomin i ett samhälle förutsätter att priset på arbetet inte sjunker utan tvärtom stiger i en takt som står i samklang med ekonomins lönebetalningsförmåga och produktionens ökade effektivitet. Lösningen på detta komplicerade problem är då inte en fri konkurrens på arbetsmarknaden utan avtal mellan välorganiserade säljare och köpare - karteller.

Arbetsgivarnas organisationer vill förhindra att företagen tvingas konkurrera om arbetskraften, att de tvingas bjuda över varandra och därmed får betala ett för högt pris, en för hög lön. Arbetsgivarnas organisationer är i den meningen efterfrågekarteller.

De anställdas organisationer, fackföreningarna, vill förhindra att de anställda tvingas konkurrera om jobben, att de tvingas bjuda under varandra och därmed får ett för lågt pris för det arbete de säljer, en för låg lön. De anställdas organisationer, fackföreningarna, är i den meningen utbudskarteller.

Arbetsgivarnas och de anställdas organisationer uppdrag är att begränsa konkurrensen mellan medlemmarna och därigenom påverka priset och villkoren för arbetet.

Och precis som andra karteller använder de metoder som på andra marknader är förbjudna, nämligen

- Prissamarbete
- Påverka utbud och efterfrågan
- En uppdelning av marknaden i delmarknader

## **Prissamarbete – kollektivavtalen**

Prissamarbetet innebär att arbetstagarna inom samma yrke eller bransch träffas inom sina organisationer för att enas om kraven på löneökningar eller med andra ord, till vilket pris är deras arbete till salu under kommande år. Arbetsgivarna enas om vilka löneökningar de kan acceptera eller med andra ord, till vilket pris de ska acceptera att köpa erbjudet arbete under kommande år. Målet för bägge parter är att nå en överenskommelse om priset och villkoren för arbetet under kommande år – ett nytt kollektivavtal

Om parterna inte kan enas kan de som på alla marknader avstå från en uppgörelse. De anställda kan vägra sälja, strejk och arbetsgivarna kan vägra köpa, lockout men bara under en begränsad tid. För till skillnad mot andra marknader är parterna starkt beroende av varandra och har få alternativ. Arbetsgivarna behöver arbetskraft för produktionen och arbetstagarna behöver arbete för sin försörjning. Därför är möjligheterna att avstå från att träffa ett nytt avtal i praktiken obefintlig om bägge parter är tillräckligt väl organiserade.

För att prissamarbetet mellan de anställda ska ge resultat, krävs det

- att flertalet arbetstagarna är organiserade,
- att flertalet arbetsgivarna är bundna av kollektivavtal
- att flertalet arbetstagare, med stöd från sina organisationer, förmår hävda sin rätt mot alla avtalsbundna arbetsgivare.

Om ett eller flera av dessa tre villkor inte är uppfyllda är det en betydande risk att en allt större del av arbetstagarna i konkurrens med varandra om jobben tvingas ta arbete till lägre lön eller sämre villkor.

Men det räcker inte att anslutningen, insikten och sammanhållningen är stor inom den fackliga rörelsen. Risker att den försvagas eller rent av brister är ständigt närvarande. För att upprätthålla ett stabilt prissamarbete, starka och täckande kollektivavtal är två ytterligare villkor avgörande, att påverka utbud och efterfrågan samt att det finns en tydlig indelning i delmarknader.

### **Påverka utbud och efterfrågan**

Arbetslöshetskassan är den viktigaste metoden att begränsa utbudet av arbetslösa arbetstagare och som kan bli tvingade för sin försörjning att ta arbete till för lågt pris, låg lön. De första kassorna var små, lokala och fackliga. Syftet var naturligtvis omsorg om arbetslösa kamrater, men också att förhindra en priskonkurrens mellan arbetslösa och arbetande. Arbetsmarknadspolitiken som helhet med stödåtgärder och utbildning är en annan lika viktig del i att förhindra priskonkurrens mellan arbetstagarna.

Att påverka efterfrågan och utbud i ekonomin är en viktig del i det facklig-politiska samarbetet. Målet är att påverka staten att göra långsiktiga satsningar i infrastruktur, byggande samt upprätthålla en god köpkraft, allt för att öka efterfrågan på arbete, minska arbetslösheten och därmed hotet mot den fackliga sammanhållningen, kartellens stabilitet.

Med full sysselsättning är det balans i utbud och efterfrågan på arbete och därmed ingen risk för priskonkurrens på arbetsmarknaden. Därför måste kampen för full sysselsättning alltid vara en central del i arbetarrörelsens politik.

### **Indelning i delmarknader – avtalsområden**

För att begränsa konkurrensen är det nödvändigt att ha kontroll över priset, utbudet och efterfrågan på marknaden. För den fackliga rörelsen är lösningen att dela in arbetsmarknaden i tydliga delmarknader där varje förbund har rätten och ansvaret att organisera arbetstagarna, teckna avtal och hävda avtalet mot alla arbetsgivare som bär avtalet.

Organisationsplanens indelning av arbetsmarknaden i delmarknader är den fackliga rörelsens metod för att förhindra konkurrens mellan de

Den på LOs kongresser fastställda Organisationsplanen är ett styrdokument som fördelar organisationsrätten och -ansvaret mellan LOs medlemsförbund. Syftet med organisationsplanen är

- att fördela ansvaret för regleringen av arbetsmarknaden mellan förbunden
- att förhindra att förbunden konkurrerar med varandra om medlemmar
- att förhindra att en arbetsgivare försöker tillämpa ett annat avtal än det som organisationsplanen anger.

fackliga organisationerna om att värva medlemmar och teckna avtal. Men det är också ett sätt att så långt som möjligt kunna förhindra att en arbetsgivare kan teckna och tillämpa ett annat kollektivavtal, läs billigare, inom området än det som organisationsplanen föreskriver.

I andra länder, där de fackliga organisationerna är svagare och där det saknas regler mellan olika fackförbund om vem som ska organisera vem och vem som ska teckna avtal är det inte ovanligt att fackförbunden konkurrerar med varandra om att rekrytera medlemmar. Mycket kraft går då förlopad i interna fackliga motsättningar. Det förekommer också att en del fackliga organisationer stödjer sig mer på ett samarbete med arbetsgivarna än på medlemmarnas förtroende. De kan då teckna sämre avtal för att stärka organisationens ställning i samhället på bekostnad av medlemmarnas löner och anställningsvillkor. Dessa organisationer brukar kallas "gula fackföreningar"

### **Medbestämmandelagen § 27**

Den kanske viktigaste paragrafen i hela Medbestämmandelagen för att förhindra konkurrens på arbetsmarknaden är en av de kortaste:

*"Arbetsgivare och arbetstagare som är bundna av kollektivavtal kan ej med giltig verkan träffa överenskommelse som strider mot avtalet".*

Om den regeln inte fanns skulle det öppna för att arbetsgivare med hot om uppsägningar skulle kunna tvinga fram billigare kollektivavtal för att kunna "rädda jobben"!

För att skapa ordning och reda på arbets-

marknaden och begränsa risken för konkurrens mellan fackförbunden anger organisationsplanen därför vilket förbund som har organisationsrätten för en viss arbetsplats, en viss verksamhet eller vissa yrken. Det innebär också ett ansvar organisera de anställda, att söka upp och teckna avtal med alla arbetsgivare inom området samt att stödja alla medlemmar att hävda sin rätt enligt avtalet.

Rätten och ansvaret att organisera innebär också en rätt att kräva avtal och att andra förbund inte får kräva avtal inom området. Vid oenigheter mellan förbunden har LOs styrelse att besluta om vilket förbund som äger organisationsrätten och -ansvaret. Till grund för LOs styrelses beslut ligger gällande organisationsplan.

### ***Ett strategiskt val på vägen***

Den fackliga rörelsen uppstod och växte bland grupper med en tydlig yrkesidentitet. Grafiker, murare och andra hantverksyrken var de första att organisera sig och bilda fackliga organisationer under andra halvan av 1800-talet. Det var en naturlig fortsättning på en redan befintlig skråstruktur inom dessa yrken.

Efter första världskriget växte det snabbt fram större industriarbetsplatser där arbetsgivarna tillämpade ett vetenskapligt ledarskap (Taylor, Scientific management). På dessa industriarbetsplatser var det många anställda men sättet att organisera arbetet medförde att fler och fler saknade en tydlig yrkesidentitet.

Det uppstod då en intensiv debatt om hur den fackliga rörelsen skulle byggas. Två principer stod mot varandra, yrkesprincipen och industriförbundsprincipen, nu förbundsprincipen. Yrkesprincipen var och är det naturliga valet om syftet är att skapa en konkurrensneutralitet mellan arbetstagare som säljer samma sorts arbete. Medlemmarna organiserar sig då i yrkesförbund.

Trots detta kom yrkesprincipen att ersättas med en industriförbundsprincip över större delen av arbetsmarknaden, inte bara i Sverige utan i en stor del av världen. Industriförbundsprincipen innebär att alla arbetare/arbetstagare på en och samma arbetsplats är medlemmar i samma fackliga organisation och att de alla arbetar under samma avtal.

Det går att urskilja minst fem skäl som gynnade utvecklingen mot en industriförbundsprincip:

- Det fanns och finns färre och färre tydliga yrken hos de snabbt växande grupperna av arbetare inom industrin. Med yrkesprincip hade många arbetare blivit hemlösa och svåra att organisera.
- Om alla arbetare på en arbetsplats är medlemmar i samma fackliga organisation är det enklare att organisera, bygga klubbar och förhandla med den lokala arbetsgivaren. Det blir enklare att organisera, organisationens första uppdrag, och att hävda avtalen, organisationens tredje uppdrag.
- En industriförbundsprincip innebär en annan form av konkurrensneutralitet än yrkesprincipen. En neutralitet mellan företag med likartad verksamhet som är oberoende av personalens sammansättning i olika yrkesgrupper.
- I takt med att de fackliga organisationerna växte i omfattning och styrka förändrades arbetsgivarnas intresseorganisationer till tydliga arbetsgivarorganisationer med uppgift att möta fackföreningsrörelsen. Partena på arbetsmarknaden speglade, då som nu, varandra i uppbyggnaden av organisationerna.
- Kollektivavtalet innebär ett byte där parterna förpliktas att uppfylla sin del av avtalet. För de anställda innebär det en arbetskyldighet, fredsplikt, under avtalsperioden. Att kunna erbjuda arbetsgivarna en samtidig fredsplikt för alla arbetare inom ett företag och en konkurrensneutralitet mellan företag inom en och samma bransch var fördelar, som arbetsgivarna var beredda att betala för.

Men övergången till en industriförbundsprincip skapade och skapar återkommande tvister mellan förbunden där en konkurrensneutralitet mellan yrken står mot en konkurrensneutralitet mellan branscher. Alla organisationsplaner sedan 1912 har därför varit och är en kompromiss mellan dessa bägge synsätt även om industriförbundsprincipen är huvudprincip och därför sätts främst.

### ***Angreppen på det fackliga uppdraget***

Riskerna för att den fackliga sammanhållningen ska försvagas är alltid stora. ”Enade vi stå – söndrade vi falla ” betyder just det, att den samordningen brister och att möjligheterna att kontrollera priset och villkoren för arbetet går förlorade. Angreppen kan vara många och komma från olika håll. Sex av de viktigaste hoten mot den fackliga rörelsens uppdrag är:

- Förändringar av lagarna som garanterar de fackliga fri och rättigheterna. Arbetsgivarnas förslag är många, de viktigaste är kraven på proportionalitet vid stridsåtgärder, att begränsa eller förbjuda sympatiåtgärder samt tvingande medling med skiljedom.
- Hög arbetslöshet, försämringar av arbetslöshetskassan, begränsad arbetsmarknadsutbildning samt försämrade sjukförsäkring.
- Avtalskonkurrens, avtalsshopping där arbetsgivaren försöker tillämpa ett annat och billigare avtal än det som organisationsplanen anger
- Utländska avtal som medför fredsplikt vid utländska företag verksamma i Sverige. Det betyder att det är den svenska fackliga organisationens ansvar att i utländsk domstol visa att de anställda inte fått rätt lön, en närmast omöjlig uppgift.
- Försvagade riksavtal genom att fler regler i avtalen blir dispositiva, så kallade öppningsklausuler. Lokala fackliga organisationer kan hamna i ett omöjligt val mellan att rädda jobb eller acceptera sämre villkor.
- Konkurrens mellan fackförbund om organisationsrätten och därmed om rätten att kräva avtal, det gäller såväl mellan LOs medlemsförbund som mellan LOs förbund och TCO/SACOs medlemsförbund.

## ***Förslag till Organisationsplan 2012***

Landsorganisationens kongress 2008 beslutade om en förutsättningslös och heltäckande utredning av LOs organisationsplan. Utredningen fick i uppdrag att lägga fram förslag till en ny organisationsplan på LO kongressen 2012.

LOs styrelse föreslår kongressen

att anta förslaget till Organisationsplan 2012

## Organisera

**Den fackliga tanken** bygger på solidaritet, en insikt hos de arbetande om ett gemensamt intresse att förhindra en konkurrens mellan varandra om jobben. En konkurrens som skulle leda till lägre löner och sämre villkor. Det är den insikten som är grunden för det fackliga uppdraget.

Avgörande för framgång är att organisera alla, ingen ska lämnas utanför. Det ligger i medlemmarnas intresse att organisera de som står utanför, i deras eget intresse men också i alla medlemmars intresse. Avgörande är också att bygga en stark organisation med många kunniga förtroendevalda och med betydande ekonomiska resurser.

Få konflikter tar så mycket energi och underminerar de fackliga organisationernas ställning som konflikter mellan förbunden om vilket förbund som ska organisera en arbetsplats och vilket förbund som ska kräva avtal. Organisationstvister är förödande för det fackliga arbetet, för den fackliga styrkan och för den fackliga sammanhållningen.

De fackliga resurserna, medlemmar, förtroendevalda och måste användas för att organisera de som står utanför, förhandla fram nya och bättre branschavtal, söka upp och kräva avtal av alla oorganiserade arbetsgivare, hävda avtalen samt stödja varje medlem i att få sin rätt.

**Landsorganisationen i Sverige**, LO, som bildades 1898, har några uppgifter viktigare än andra.

Den första är att utveckla och hävda en för förbunden en gemensam ekonomiskt teori som grund för en gemensam nationell och samordnad solidarisk lönepolitik.

Den andra är att upprätthålla en ordning och reda mellan förbunden när det gäller uppdelningen av uppgifter och ansvar.

Den tredje är att hävda en gemensam politik i frågor som avgörs i riksdagen och som har stor betydelse för det fackliga uppdraget såsom regleringen av arbetsmarknaden, arbetslöshetskassan och arbetsmarknadspolitiken.

Den fackliga rörelsen bygger på medlemmarnas gemensamma intresse att reglera sina villkor

i arbetet och hävda sin rätt mot sin arbetsgivare. Det ställer stora krav på förbundens förmåga och vilja att samverka mellan sig och inom LO för att göra LO till en stark kraft i förbundens tjänst och medlemmarnas tjänst. Men det ställer också stora krav på att pröva och utveckla regional och lokal samverkan mellan förbundens avdelningar.

Organisationsplan 2012 innehåller däremot inga förslag kring denna samverkan. Utredningen har istället valt att i sitt förslag till ny organisationsplan helt fokusera på vilket förbund som ska ha rätten och ansvaret att organisera de anställda och kräva avtal för viss verksamhet, viss bransch eller företag samt skapa tydligare regler för hur tvister mellan förbunden kan lösas effektivt och på ett sätt som långsiktigt kan accepteras av bägge de tvistande förbunden.

## Organisationsplanens tillämpning

*LOs organisationsplan bygger på principer som har utarbetats och utvecklats under lång tid. Planen beskriver hur förbundsprincipen ska tillämpas när det uppstår problem eller diskussioner om vilket förbund som ska ha avtals- och organisationsrätten. Organisationsplanen klargör också hur LOs organisationsprinciper ska tillämpas inom de kommunala och statliga sektorerna samt beskriver hur gränsdragningar ska göras när olika arbeten utförs i entreprenadform.*

**En viktig utgångspunkt** för fackföreningsrörelsens strategi när det gäller vilket förbund som ska teckna avtal vid en viss arbetsplats eller för ett visst verksamhetsområde är att LO-förbunden gemensamt inom LO bestämmer vilket förbund som ska rikta krav om avtal mot arbetsgivaren. Är vi överens inom LO blir det aldrig ett val för arbetsgivaren vilket förbund han eller hon ska teckna avtal med. Arbetsgivarens val består då i om han eller hon ska teckna avtal eller inte.

En annan utgångspunkt är att avtals- och organisationsrätten alltid följs åt. Inom LO fördelar vi aldrig avtalsrätten till ett förbund och organisationsrätten till ett annat. Skälet är att ett förbund måste ha både avtalet och medlemskapet om förbundet ska kunna tillvarata medlemmens alla arbetsrättsliga intressen.

En tredje och sista viktig utgångspunkt vid behandlandet av organisationsprincipen är att klargöra att vi har endast en princip för avtals- och organisationstillhörigheten. Det är förbundsprincipen. Förbundens historiska framväxt liksom de skiftande förhållanden som de verkar under på arbetsmarknaden gör att förbundsprincipen inte kan tillämpas mekaniskt lika för alla förbund. Därför har utredningen försökt att göra en systematisk beskrivning av förbundsprincipen för att därpå ange när olika anpassningar och avvikelser från själva grundprincipen görs.

### **Förbundsprincipen i grunden**

Utredningen har utgått från vad tidigare organisationsplaner understryker, nämligen:

Det förnämsta vid förbundsprincipens genomförande är inte att slopa så många förbundsorganisationer som möjligt, utan att söka rensa upp gränslinjerna mellan förbunden, så att inte mer än ett förbund behöver göra lönerörelser vid en bransch, ett företag, fabrik, anläggning eller liknande.

Avsikten med utredningens förslag till lösningar av olika gränsdragningsproblem är alltså inte att ändra på tidigare principer.

Huvudsyftet med förbundsformen är, att alla arbetare, som är sysselsatta vid samma bransch/företag, ska tillhöra samma förbund, så att endast ett förbund har att svara för avtalsfrågorna vid en arbetsplats.

Grundläggande för organisationsplanens uppbyggnad och tillämpning enligt förbundsprincipen är, att förbunden bör omfatta alla arbetare, som är sysselsatta inom samma industri eller bransch, och att smärre grupper inom en industri ansluts till det förbund som representerar huvudstyrkan

Förbundsprincipens huvudregel innebär inte att arbetare hos samma arbetsgivare alltid ska sammanföras inom samma organisation. Har ett företag fabriker av olika slag – men var för sig olika och självständiga tillverkningar – måste var och en av dessa komma in under för respektive industri gällande avtal. I annat fall skulle möjligheten att enhetligt ordna arbetsförhållandena inom respektive industrier trasas sönder.

Det har emellertid aldrig varit möjligt, att i organisationsplanen dra gränserna mellan förbunden på ett sådant sätt, att inte gränsproblem kan uppstå. Rörligheten inom näringslivet och därav följande förändringar på arbetsmarknaden nödvändiggör en sådan elasticitet i gränsdragningen, som medger en anpassning av gränslinjerna till ändrade förhållanden.

Förändringar av skiftande karaktär på arbetsmarknaden kan påverka gränslinjerna. Förändringar kan föranledas av att vissa branscher krymper, andra expanderar, nya materialslag tillkommer, den teknologiska utvecklingen, ändrad ägandestruktur genom företagsfusioner och genom statens och kommunernas förändringar av verksamheter, entreprenadsystemets utbredning etcetera.



## Förbundsprincipen

Alla på en arbetsplats tillhör samma fack



Ovanstående förändringar på arbetsmarknaden, som kan påverka gränslinjerna, har ständigt förekommit.

Detta har förutsetts i tidigare organisationsplaner, varvid följande anvisning har angetts för hur sådana uppkomna gränfall bör lösas: Som ledstjärna bör gälla, att arbetarna vid samma företag alltid bör tillhöra samma organisation så långt detta kan ske utan intrång på annat förbunds organisationsrätt att enhetligt reglera förhållandena inom sitt arbetsområde.

Denna regel modifierar sålunda den i grundprinciperna ingående industrilinjens till förmån för företagslinjen. Men samtidigt måste uppmärksammas att regeln endast anknyter till förekommande gränfall – och ska inte ta över grundprincipen. Vidare ska regeln tillämpas endast då detta kan ske utan att intrång görs på annan organisations rätt att enhetligt reglera förhållandena inom sitt arbetsområde.

Vad som därvid är att betrakta som intrång kan inte generellt anges utan får avgöras i det

enskilda gränsfallet.

Erfarenheterna ger vid handen att stora svårigheter kan finnas, när konsekventa gränslinjer mellan förbunden ska dras. Inte minst gäller detta när motsatsförhållanden uppstår mellan förbundsprincipen och där entreprenadprincipen ska tillämpas.

Uppmärksammas bör också att de organisationsgränser fackföreningsrörelsen själv uppdrar och internt bestämmer sig för inte blir bindande för motparterna på kollektivavtalsområdet. Organisationsförhållandena på arbetsgiversidan och kollektivavtalens giltighetsområden kan därför komma att påverka bedömningen vid avgörandet av gränstvister.

Organisationsgränser bör även fastställas med hänsynstagande såväl till hur arbetet praktiskt sker som till att det kan ordnas på ekonomiskt mest rimliga sätt. Det kan inte vara LOs uppgift att påtvinga näringslivet arbetsformer som skulle förhindra en praktisk arbetsfördelning och verka fördyrande på produkten.

Förbundsprincipens huvudregel är att endast ett förbund ska svara för avtalsfrågorna och övrig facklig verksamhet vid en arbetsplats. Avgörande för vilket förbund som ska tilldelas organisationsrätten är den verksamhetsinriktning (produktionsinriktning) som arbetet vid arbetsplatsen har. Vid blandad verksamhet ska den huvudsakliga verksamheten vara utslagsgivande.

Metoden vid gränsdragning blir då enligt huvudregeln:

1. Att identifiera och avgränsa arbetsplatsen
2. Att bedöma vad som är arbetsplatsens verksamhetsinriktning
3. Att vid blandad verksamhet tillämpa huvudsaklighetsregeln

### 1. Arbetsplatsen

Normalt är det inte särskilt svårt att avgöra vad som är en arbetsplats. Vad som menas är ett avgränsat område, det kan vara fabrikstaket, en byggnad eller en lokal där någon form av varor eller tjänster produceras. Blandningen av lokalisering och det som produceras är nästan alltid definitionen av en arbetsplats. För de flesta områden är alltså denna enkla definition fullt tillräcklig.

Ibland krävs ett bestämmande av en mer precis gräns mellan olika arbetsplatser eller när en verksamhet ska övergå från ett förbund till ett annat och då ställs det större krav på klarhet. Vi måste därför vara systematiska och helst också så konsekventa som möjligt

Enligt förbundsprincipens huvudregel är det en kombination av arbetsplatsens avgränsning och den verksamhet som bedrivs där som avgör vilket

förbund som ska teckna avtal och organisera de anställda. Med betoningen på arbetsplatsen görs två viktiga avgränsningar mot andra organisationsvägar. Dels utesluts den enskildes arbetsuppgift eller yrke som grund för organisationstillhörigheten. Dels utesluts också själva företaget eller ägandet av företaget/arbetsplatsen som grund.

Konsekvensen av detta blir att företag som bedriver olika verksamhet på olika arbetsplatser ska teckna avtal med respektive förbund för var och en av dessa arbetsplatser.

Vi kommer senare att beskriva problematiken med att bedöma vad som är arbetsplatsens verksamhetsinriktning och koncentrerar oss nu på själva begreppet arbetsplats.

### Industrin

Inom industriell verksamhet är det vanligt att denna bedrivs inom ett område som avgränsas av staket eller liknande. I normalfallet är detta område användbart för att identifiera och avgränsa arbetsplatsen. Geografiskt sammanhållna byggnader eller skilda lokaler i, till exempel, industrihotell utgör också normalt en lätt definierbar gräns för arbetsplatsen.

Vid tveksamma fall kan, till exempel, enhetlig administration och gemensamma personalutrymmen tala för en geografiskt avgränsad arbetsplats.

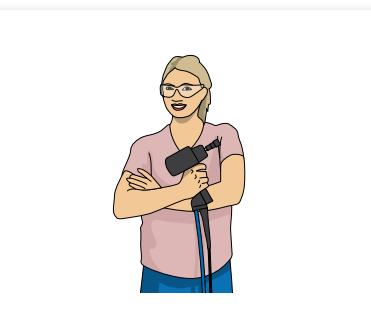
### Kommunala och statliga områdena

Kommunalarbetareförbundets uppbyggnad har sedan LO-kongressen 1912 grundats på den så kallade kommunala kompetensen, vilken därmed kommit att utgöra Kommunals avtals- och organisationsområde.

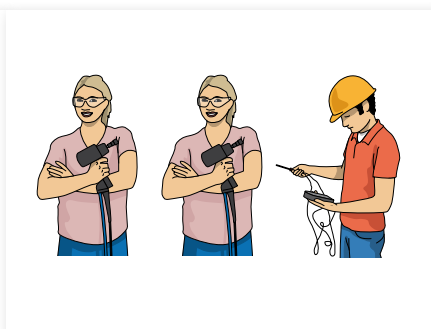
#### 1. Arbetsplatsen



#### 2. Verksamhetsinriktning



#### 3. Huvudsaklighetsregeln



För att kunna göra en användbar avgränsning när kommunala bolag ingått i delägarskap med privat verksamhet har Kommunal hävdad att som huvudsaklighetsregel får majoritetsförhållandet i aktieägandet användas. 50 procent eller mer kommunalt ägarskap ska enligt förbundets uppfattning ge Kommunal avtals- och organisationstillhörigheten. Kommunal har alltid hävdad rätten till all verksamhet som bedrivits i förvaltningsform.

Det är ingen tvekan om att ägandepincipen och förbundsprincipen står i en slags motsatsställning till varandra. Alldeles klart framstår detta på det statliga området där inget hindrar att staten till exempel äger industrier med identiskt lika verksamhet som en privatägd industri. Om ägandepincipen tillämpas fullt ut blir resultatet att två förbund har avtals- och organisationsrätten till samma verksamhet. Därmed blir också avtalsvillkoren olika och två fackförbund bedriver facklig verksamhet inom samma område.

Det är precis detta som vi med förbundsprincipen velat undvika. Det riskerar att splittra den fackliga fronten mot arbetsgivaren samtidigt som konkurrensvillkoren kan bli skeva inom samma näringsgren.

SEKO däremot har aldrig hävdad att ägandepincipen ska tillämpas fullt ut för alla statligt ägda industriföretag.

Det var mot denna bakgrund som ägarprincipen avskaffades i 1991 års organisationsplan inom det kommunala och statliga området. För Kommunals del innebär det att förbundets huvudsakliga verksamhetsområden anges på samma sätt i organisationsplanen som gäller för övriga förbund. Dessa områden har Kommunal oavsett ägarförhållanden. Verksamhet som bedrivs i förvaltningsform ska generellt tillhöra Kommunal. För övrig Kommunal verksamhet gäller ägarprincipen som en särskild huvudregel

Avseende avtals- och organisationsområdet för SEKO anges dessa i en uppräkningslista under förbundet på samma sätt som för övriga förbund.

### **Servicesektorn**

Inom serviceområdena uppstår oftare svårigheter att geografiskt avgränsa vissa arbetsplatser. På handelns område bedrivs verksamheten oftast i lokaler vilka normalt utgör den geografiska gränsen för arbetsplatsen. På samma sätt kan

också Hotell- och restaurangfacket identifiera sina arbetsplatser.

Inom Transports och Fastighets områden finns däremot en rad företag som bedriver sin verksamhet i entreprenadform. På dessa områden har förbundsprincipen kommit att utvecklas enligt en så kallad företagslinje och inte en arbetsplatslinje. För dessa förbund har avtals- och organisationstillhörigheten följt den verksamhet som bedrivs inom företaget.

Den organisationslinjen är förenlig med förbundsprincipens syften. Företagslinjen har alltid begränsats av en regel som innebär att den inte tillåts ta över annan industriorganisations rätt att enhetligt reglera avtalsvillkoren vid sina arbetsplatser. I ett kommande avsnitt behandlas gränsdragningen vid entreprenader där problem kan uppstå just på grund av att den så kallade företagslinjen kan komma i konflikt med arbetsplatslinjen.

### **Byggsektorn**

Inom byggnadsindustrin kan det synas svårast att göra en geografisk avgränsning. Även här är det helt nödvändigt att göra en praktisk avgränsning med utgångspunkt från förbundsprincipen, av den enkla anledningen att det inte tillämpas någon yrkesförbundsprincip.

I likhet med industrin bedrivs arbetet på fasta arbetsplatser som går att avgränsa geografiskt, skillnaden är att arbetsplatserna har olika livslängd. Det går alltså på de flesta bygg-, anläggnings- och reparationsarbeten att identifiera en geografiskt avgränsad arbetsplats. Exempel på sådana är nybygge, anläggning, reparation av villa, lägenhet eller industri med såväl byggnads-, målnings-, plåtslageri- som elarbeten.

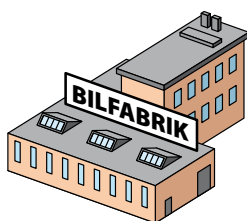
### **Jord- och skogsbruk**

När det gäller jord- och skogsbruk går det också ofta att geografiskt avgränsa arbetsplatserna. Det mycket tydliga sambandet mellan verksamhetsinriktning och arbetsplats torde här vara tillräckligt för en naturlig organisationsgräns.

## **2. Verksamhetsinriktning**

I organisationsplanen fastställs förbundens avtals- och organisationsområden. Dessa, som också kallas verksamhetsområden, bygger på ett naturligt sammanhållande av traditionella bransch-

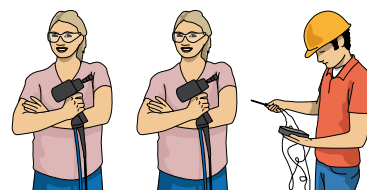
### 1. Arbetsplatsen



### 2. Verksamhetsinriktning



### 3. Huvudsaklighetsregeln



områden och för verksamheten ändamålsenliga produktionskedjor eller tillverkningsprocesser.

Kravet att hålla samman dessa verksamhetsområden ska också väga tungt vid gränsdragningar, om tvist uppkommer om avtals- och organisationstillhörigheten vid en arbetsplats.

Sökandet efter verksamhetsinriktningen vid en arbetsplats ska alltså starta i att se efter om det föreligger ett naturligt samband med en produktionskedja eller tillverkningsprocess inom något av förbundens verksamhetsområden.

Svårigheter i gränsdragning uppstår när det vanliga och självklara sambandet med ett visst verksamhetsområde är otydligt. Oftast infinder sig denna situation när det sker någon förändring i verksamheten. Byte av materialet i råvaran, när produktionsmetoder förändras, när ägarbyten sker eller när verksamheten läggs ut på entreprenad kan vara exempel på sådana situationer.

Hur fastställs i sådana fall till vilket förbundsområde en viss verksamhet ska hänföras till? Vilka faktorer ska få betydelse vid bedömningen av verksamhetsinriktningen?

För det första har förbunden och dess verksamhetsområden historiskt sett olika ursprung. Sysselsättning med hantverk förenade arbetarna i olika yrkesförbund. Vid industrier var det många gånger materialet i råvaran som styrde förbunds uppbyggnaden. Inom andra områden har en speciell näringsgren eller viss typ av verksamhet varit styrande för förbunds uppbyggnaden. Efterhand har sammanslagningar av förbund ägt rum som många gånger inneburit stora förändringar från den ursprungliga förbundsstrukturen.

Några enhetliga eller enkla kriterier för att lösa dagens gränsdragningar hämtade från his-

toriska utgångspunkter är svåra att finna. Det betyder inte att ursprunget inte ska tillmätas någon betydelse vid bedömningen av verksamhetsinriktningen. Men bedömningen måste göras utifrån flera olika faktorer.

För det andra är det så stor skillnad mellan varuproducerande och tjänsteproducerande verksamhet, att man måste resonera efter delvis olika linjer för att bestämma verksamhetsinriktningen vid en arbetsplats. Målet måste vara att så långt som möjligt använda en enhetlig bedömning.

På samma sätt som i avsnittet om arbetsplatser behandlar vi här frågorna om verksamhetsinriktning i industri, service och byggnadsverksamhet var för sig.

#### *Industrin*

Inom hela industrins område är det huvudsakligen fråga om varuproducerande verksamhet som är relativt lika organiserad. Produktionen startar ofta med någon form av råvara eller i en del fall med halvfabrikat som bearbetas, manufaktureras eller vidareförädlas i en process och som i sista steget blir en slutprodukt i form av halv- eller helfabrikat.

De tre stegen, råvara - produktionsmetod - slutprodukt, är faktorer som inverkar på avtals- och organisationstillhörigheten. Eftersom målet att hålla samman naturliga verksamhetsområden betonas starkt bör ingen av dessa tre faktorer ensam väga så tungt att den kan bryta sönder ett uppenbart naturligt sammanhållet verksamhetsområde.

Speciella gränsdragningsproblem kan uppstå när en avdelning inom en industri tillverkar en produkt som uppenbart hör till annat förbunds verksamhetsområde.

Är det då fråga om en detalj som tillhör

slutprodukten som tillverkas på arbetsplatsen ska någon uppdelning inte ske.

Ett annat problem kan uppstå när en avdelning på industriarbetsplatsen, förutom de detaljer som ingår i den gemensamma slutprodukten, även tillverkar en egen marknadsfärdig produkt som inte ingår i den ordinarie slutprodukten. En sådan avdelning är då integrerad i tillverkningen till en del, och med en annan del självständig.

För att kunna göra en avvägning i detta fall måste förbundsprincipens huvudregel tillämpas konsekvent

Det finns emellertid en gräns där en avdelning med en egen marknadsfärdig produkt ska övergå till annat förbund. Annars skulle i förlängningen själva ägandet av den självständiga tillverkningen tränga undan förbundsprincipen. Avgörande för när den gränsen passerats blir således om avdelningen frigjort sig från den gamla arbetsplatsen och etablerat en ny geografiskt sett självständig arbetsplats.

### *Servicesektorn*

Servicesektorn kännetecknas i huvudsak av att verksamheten är tjänsteproducerande. Till skillnad från industrin kan servicesektorn inte beskrivas i termer av produktionskedjor och tillverkningsprocesser.

I detta avseende måste gränsdragningsfrågan behandlas ur två synvinklar – dels inom servicesektorn, dels mellan service och industri.

Oftast borde det mellan serviceförbund gå att fastställa organisationstillhörigheten för blandad verksamhet enbart med ledning av den huvudsakliga verksamhetsinriktningen. Det finns också inom servicesektorn tjänsteproduktionskedjor som ska hållas samman på ett för produktionen och den fackliga verksamheten ändamålsenligt och naturligt sätt.

Mellan serviceförbund och industriförbund kan gränsdragningen bli svårare. Skillnaden mellan tjänsteproduktion och varuproduktion utgör en naturlig utgångspunkt till en framkomstväg för gränsdragningsfrågan. Det är just i gråzonen mellan den självklara tillverkningsindustrin och den självklara varuhanteringen inom, till exempel, handels- och grossistverksamhet som svårigheter brukar uppstå.

Det bör uppmärksammas att industriell till-

verkning avseende vidareförädling av produkten numera ofta utgörs av monterings- och samsättningsindustrier.

### *Byggsektorn*

Byggnadsverksamheten är ju till sin karaktär i allt väsentligt ett hantverk som kan sägas vara en blandning av industriproduktion och tjänsteproduktion. Generellt kan man också säga att byggbranschen verkar huvudsakligen inom entreprenadmarknaden.

På samma sätt som inom industri- och serviceområdena gäller det att på byggnadsområdet identifiera verksamhetsinriktning för att göra en ändamålsenlig gränsdragningsfråga, dels mellan de tre byggförbunden, dels mellan byggförbunden och övriga förbund.

Mellan byggfacken och övriga förbund gäller gränsdragningsproblematiken i första hand entreprenadfrågorna.

Avslutningsvis finns det anledning att upprepa de preciseringar som gjordes i avsnittet om arbetsplatsens avgränsning. De exempel på geografiskt avgränsade arbetsplatser inom byggsektorn som gavs var nybygge, anläggning, reparation av villa, lägenhet eller industri med såväl byggnads-, målnings- som elarbeten.

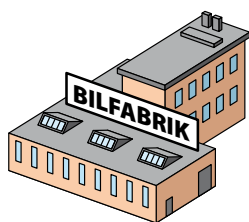
Så länge det rör sig om arbetsplatser med begränsad livslängd tillkommer dessa arbeten otvetydigt byggförbundens verksamhetsområden. Någon större svårighet att identifiera verksamhetsinriktningen för byggförbunden torde knappast finnas.

### **3. Huvudsaklighetsregeln**

Förbundsprincipens huvudsaklighetsregel tjänar två syften. För det första bör förbunden omfatta alla anställda som är sysselsatta inom samma industri eller bransch. Det betyder att vid uppdelning av verksamhetsområden och bransch/företag så sammanförs lika eller likartad verksamhet till samma förbund. För det andra ska smärre grupper av anställda vid en arbetsplats anslutas till det förbund som representerar huvudstyrkan.

Den första regeln utgör grunden för uppbyggnaden av förbundens verksamhetsområden. Det är den regeln som är utgångspunkten för utredningens förslag om den framtida strukturplanen inom LO.

### 1. Arbetsplatsen



### 2. Verksamhetsinriktning



### 3. Huvudsaklighetsregeln



Den andra regeln utgör grunden till att det finns endast ett förbund och ett avtal på en arbetsplats. Enligt huvudsaklighetsregeln ska alltså alla yrkesgrupper vid en arbetsplats tillhöra det förbund där huvudstyrkan hör hemma, med hänsyn till vad som produceras vid arbetsplatsen. Det är den regeln som ska användas vid oklarheter om vilket förbund som ska ha avtals- och organisationstillhörigheten vid en arbetsplats.

Det uppstår ibland oklarheter om till vilket förbund en viss arbetsplats ska höra, beroende på att en del av verksamheten anses tillhöra ett förbund och en annan del ett annat förbund. Vid sådana tvister är det den huvudsakliga verksamheten vid arbetsplatsen som är utslagsgivande för tillhörigheten. Om verksamheterna är enkla att avskilja från varandra räcker det med att räkna antalet personer som sysslar med respektive verksamhet.

Det är viktigt att vi ser till vad olika grupper av LO-anställda verkligen sysslar med på arbetsplatsen. Det är vad de LO-anställda gör som ska avgöra avtals- och organisationstillhörigheten bland LO-förbunden.

Det kan emellertid finnas situationer där metoden att räkna antalet anställda ger ett resultat som helt missar avsikten med organisationsplanen. Om det till exempel vid en industriarbetsplats med självklar hemvist finns ett eget lager som av något skäl måste vara mycket personalintensivt i förhållande till produktionsdelen får inte huvudsaklighetsregeln innebära att Handels tar över tillhörigheten. I ett sådant fall måste man också se till verksamhetsinriktningen som affärsidé och fastställa tillhörigheten med utgångspunkt från branschinriktningen.

### **Entreprenaderna och organisationsfrågan**

I nuvarande organisationsplan behandlas gränsdragningsprinciper vid entreprenadverksamhet ingående.

Utredningen har behandlat dessa principer och kommit fram till att de fyllt sin funktion utan allt för stora problem för de berörda förbunden. Dessa principer äger också giltighet för den närmaste framtiden varför huvuddelen av nuvarande entreprenadprinciperna bibehållits.

#### **Vad är en entreprenad?**

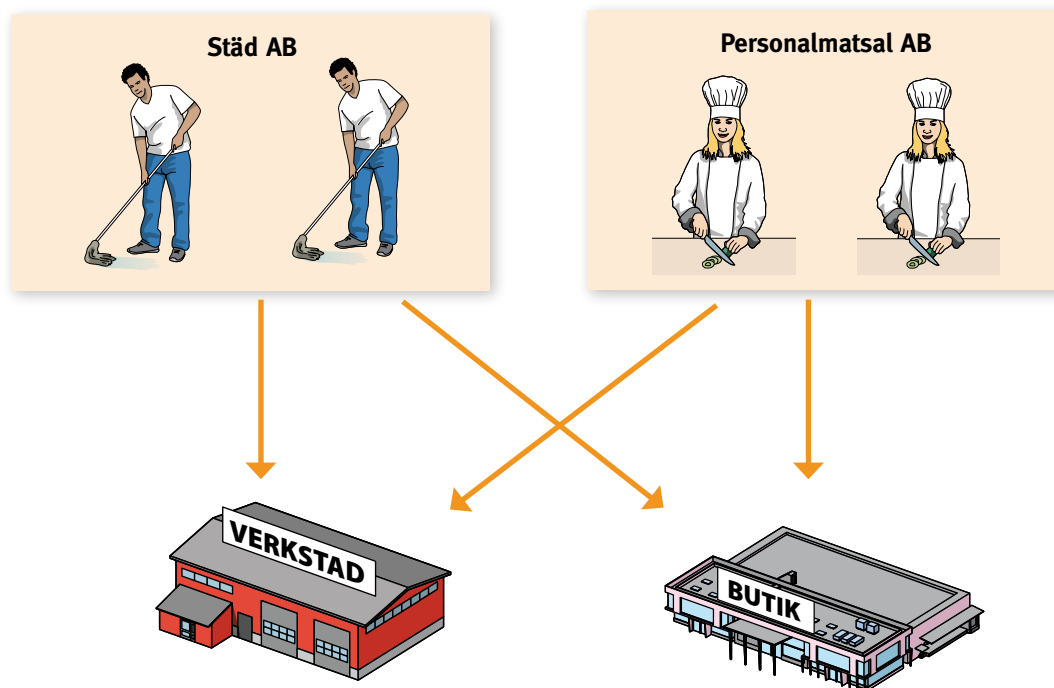
Enkelt uttryckt är en entreprenad när någon med anställd arbetskraft åtar sig att åt annan utföra en viss arbetsuppgift. Oftast är det ett företag som med sina anställda åtar sig ett uppdrag hos ett annat företag. Entreprenad är alltså inte att ställa arbetskraft till ett annat företags förfogande, utan handlar om att utföra en viss avgränsad arbetsuppgift.

I lagstiftning och i rättspraxis har det utvecklats kriterier för vad som kännetecknar en entreprenad i förhållande till exempelvis ett anställningsförhållande vid uthyrning av arbetskraft.

Vi ska inte här gå närmare in på dessa juridiska aspekter. Vi kan konstatera att de faktorer som brukar anses känneteckna en entreprenad till exempel är att entreprenören faktiskt utövar arbetsledning, leder och kontrollerar arbetet, och att entreprenaden åtagit sig att på visst sätt och inom viss tid fullgöra en bestämd arbetsuppgift. Andra omständigheter som kännetecknar en entreprenad är att entreprenören håller med material, maskiner och verktyg, att arbetet ersätts i viss form, samt att entreprenören har en egen verkstad eller annan bas från vilken verksamheten utgår.

## Entreprenadprincipen

Alla på samma entreprenadföretag tillhör samma fack



## Förbundsprincipen

Alla inom samma företag tillhör samma fack

### Förbundsprincipen och entreprenader

Innebörden av förbundsprincipens huvudregel är ju att endast ett förbund ska svara för avtalsfrågorna och den fackliga verksamheten i övrigt vid en arbetsplats/företag/bransch. Vi formulerar principen i en sammanhållen kedja; en arbetsplats – ett avtal – ett förbund.

Entreprenad innebär att det finns en beställare och en annan som utför arbete åt denne beställare. Om beställaren till exempel är en industri eller en kommun betyder det att det där finns anställda som tillhör ett fackförbund som har avtal med beställaren för det ordinarie arbetet som utförs på dessa industri- eller kommunarbetsplatser.

Om entreprenören till exempel är en byggfirma eller en städfirma finns också hos denne anställda som tillhör ett fackförbund som har avtal med entreprenadfirman för det byggnadsarbete eller städarbete som utförs.

När byggnadsarbetaren kommer in på industriarbetsplatsen, eller när städaren kommer in på det kommunala daghemmet, innebär det att

det blir två olika förbund och två olika avtal på industriarbetsplatsen respektive daghemsarbetsplatsen. Men de utför oftast inte samma arbete som de som är anställda på industrin respektive daghemmet.

Så länge byggnadsarbetaren ägnar sig åt att till exempel bygga om industrifastigheten och städaren gör rent på daghemmet uppstår inga stora fackliga problem. Men om byggnadsarbetaren istället hjälper till att göra chokladpraliner i en livsmedelsindustri (vilket är osannolikt) och städaren hjälper till att laga mat och sköta barn på daghemmet (vilket är mera sannolikt), så kan det uppstå problem. Då får vi två olika fackförbund och två olika avtal för exakt samma arbete på samma arbetsplats. En sådan ordning är oförenlig med förbundsprincipen, som syftar till en fackförening och ett avtal på varje arbetsplats.

Situationen kan bli ännu mer invecklad om daghemspersonalen, förutom arbetet med barnomsorgen, också sköter viss del av städningen. När entreprenörens städpersonal också kommer

till daghemmet och städar blir alltså städningen exakt samma arbete som utförs av medlemmar i olika förbund med olika avtal.

Lösningen på den situationen skulle kunna vara att städentreprenören tecknar avtal med Kommunal och att personalen blir medlemmar i Kommunal. Då blir det endast ett avtal och ett förbund på daghemmet, trots att arbetet utförs på entreprenad med personal anställd i entreprenadföretaget.

På så sätt blir städentreprenören bunden, inte bara av det ordinarie avtalet för städarbete, utan också av avtalet med Kommunal. Genom att undanröja problemet med två avtal och två fackförbund på daghemmet, blir det i stället två avtal och två fackförbund i städfirman.

Eftersom städentreprenören sannolikt har många olika uppdrag, inte enbart hos kommuner utan också hos industrier, butiker, varuhus och kontor som var och en har sitt avtal med respektive förbund, skulle städfirman också ha avtal för var och en av dessa arbetsplatser. Med en sådan ordning skulle de anställda i städfirman dessutom tillhöra olika förbund beroende på vilken arbetsplats de för ögonblicket städar på.

Detta exempel visar att om förbundsprincipen tillämpas fullt ut på entreprenadarbeten i daghemmet skulle det lösa problemet där, men samtidigt skapa nya problem med avtals- och organisationstillhörigheten i städfirman.

Exemplet visar också att en rak tillämpning av förbundsprincipen vid entreprenadarbeten på fasta arbetsplatser kan ge oönskade effekter för de anställda i entreprenadföretaget. Det fungerar således inte att generellt säga att alla entreprenader alltid ska tillhöra den fasta arbetsplatsens avtals- och organisationsområde.

Samtidigt skulle förbundsprincipen helt och hållet kunna upplösas (byggfirman som anlitas för att göra chokladpraliner) om alla entreprenader generellt ska tillhöra entreprenadförbundets avtals- och organisationsområde. Då skulle en arbetsgivare lätt kunna spekulera i billigare avtal för visst arbete, eller spela ut de fackliga organisationerna mot varandra i samband med lokala förhandlingar. Om en vanlig industriarbetsplats skulle styckas upp i många olika entreprenader skulle vi vara tillbaka i fackföreningsrörelsens barndom. Den tid då vi övergick till förbundsprincipen för att just mot-

verka de negativa effekterna av att ha flera olika yrkesförbund på en arbetsplats.

Det som återstår är då att helt enkelt utveckla ett sätt att tillämpa förbundsprincipen vid entreprenader som så långt som möjligt tillgodoser det vi eftersträvar i dessa sammanhang. Det har i LOs organisationsplaner sedan lång tid tillbaka funnits en modifiering av förbundsprincipen till förmån för en företagslinje. Som en anvisning för hur vissa uppkomna gränsfall bör lösas har följande angetts:

”Som ledstjärna må därvid gälla att arbetarna vid samma företag alltid bör tillhöra samma organisation så långt detta kan ske utan intrång på annan industriorganisations rätt att enhetligt reglera förhållandena inom sitt arbetsområde.”

Denna anvisning tillämpad vid entreprenader ger fackförbundet som tecknar avtal och organiserar medlemmarna i entreprenadföretaget en grundläggande rätt till avtals- och organisations-tillhörigheten för det arbete som entreprenadföretaget åtar sig. Anvisningen säger emellertid att tillhörigheten ska ligga kvar i entreprenörförbundet endast om det kan ske utan intrång på annan organisations rätt att enhetligt reglera förhållandena inom sitt arbetsområde.

### *Principiella utgångspunkter*

Som utgångspunkt för ett principiellt synsätt för gränsdragningar vid entreprenadarbeten har utredningen valt att se till vad man utför för slags arbete på entreprenad.

Den utgångspunkten har valts därför att det finns situationer där två avtal och två förbund på samma arbetsplats eller inom samma verksamhet i entreprenadform inte nämnvärt stör det ordinarie fackliga arbetet – i varje fall inte i proportion till den olägenhet det skulle kunna innebära med två eller flera avtal eller fackförbund i entreprenadföretaget. Å andra sidan finns det situationer där ett entreprenadarbete kan utsätta ett förbund på en fast arbetsplats för avsevärda störningar och allvarligt äventyra andemeningen i förbundsprincipen.

Utredningen har därför valt att även se till var i produktionen entreprenadarbetet förekommer. Dessutom tas hänsyn till hur långvarigt entreprenadarbetet är.



Principiella utgångspunkter är:

- Vad som utförs på entreprenad.
- Var i produktionen arbetet utförs.
- Hur långvarigt och omfattande arbetet är.

Med dessa utgångspunkter som grund delar vi in entreprenadarbetena:

1. Entreprenader som ingår i den egentliga produktionen
2. Entreprenader som utgör understöd till produktionen
3. Entreprenader som inte har något samband med produktionen

Ju längre mot vänster (den egentliga produktionen) som entreprenadarbetet ligger desto större hot utsätts för bundsprincipen för. Med det synsättet kan man säga att ju längre mot höger (inget samband med produktionen) som entreprenadarbetet ligger ju mera självklart är det att avtals- och organisationstillhörigheten finns i entreprenadförbundet.

Mellan dessa båda punkter utförs en rad olika arbeten på entreprenad, vilka inte direkt ingår

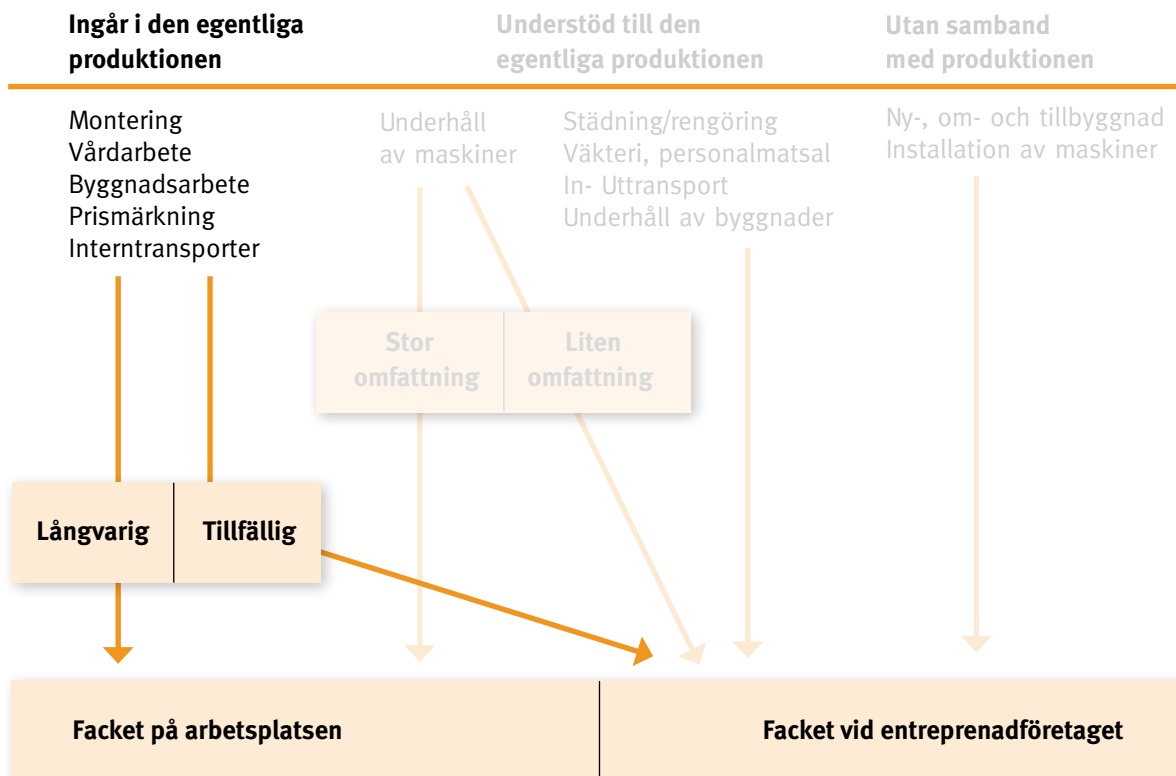
i produktionen men ändå har ett nära samband med produktionen. Vi har valt att kalla denna typ av entreprenadarbete för understödsarbeten till produktionen. Exempel på sådana arbeten är städning, maskinunderhåll samt in- och uttransporter.

### 1. Entreprenader i den egentliga produktionen

Om ett entreprenadarbete utgör en del av den egentliga produktionen kan det uppstå problem för den fackliga organisationen på industriarbetsplatsen att enhetligt driva de fackliga frågorna. Med egentlig produktion menas tillverkningen eller produktionen av varor eller tjänster på arbetsplatsen, som monteringsarbete vid en industri, prismärkning i ett varuhus, vårdarbete på ett sjukhus samt byggnadsarbete på en byggarbetsplats.

Om avtals- och organisationstillhörigheten alltid skulle följa entreprenadförbundet för dessa arbeten, skulle grundvalarna för förbundsprincipen äventyras. Då uppstår en arbetsplats – flera avtal – flera organisationer. En situation där vem

## Olika entreprenadförhållanden



som utför ett visst arbete, inte vad som produceras (verksamhetsinriktningen) blir styrande för avtals- och organisationstillhörigheten på arbetsplatsen. Arbetsgivarna skulle kunna välja avtal för ett visst avsnitt i produktionen. Det blir flera avtal med olika villkor på samma arbetsplats och flera förbund skulle bedriva fackligt arbete och avtalsrörelser på arbetsplatsen.

För den typen av entreprenadarbeten anser utredningen att den fasta arbetsplatsens avtal ska gälla och att medlemmarna ska organiseras i det förbund som har organisationsrätten för arbetsplatsen.

Det finns starka skäl till att på detta sätt principiellt hänföra entreprenadarbeten i den egentliga produktionen till den fasta arbetsplatsens avtals- och organisationsområde. Från fackliga utgångspunkter handlar det om att på ett effektivt sätt kunna driva till exempel löne- och lönesystemsfrågor för hela arbetsplatsen. De fackliga kraven skulle kunna försvagas om den fackliga räckvidden stoppas av entreprenader i den egentliga produktionen. Det behöver inte nödvändigtvis handla om risken för att en entreprenör konkurrerar med sämre avtalsvillkor. Det faktum att den fasta arbetsplatsens fackförening inte enhetligt skulle kunna disponera över den fackliga verksamheten för hela arbetsplatsen är i sig en oacceptabel ordning.

Det är av vital betydelse att facket enhetligt kan driva, inte bara löne- och andra materiella villkor, utan också skyddsfrågor, trygghetsfrågor och medbestämmandefrågor på ett sätt som lagstiftningen möjliggör för den avtalsbärande organisationen. Det ger till exempel den fasta arbetsplatsens skyddsombud möjlighet att stoppa ett farligt arbete som utförs på entreprenad.

Denna fackliga strategi behöver inte innebära att vi kommer i konflikt med näringslivets krav om att kunna bedriva arbetet på ett rationellt sätt. Vår avsikt är som sagt inte att förhindra entreprenadarbete, utan endast att reglera vilket avtal som ska gälla för visst entreprenadarbete. Vi är medvetna om att det i vissa situationer kan te sig mindre lockande för en entreprenör att erbjuda sina tjänster, om det innebär att entreprenören måste teckna avtal också med facket vid den fasta arbetsplatsen.

Däremot finns det anledning att fundera över

om varaktigheten av ett entreprenadarbete i den egentliga produktionen ska ha betydelse för när den fasta arbetsplatsens fackförening ska kunna göra anspråk på avtals- och organisationstillhörigheten. Vid en mycket kortvarig arbetstopp, eller när ett mycket speciellt arbete måste utföras av entreprenör, skulle det bli orimligt om man redan från första timmen skulle överföra avtals- och organisationstillhörigheten till förbundet på den fasta arbetsplatsen.

Det ligger alltså i sakens natur att vi måste skilja på mycket korta eller tillfälliga entreprenader och långa eller varaktiga entreprenader. Var den exakta gränsen ska gå kan naturligtvis inte generellt anges i organisationsplanen. Men det finns anledning att tillämpa en stor restriktivitet till förmån för den fasta arbetsplatsens förbund. Redan vid flera återkommande korta eller tillfälliga entreprenader ska LOs styrelse vid en prövning kunna överföra avtals- och organisationstillhörigheten till förbundet på den fasta arbetsplatsen. Detta om de återkommande entreprenaderna är avsedda att permanent lösa naturligt återkommande moment i den egentliga produktionen.

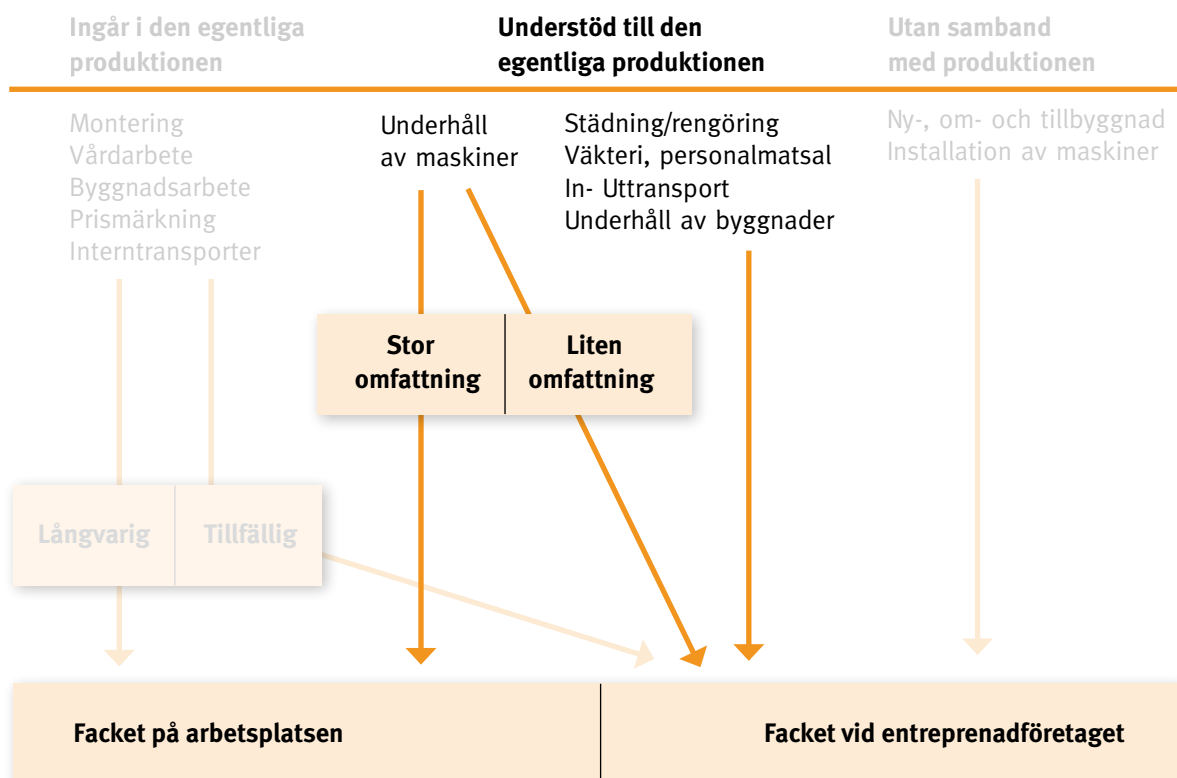
## **2. *Entreprenader som understöd till egentlig produktion***

Det är ingen tvekan om att det inom nästan all produktion, både i näringsverksamhet och inom samhällets allmännyttiga verksamhet, finns behov av tjänster som ligger utanför den egentliga produktionen. Som exempel kan nämnas ett vaktbolag som anlitas för säkerhetsarbete eller ett åkeri som anlitas för transporter till och från arbetsplatsen. Andra exempel är installation av maskiner, städning, väkteri samt underhåll av byggnader och utrustning.

Med andra ord går det att säga att understödsarbete är sådana arbetsuppgifter där man inte direkt deltar i själva tillverkningsprocessen eller sysslar med sådana uppgifter som är typiska för verksamhetsinriktningen vid arbetsplatsen.

När det gäller understödande produktion tillfaller avtalsrätten i huvudsak entreprenadförbundet. Undantaget vid understödande produktion avser maskinunderhåll och liknade. Här kan avtalsrätten övergå till den fasta arbetsplatsen om det avser stor omfattning.

## Olika entreprenadförhållanden



Omsatt i praktiken innebär det till exempel att städentreprenader generellt ska tillfalla Fastighets oavsett omfattningen på entreprenaden. Undantag gäller inom de förbund där städningen betraktas som en del av den egentliga produktionen.

Som tidigare sagts finns det ingen absolut gräns mellan entreprenadarbeten i den egentliga produktionen och så kallade understöd till produktionen. Detta gäller främst inom området maskinunderhåll. Med fog går att hävda att i verkligheten är gränsen mellan maskinunderhåll och själva användandet av en maskin i produktionen inte så tydlig, och att reparation av en maskin också ingår i det egentliga produktionsarbetet.

Utredningen menar ändå att uppdelningen mellan egentlig produktion och understödsarbete kan fungera som en grov skiljelinje när det gäller maskinunderhåll. Det kan exempelvis inte vara rimligt att enstaka elektriker som är anställda i en elfirma ska övergå till Metalls område om ett verkstadsföretag anlitar elfirman för att svara för

ett visst servicearbete med maskinparken.

Utredningen anser inte att denna typ av entreprenader generellt ska tillfalla entreprenadförbundet. När det rör sig om ett mera kontinuerligt maskinunderhåll, som en entreprenör svarar för på en industriarbetsplats, kan man närma sig en gräns där inte avtals- och organisationstillhörigheten bör ligga kvar i entreprenadföretaget.

Ett tydligt sådant exempel är om en entreprenör övertar en hel underhållsavdelning av sådant slag som brukar finnas på varje större industriarbetsplats. Vid sådana underhållsavdelningar brukar flera personer vara stationerade och till sitt förfogande ha en uppsättning verktyg och maskiner för att exempelvis kunna tillverka vissa reservdelar. Om avtalsrätten för den typen av underhållsavdelning skulle ligga kvar i entreprenadföretaget skulle syftet med förbundsprincipen allvarligt åsidosättas på samma sätt som vid entreprenader i den egentliga produktionen. Det vi alltså tänker på är mera stadigvarande entreprenadarbeten som väl låter sig integreras med

avtals- och organisationstillhörigheten på den fasta arbetsplatsen.

Det kommer sannolikt inte heller att medföra några stora problem för vare sig de anställda i entreprenadföretaget eller för arbetsgivaren, om avtals- och organisationstillhörigheten för en underhållsavdelning överflyttas till det förbund som har den fasta arbetsplatsen.

Viss försiktighet måste iakttas vid gränsdragning för understödsarbeten. Många sådana entreprenader kännetecknas av att personer från entreprenadföretaget kan röra sig över flera olika industriarbetsplatser. Det skulle bli problem om dessa personer för mycket korta tider skulle tvingas arbeta under flera olika avtal och gå från det ena fackförbundet till det andra. Det skulle också för entreprenadarbetsgivaren bli opraktiskt att tvingas tillämpa allt för många olika kollektivavtal på LO-området.

Det blir alltså omfattningen av maskinunderhåll som får avgöra om avtals- och organisationstillhörigheten ska övergå från entreprenadfacket till facket på den fasta arbetsplatsen. Det kan

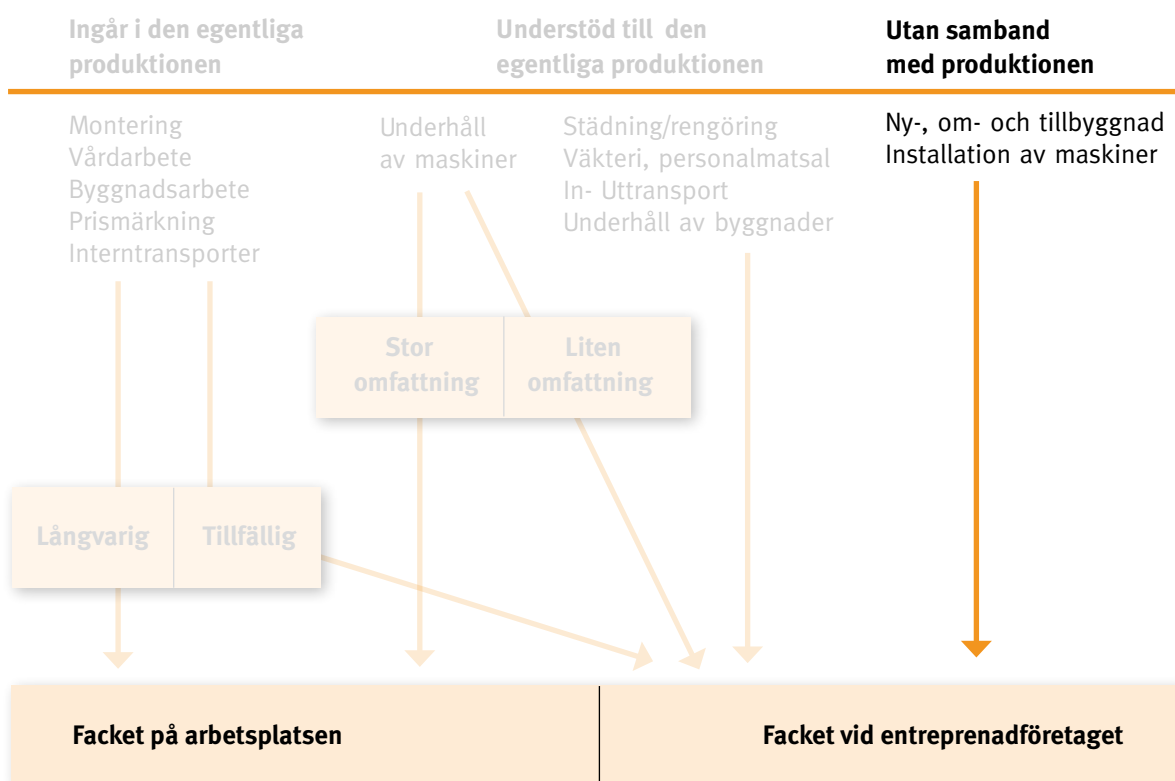
dessutom inte uteslutas att det kan förekomma andra verksamheter som i detta avseende ska jämföras med maskinunderhåll. Det är rimligt att ett betydligt större utrymme ges för understödsentreprenader än för entreprenader i den egentliga produktionen.

I de fall förbunden har träffat gränsöverenskommelser som reglerar avtals- och organisationsfrågan vid entreprenader, är inte avsikten att dessa ska rivas upp genom detta förslag.

### 3. Entreprenader utan samband med produktionen

Till skillnad från entreprenadarbeten som ingår i den egentliga produktionen eller som utgör understöd till produktionen så finns det entreprenadarbeten som nästan helt saknar samband med den egentliga produktionen. Som exempel kan nämnas ny-, om- eller tillbyggnad av lokaler eller anläggningar. För den typen av entreprenadarbeten, vid till exempel en industriarbetsplats, finns ingen anledning att söka avtals- och organisationstillhörighet någon annanstans än

#### Olika entreprenadförhållanden



hos respektive entreprenadförbund.

Särskilda gränsdragningsproblem har uppstått vid entreprenadarbeten på byggarbetsplatser. Det har gällt gränsdragningen mellan byggfacken och traditionella industriförbund, som kommit in på byggarbetsplatsen för att montera egna produkter, samt gränsdragningen mellan olika entreprenadförbund som utfört arbete på bygg- och anläggningsarbetsplatser.

Principiellt är det ingen skillnad i organisationshänseende mellan en byggarbetsplats och en industriarbetsplats. Inom båda områdena går arbetsplatserna att geografiskt avgränsa och verksamhetsinriktningen att fastställa – båda är fasta arbetsplatser. Den skillnad som finns är att en byggarbetsplats har kortare livslängd än en traditionell industriarbetsplats.

När industriföretag går in på en byggarbetsplats för att, till exempel, montera egna produkter, så uppträder de således som entreprenörer på Byggnads fasta arbetsplatser. Dessa arbeten ska bedömas efter samma kriterier som övrig entreprenadverksamhet. Ett industriföretag, som tillverkar, till exempel, småhus, fönster, dörrar eller andra detaljer och sedan också svarar för monteringen av dessa produkter på ett bygge måste anses göra de arbetena inom byggarbetsplatsens egentliga produktion. Dessa arbeten ska alltid i grunden anses tillhöra byggfackens avtals- och organisationsområde.

Enligt de kriterier som gäller inom industrin ska gränsdragningen vara avhängig av om dessa monteringsarbeten på en byggarbetsplats är tillfälliga eller varaktiga. Eftersom en byggarbetsplats till sin natur är mer eller mindre kortvarig och så småningom försvinner för att sedan uppstå någon annanstans, får måtten för tillfälligt eller varaktigt olika innebörd i förhållande till industrin.

För den här typen av entreprenadarbeten bör man istället se till industrientreprenörens totala verksamhet.

### ***Begreppen "långvariga" och "omfattande" entreprenader***

För att kunna omsätta de principiella linjerna i synen på entreprenader till en praktisk tillämpning har vi tvingats resonera i termer av tid. Tidsbegreppet, långt och kortvarigt, har vi

använt för entreprenader i den egentliga produktionen. När det gäller entreprenader i den egentliga produktionen är alltså tiden avgörande, inte omfattningen. Skälet är att utredningen vill göra en avgränsning i den situationen där entreprenörer används för att mer eller mindre varaktigt svara för återkommande moment i den egentliga produktionen. Avgörande är om entreprenaden är avsedd att stadigvarande eller långvarigt dela upp arbetet i den egentliga produktionen.

För så kallade understödsarbeten, typ maskinunderhåll i entreprenadform, ska däremot omfattningen vara utslagsgivande för när avtals- och organisationstillhörigheten ska kunna övergå till facket på den fasta arbetsplatsen. Detta synsätt bygger på att det finns situationer där en mindre del av ett så kallat understödsarbete under lång tid ska kunna utföras av en entreprenör utan att avtals- och organisationstillhörigheten ska övergå till facket på den fasta arbetsplatsen.

Sådana entreprenadarbeten i mindre omfattning utgör ingen stor olägenhet för facket på den fasta arbetsplatsen. Samtidigt blir det möjligt för facket i entreprenadföretaget att hålla samman sin verksamhet i större utsträckning, genom att situationerna när flera avtal kommer in i entreprenadföretaget minimeras så mycket som möjligt. Om däremot den så kallade understödsentreprenaden är av stor omfattning, det vill säga om exempelvis en entreprenör etablerar en fast verksamhet för allt maskinunderhåll på en arbetsplats, blir omfattningen ensamt utslagsgivande.

### ***Organisationsprinciper avseende entreprenadföretag***

I enlighet med förbundsprincipens huvudsaklighetsregel ska alla yrkesgrupper vid en arbetsplats tillhöra det förbund där de flesta hör hemma, med hänsyn till vad som produceras vid arbetsplatsen. Med betoning på arbetsplats görs här en viktig avgränsning mot ägarprincipen. Det innebär att själva företaget eller ägandet av företaget/ arbetsplatsen inte utgör grund för avtalsrätten. Av detta följer att företag som bedriver olika verksamheter på olika arbetsplatser ska teckna avtal med respektive förbund för var och en av dessa arbetsplatser.

Inom vissa förbund, till exempel Transport

och Fastighets områden, finns däremot många företag som i huvudsak bedriver sin verksamhet i entreprenadform. Här har förbundsprincipens kommit att utvecklas i en så kallad företagslinje och inte en arbetsplatslinje. Här har avtalsrätten följt den verksamhet som bedrivs inom respektive företag. Företagslinjen har alltid begränsats av en regel som innebär att den inte tillåts "ta över annan industriorganisations rätt att enhetligt reglera avtalsvillkoren vid sina arbetsplatser".

Genom våra gränsdragningsregler vid entreprenader reglerar vi där de problem som kan uppstå på grund av att den så kallade företagslinjen kan komma i konflikt med arbetsplatslinjen. En avgränsning måste också ske i de fall dessa företag bedriver verksamhet i entreprenadform som omfattas av annat förbunds verksamhet. Avgränsning här måste utgå från samma princip som när företag bedriver olika verksamheter på olika arbetsplatser, det vill säga att företaget tecknar avtal med respektive förbund som har avtalsrätten för respektive entreprenadverksamhet.

Det går således inte att här anlägga en huvudsaksregel i enlighet med arbetsplatslinjen eftersom konkurrensneutraliteten vid upphandling av entreprenader då blir åsidosatt.

#### *Avtalsfråga avseende arbeten som utförs av anställda på en fast arbetsplats*

Som framgår av tidigare beskrivning ska anställda på en arbetsplats tillhöra det förbund som representerar huvudstyrkan. Det innebär att andra yrkesgrupper, som till exempel elektriker och städare, organiseras av det förbund som har avtalet på arbetsplatsen. I det fall arbete som dessa yrkesgrupper utför läggs ut på entreprenad kommer avtalsrätten för dessa entreprenadarbeten i huvudsak att tillfalla berört entreprenadförbund. I vissa fall, i enlighet med organisationsplanens entreprenadprinciper, kan avtalsrätten övergå till det förbund som har avtalsrätten på den fasta arbetsplatsen.

Avsikten med dessa principer är att i största möjliga mån ge entreprenadförbunden förutsättningar att hålla samman sitt verksamhetsområde, samtidigt som förbundsprincipens i grunden inte äventyras på den fasta arbetsplatsen.

I det fall den omvända situationen uppstår innebärande att en arbetsgivare på den fasta

arbetsplatsen avser att uppträda som entreprenör genom att använda denna typ av yrkesgrupper för att utföra entreprenadarbete på andra arbetsplatser uppstår frågan vilket avtal som ska gälla.

Att här anlägga en huvudsaklighetsregel skulle strida mot grundläggande organisationsprinciper. Det skulle nämligen innebära att berört företag kan använda sig av avtalet på den fasta arbetsplatsen vid upphandling i konkurrens med det entreprenadavtal som normalt gäller arbetsmarknaden.

I enlighet med gällande organisationsprinciper vid entreprenadarbete kan entreprenadförbund med sitt avtal operera inne på den fasta arbetsplatsen. Det kan tyckas rimligt att motsvarande princip skulle vara vägledande i ovanstående fall, innebärande att visst intrång på entreprenadförbundens verksamhetsområde skulle kunna accepteras. Emellertid föreligger här en avgörande skillnad eftersom berörda förbunds hela existens bygger på att dess medlemmars arbete uppstår genom en konkurrensutsatt upphandling.

I linje med grundläggande organisationsprinciper ska denna upphandling vara konkurrensneutral i så motto att berörda företag ska vara bundna av samma avtal. Slutsatsen blir således att entreprenadarbeten i ovanstående fall i sin helhet ska omfattas av det förbund som enligt organisationsplanen har avtalsrätten för berört arbete.

#### *Tillämpning inom olika förbundsområden*

Entreprenadfrågan berör alla förbund men från olika utgångspunkter och i varierande grad. Vissa förbund, som Transport, Fastighets och byggfacken, har avtal med företag som mycket ofta uppträder på de flesta andra förbunds fasta arbetsplatser. Andra förbund, som Metall och Trä, har avtal med företag som ibland uppträder som entreprenörer på exempelvis byggarbetsplatser.

Det är ett mycket viktigt gemensamt fackligt intresse att medlemmar som är anställda i entreprenadföretag också är anslutna till organisationer som kan tillvarata deras intressen på ett likartat sätt som inom övriga förbundsområden. Det finns därför skäl att vara mycket varsam när det gäller att splittra upp avtals- och organisationstillhörigheten i entreprenadföretagen.

Utredningen vill med några olika principiella exempel försöka åskådliggöra hur gränsdragning-

en vid entreprenadarbeten ska tillämpas inom olika sektorer på arbetsmarknaden.

### *Fasta arbetsplatser inom industrin*

I normalfallet bör det inte vara några större problem att avgöra vilka arbetsuppgifter som tillhör den egentliga produktionen. I en bilfabrik är det exempelvis tillverkning och montering av bilen, liksom lackering, provkörning och lagerhantering som är direkt produktion. Om till exempel ett måleriföretag varaktigt åtar sig lackering av bilarna inne på bilfabriken ska IF-Metall kunna teckna avtal med måleriföretaget och de som lackerar ska tillhöra IF-Metall. På samma sätt förhåller det sig om ett åkeriföretag åtar sig att med personal på platsen sköta fabriken lager. IF-Metall ska ha avtal med åkeriet och lagerpersonal ska organiseras i IF-Metall.

Om bilfabriken däremot lägger ut tillverkningen av trädetaljer till inredningen till en finsnickerifabrik, är det självklart att GS facket har avtals- och organisationstillhörigheten på finsnickerifabriken. Men om finsnickerifabriken med sin personal går in på bilfabriken och på entreprenad tillverkar trädetaljer till inredningen ska IF-Metall ha avtals- och organisationstillhörigheten för tillverkningen av trädetaljer som sker på bilfabriken.

Exempel på arbeten som inte tillhör den egentliga produktionen är när en byggfirma utför renovering av fönster, eller när en elfirma på servicekontrakt åtar sig att i mindre omfattning underhålla bilfabriken maskiner. I dessa exempel ska alltså IF Metall inte göra anspråk på avtals- och organisationstillhörigheten.

Även personalmatsalar som drivs i entreprenadform är att betrakta som understödjande verksamhet och ska således tillhöra entreprenadförbundet, alltså Hotell- och restaurangfacket.

Inte heller ska in- och uttransporter övergå till den fasta arbetsplatsens avtals- och organisationsområde. Normalt påverkar inte in- och uttransporter i entreprenadform möjligheten att upprätthålla avsikten med förbundsprincipen vid fasta arbetsplatser.

### *Byggsektorn*

Som vi utvecklat i ett tidigare avsnitt är det i organisationshänseende ingen principiell skillnad mel-

lan en byggarbetsplats och en industriarbetsplats.

Den egentliga produktionen på en byggarbetsplats är att bygga hus (att montera samman ett hus är principiellt sett samma sak som att montera samman en bil). Egentlig produktion är, till exempel, gjutning av bjälklag och väggar, insättning av fönster och dörrar, läggning av taktegel och dragning av VVS. Egentlig produktion är också kranarbete, grävning för husgrunder och markplanering. För allt sådant arbete har Byggnads i grunden rätt till avtals- och organisationstillhörigheten.

Mera komplicerat är det att klara ut gränsdragningen när, till exempel, ett verkstadsföretag eller en trähusfabrikant kommer in på en byggarbetsplats och monterar upp egentillverkade produkter

Utredningens slutsatser är att man måste se till industrientreprenörens totala verksamhet för att kunna fastställa om det rör sig om tillfällig eller varaktig verksamhet. Industrieföretag som är specialiserade på vissa produkter som används i byggnation och som uteslutande levererar till och monterar dessa produkter på byggarbetsplatser ska för monteringsverksamheten teckna avtal med Byggnads – det är det grundläggande synsättet. Byggnads ska alltså inte göra anspråk på tillverkningen, utan endast på det monteringsarbete som sker på byggarbetsplatsen.

Om industrieföretaget däremot har blandad tillverkning, där en del monteras på byggarbetsplatser och andra delar avser andra marknader, ska Byggnads inte självklart ha avtals- och organisationstillhörigheten. Vid sådana företag måste en bedömning göras från fall till fall beroende på varaktigheten av det arbete som utförs på olika byggarbetsplatser.

Man bör också i sådana situationer noga pröva om det är fråga om egentlig produktion inom Byggnads traditionella avtals- och organisationsområde. På samma sätt som vi resonerat, när det gäller förbunden inom de traditionella entreprenadbranscherna, bör man iaktta en viss försiktighet med att överföra avtals- och organisationstillhörigheten till den fasta arbetsplatsen också i dessa fall. Här är det alltså traditionella industrieförbundet, till exempel IF-Metall, som utgör entreprenadförbundet på byggarbetsplatsen. Mellan Metall och Byggnads har LOs styrelse avgjort en

gränsvist (1984-föp-032) som reglerar de frågor som rör, bland annat, smidesföretagens arbeten på byggarbetsplatser. Utredningen anser inte att det finns skäl att ändra på den gränsdragningen.

På vissa specialiserade bygg- och framför allt anläggningsplatser förekommer det att olika industriföretag i byggnationens slutskede kommer och monterar in maskiner av olika slag, till exempel turbiner och sodapannor, som sedan ska användas i den ordinarie driften vid den färdigställda anläggningen. I sådana fall kan det uppstå tveksamheter om avtals- och organisationstillhörigheten. Sådana arbeten kan likställas med installationer av maskiner på vanliga industriarbetsplatser, där utredningen tidigare slagit fast att avtals- och organisationstillhörigheten ska ligga kvar hos entreprenadförbundet.

En annan typ av entreprenadarbete som sker på byggarbetsplatsen är så kallad byggstädning. Det är städning som sker efter själva byggnationen, innan objektet överlämnas till beställaren. Sådan städning är en typ av städarbete som tillhör den egentliga produktionen och för vilken Byggnads i grunden har avtals- och organisationstillhörigheten. Skälet till detta är att byggstädningen är ett av flera olika moment som ingår i att färdigställa ett bygge och som utförs medan byggproduktionen fortfarande pågår.

### *Varuhandel*

Inte heller när det gäller ett varuhus eller en butik är det någon principiell skillnad gentemot en industriarbetsplats vad gäller entreprenadfrågorna.

I den egentliga produktionen i ett varuhus ingår till exempel kassaarbete, prismärkning, påfyllning av varor och försäljning. Det innebär att om en leverantör av en viss vara också åtar sig att i varuhuset prismärka och fylla på i hyllor med hjälp av egen personal så har Handels i grunden rätt till avtals- och organisationstillhörigheten för detta arbete.

Underhåll av byggnader, liksom städning, är däremot sådana arbetsuppgifter som utredningen valt att kalla understöd till produktionen. För den typen av arbete ligger avtals- och organisationstillhörigheten hos respektive förbund som har entreprenadföretaget.

### *Åkeri- och transportverksamhet*

Vad som är egentlig produktion inom denna verksamhet kan synas svårare att ange än för till exempel industrifacken. Det beror naturligtvis främst på att det inte på samma sätt går att geografiskt avgränsa en tydlig arbetsplats för åkeri- och transportverksamhet.

Självklart har också Transport ett verksamhetsområde för sin avtals- och organisationstillhörighet inom till exempel åkeri- och transportverksamheten.

En arbetsplats som enkelt går att avgränsa är till exempel åkeriföretagets garage med uppställningsplatser för fordon. Den egentliga produktionen där är till exempel underhåll av fordon.

Likaså är arbetet på så kallade godsterminaler med lastning och lossning att hänföra till egentlig produktion. På samma sätt måste man resonera vad gäller lastning och lossning som förare gör hos olika kunder, till exempel vid industrier, byggarbetsplatser och varuhus. Naturligtvis är då också själva transporten mellan terminaler och kunder att betrakta som sådan egentlig produktion som tillhör Transports avtals- och organisationsområde.

Man kan säga att den första och mycket tydliga gränsen för transportentreprenader går vid en annan arbetsplats grind eller lastbrygga. Innanför den gränsen, inne på arbetsplatsen, skiljer sig inte transporter från andra inslag i den egentliga produktion. Är det fråga om transporter av delar i en tillverkningsprocess eller komponenter från lager till bandet är grundprincipen alltså att detta arbete tillhör den fasta arbetsplatsens avtals- och organisationsområde.

På samma sätt som övriga sådana entreprenader blir det varaktigheten på arbetet som avgör om avtals- och organisationstillhörigheten ska övergå till förbundet på den fasta arbetsplatsen.

### *Städentreprenader*

I likhet med åkerisektorn saknar även städentreprenadområdet en naturlig geografisk avgränsning. Det går att säga att städaren tar med sig sin arbetsplats till det ställe där städningen ska utföras. Det innebär att Fastighets avtals- och organisationsområde för städentreprenader avgränsas endast av den verksamhetsinriktning som fastställts för förbundet.



Det innebär att förbundet generellt har avtalsrätten för alla städentreprenader med undantag för inom de förbund där städning betraktas som egentlig produktion.

### *Hotell- och restaurangsektorn*

Inom denna sektor kan den egentliga produktionen avgränsas på ungefär samma sätt som inom industrin. På ett hotell är till exempel bäddning av sängar, receptionsarbete, matlagning och servering typiska arbetsuppgifter som ingår i den egentliga produktionen.

I en hotellanställds arbetsuppgifter ingår också städning av hotellrummen. Man kan då fråga sig hur gränsen ska dras om en städentreprenör åtar sig just städningen på ett hotell. Eftersom städning i hotellrummen utgör en mycket stor del av arbetet på ett hotell, är det rimligt att städningen också hänförs till den egentliga produktionen på hotellet. Det innebär att städning på ett hotell inte kan utföras som entreprenad inom Fastighets avtals- och organisationsområde, som vid andra arbetsplatser.

På samma sätt som när det gäller entreprenader i den egentliga produktionen vid andra arbetsplatser, blir det varaktigheten av städentreprenaden på ett hotell som avgör om avtals- och organisationstillhörigheten ska övergå till Hotell- och restaurangfacket.

### *Kommunal verksamhet*

I princip är det ingen skillnad på hur vi ska tillämpa gränsdragningen vid entreprenader inom kommunal verksamhet och vid industrins fasta arbetsplatser.

Däremot kan det vara svårare att exemplifiera vad som är så kallad egentlig produktion i kommunal verksamhet. Den kommunala verksamheten innefattar en rad vitt skilda områden som inte låter sig avgränsas geografiskt på samma sätt som en industriarbetsplats. Det borde i normalfallet inte vara särskilt svårt att identifiera egentlig produktion i en kommun. Självklara områden är till exempel allt vård- och omsorgsarbete, brandförsvaret, de så kallade industriella verken som gatu-, el- och vattenverk, kyrkogårdar och skolor. Om en entreprenör går in och tar hela eller delar av sådana arbetsuppgifter, ska avtals- och organisationstillhörigheten kunna övergå till Kommunal.

Många av kommunalmedlemmarnas arbetsuppgifter är att utföra drift- och underhållsarbeten. Sådana arbeten måste därför betraktas som så kallad egentlig produktion om de övertas av entreprenörer.

Vi ser alltså en viss skillnad mellan drift och underhåll i en skola, och underhåll av maskiner i en industri. Skillnaden består i att vid industrin är industriarbetarens huvudsakliga arbetsuppgifter operativa i själva tillverkningsprocessen. I en skola svarar flera olika personalkategorier för undervisningen och andra huvudsakliga operativa arbetsuppgifter. Kommunals huvudsakliga operativa arbetsuppgifter är i detta exempel drift och underhåll, matbespisning samt vaktmästarsysslor.

Det betyder att det uppstår ett snävare utrymme för entreprenadarbeten, där avtals- och organisationstillhörigheten ligger kvar i entreprenadförbundet vid drift- och underhållsarbeten inom det kommunala området jämfört med industrisektorn.

### *Statlig verksamhet*

Flera av SEKOs områden är, vad gäller entreprenadfrågorna, direkt jämförbara med de exempel vi redovisat för industrin. Andra områden kan jämföras med den kommunala sektorn.

Vad som är egentlig produktion inom SEKOs område varierar från verksamhet till verksamhet. Vid, till exempel, SJs reparationsverkstäder är det underhåll av lok och vagnar som är den egentliga produktionen. Underhåll av till exempel maskiner, drift av personalmatsalar samt städning ska behandlas på samma sätt som inom industrin.

Vad gäller tågtrafiken så anser utredningen att den som helhet ska ligga inom SEKOs avtals- och organisationsområde. När utomstående företag verkar inom tågtrafikens område med till exempel serveringsverksamhet på tågen anser utredningen att denna ingår i den egentliga produktionen. Den måste alltså anses tillhöra SEKOs område. Ännu tydligare blir detta synsätt om serveringsverksamheten utvidgas till att omfatta också andra funktioner på tågen, som biljettkontroll eller annan passagerarservice.

## Twister om organisationsrätt

*Lärdomar från fackföreningsrörelsens långa historia har lett till insikt om hur viktigt det är att LO och förbunden förmår lösa tvister om organisationsrätt utan att tillgripa stridsåtgärder. LOs stadgar och organisationsplan utgör grunden för hur organisationskonflikter mellan medlemsförbunden ska lösas. Handläggningen och den demokratiska processen ska göra det möjligt att kunna ta ett gemensamt ansvar för beslut i gränsdragningsfrågor.*

**Förbunden har i stadgarna** tilldelat LO en stark och aktiv roll som konfliktlösare vid tvister mellan förbunden. Av stadgarnas så kallade "absoluter", de bestämmelser som varje LO-förbund är skyldig att ha i sina egna förbundsstadgar, tar två direkt sikte på gränsdragningen mellan förbunden.

I § 12, mom 1 i LOs stadgar fastslås att medlemsförbund ska ha följande bestämmelser i sina stadgar:

- Varje arbetstagarare inom förbundets verksamhetsområde har rätt till inträde i förbundet. Rätt till inträde gäller dock inte i det fall då uteslutningsgrund enligt förbundets stadgar föreligger.
- Medlem i förbundet har rätt och skyldighet att utan särskild avgift överflytta sitt medlemskap från ett LO-förbund till ett annat, om medlemmen antingen fått anställning inom det nya förbundets verksamhetsområde eller av annat skäl ska tillhöra detta på grund av LO-styrelsens beslut.

Det innebär att det är LO som, gentemot medlemmen, beslutar vilket förbund medlemmen ska tillhöra i de fall det föreligger en organisationsvist. LOs styrelse fungerar då som skiljedomstol i tvister mellan förbunden. LO styrelses behörighet är emellertid vidare än en skiljedomstol genom att styrelsen även på eget initiativ kan ta upp en gränsdragningsfråga som inte väckts av parterna.

### **Gemensamma beslut istället för stridsåtgärder**

Genom att tilldela LO (förbunden tillsammans) rollen som lösare av tvister i gränsdragningsfrågor har fackföreningsrörelsen valt bort strejken som metod för att få ett kollektivavtal med en arbetsgivare när två förbund är oense om vem som ska teckna avtalet. Arbetsrättsligt är det

alltså inget som hindrar en facklig organisation att vidta stridsåtgärder för att få ett avtal. Även när en annan facklig organisation också gör anspråk på eller redan har ett avtal med en arbetsgivare.

LO-förbundens metod med samverkan har alltså inneburit att vi först blir ense internt om vilket förbund som ska rikta anspråk om avtal mot en arbetsgivare. Därefter har vi kunnat hjälpas åt att med stridsåtgärder och sympatiaktioner genomdriva att det förbund vi gemensamt bestämt ska ha avtalet också får det.

Utredningen anser att fackföreningsrörelsen också i framtiden ska avstå från stridsåtgärder för att få ett kollektivavtal innan en eventuell gränstvist är avgjord.

Om fackföreningsrörelsen inte vill eller förmår avstå från stridsåtgärder vid gränstvister kommer sannolikt staten att tvingas ingripa med åtgärder som på ett eller annat sätt begränsar konflikträtten. Återkommande konflikter på arbetsmarknaden med produktionsstörningar och olägenheter för medborgarna, som beror på att fackförbunden inte kan samsas om vem som ska ha avtalsrätten för en viss arbetsplats, kommer inte att tolereras av vare sig allmänheten eller staten.

Därför måste ett internt regelverk upprätthållas, som inger förtroende hos motparter och omgivning och som LO och medlemsförbunden själva klarar av att följa.

I § 1 i LOs stadgar, portalparagrafen, fastslås att LO ska verka för:

- att de anslutna förbunden organiserar och sammansluter arbetstagarare i privat, statlig och kommunal tjänst, i enlighet med av kongressen beslutad organisationsplan, i landsomfattande förbund.

Enligt stadgarna § 12, moment 4 ska en tvist mellan till Landsorganisationen anslutna förbund hänskjutas till LOs styrelse för prövning och avgörande. LOs styrelse ska avgöra frågan snarast möjligt och LOs styrelses beslut är bindande för parterna.

I stadgarna § 15, moment 1 sägs:

- Förbund som uppsåtligt bryter mot dessa stadgar eller mot LOs stadgeenligt fattade beslut och som inte omedelbart efter uppmaning vidtar rättelse, kan vid allvarliga brott uteslutas ur LO.

Dessa stadgebestämmelser har i praktiken fått till följd att förbunden avstått från stridsåtgärder innan LOs styrelse avgjort en gränstvist. Även om det inte uttryckligen står i stadgarna, anser utredningen att förbunden är skyldiga att hänskjuta en gränstvist till LO innan stridsåtgärder vidtas. Stadgarnas § 12, Medlemsvillkor och förpliktelser, konstaterar att i frågor av större principiell betydelse så ska anslutet förbund inhämta styrelsens yttrande, vilket kan anses ge stöd för denna slutsats.

Utredningen anser att det finns, utöver ovan nämnda exempel, tillfällen när det föreligger skyldighet att informera LOs styrelse. Det är:

- när ett företag byter arbetsgivarorganisation och därmed kan komma att omfattas av ett annat förbunds kollektivavtal än det dittills gällande,
- när ett förbunds medlemmar på grund av upphandling, outsourcing eller övertagande av verksamhet kan komma att omfattas av ett annat förbunds kollektivavtal än det dittills gällande, eller
- när ett förbund står i begrepp att väsentligt förändra ett kollektivavtals tillämpningsområde och inser eller borde inse att det kan leda till gränsdragningskonflikter.

Vid sådana tillfällen får inte det mottagande förbundet, dvs. det förbund som tidigare saknat avtal för de arbeten exemplen syftar på, uppta förhandlingar om avtalsskifte med arbetsgivarparten och inte heller skriva in medlemmar på arbetsplatsen förrän det är klarlagt att det inte föreligger någon gränsdragningskonflikt. Uppstår

en sådan ska den hanteras enligt principerna i organisationsplanen.

### *Förloppet vid gränstvister*

Förloppet när en gränstvist uppstår kan variera. Det vanligaste är att ett förbund ifrågasätter avtalsstillhörigheten vid ett visst arbetsställe därför att det inträffat någon slags förändring av verksamheten. Det kan handla om en material- eller produktionsförändring eller att hela verksamheten bytt inriktning eller huvudmannaskap.

En sådan tvist har ofta ett relativt långsamt förlopp. Det börjar i regel med kontakter mellan berörda lokalavdelningar som, om man inte kan enas, för frågan vidare till förbunden på central nivå. Efter utredning och arbetsplatsbesök kan resultatet bli att ett eller båda förbunden hänskjuter tvisten till LO för avgörande. Det är ett förlopp där stadgarna är enkla att tillämpa.

Ibland är förloppet snabbare, främst inom byggnadsindustrin. Det kan till exempel handla om en entreprenör som dyker upp på en byggarbetsplats. På grund av byggverksamhetens kortvariga karaktär agerar byggfacken ofta skyndsamt för att få en avtalsförbindelse innan byggobjektet färdigställts.

Inte sällan resulterar sådana intressetvister i varsel om blockad. Tiden för sonderingar och kontakter mellan förbunden är kort och först i allra sista stund kan det stå klart att det inte självklart gäller en intressetvist för vägran att teckna kollektivavtal, utan att tvisten också innehåller ifrågasatt avtalsrätt från ett annat förbund. I en sådan situation kan varsel eller utlöst blockad redan vara ett faktum när gränstvisten blir känd. Stadgarnas tillämpning blir i denna situation mera brydsam .

Om LO-förbunden är ense om att avstå från stridsåtgärder vid gränstvister är den enda rimliga hållningen då att återkalla vidtagna stridsåtgärder i väntan på att LOs styrelse avgör vilket förbund som ska ha avtalsstillhörigheten för den aktuella verksamheten.

Sammanfattningsvis anser utredningen att stadgarna inte behöver ändras i något avseende. Med utgångspunkt från nuvarande ordalydelse har svensk fackföreningsrörelse blivit överens om att det råder förbud mot stridsåtgärder i sådana gränstvister där LOs styrelse har rätt att fatta beslut.

### *Rättsliga effekter av LOs gränsdragningsbeslut*

Ett kollektivavtal binder arbetsgivare som är anslutna till ett arbetsgivareförbund under avtalets giltighetsperiod. Om arbetsgivaren sedan kvarstår i arbetsgivarorganisationen när nytt avtal ska träffas med en annan arbetstagarorganisation, efter beslut i LOs styrelse, binder det tidigare avtalet de gamla parterna under den nya avtalsperioden, om den avlämnande fackliga organisationen inte särskilt har undantagit företaget från avtalets tillämpningsområde.

Detta innebär att LOs beslut inte har någon verkan om det avlämnande förbundet inte vidtar aktiva åtgärder för att bringa beslutet till motpartens kännedom. Om det avlämnande förbundet är passivt får det också betydelse för fredsplikten under den nya avtalsperioden. Det avlämnande förbundet är då fortfarande bundet av fredsplikt mot arbetsgivaren som egentligen skulle vara bunden av ett annat avtal enligt LOs gränsdragningsbeslut.

I de fall arbetsgivaren inte avser att följa de gränsdragningar som fastställs i organisationsplanen eller genom beslut i LOs styrelse, krävs att berörda förbund agerar gemensamt. Det avträdande förbundet är skyldigt att uppmana och biträda sina medlemmar att gå över till det tillträdande förbundet. Under den återstående avtalsperioden är medlemmarna fortfarande bundna av det gamla avtalet, men från och med det gamla avtalets upphörandetidpunkt, är de

befriade från det gamla avtalet. De är alltså inte längre bundna av fredsplikt mot sin arbetsgivare, trots att denne anser sig ha slutit avtal som förpliktar honom att höja lönen och i övrigt förändra avtalsvillkoren enligt den avtalsuppgörelse han anser sig bunden av, genom att fortfarande tillhöra sitt gamla arbetsgivarförbund.

Genom att uppmana sina medlemmarna att gå över till det tillträdande förbundet har det avträdande förbundet på ett otvetydigt sätt gjort klart för arbetsgivaren att man inte längre anser att avtalet gäller mot förbundet. När så det avträdande förbundet tecknar nytt avtal får det anses ha träffats under förutsättning att det företag, från vilket medlemmarna övergått till det tillträdande förbundet, inte ska omfattas av avtalsbundenheten. Inte heller det avlämnande förbundet blir då bundet av fredsplikt mot berörd arbetsgivare.

I de fall det inte är aktuellt för ett avlämnande förbund att uppmana medlemmar att byta förbund, till exempel på grund av att de redan är organiserade i rätt förbund, måste det avlämnande förbundet agera på annat sätt som får till effekt att arbetsgivaren får kännedom om att förbundet inte längre anser att avtalet ska gälla vid företaget.

I normalfallet accepterar företaget den nya avtalstillhörigheten och sedvanliga inrangeringsförhandlingar påbörjas. I de fall företaget vägrar, till exempel genom att bibehålla medlemskapet i den arbetsgivarorganisation som har avtal med det avlämnande förbundet, ställs stora krav på sammanhållning mellan berörda förbund och lojalitet till fattade beslut.

I detta läge kan det tillträdande förbundet, som inte är bundet av fredsplikt, ställa krav på ett kollektivavtal med anställningsvillkor som bara ska tillämpas på förbundets egna medlemmar och vid behov vidta stridsåtgärder för att förmå arbetsgivaren att teckna ett sådant avtal. Detta kollektivavtal kommer också att få rättsverkan fullt ut vad gäller bestämmelser som inte direkt avser anställningsvillkor utan förhållandet mellan arbetsgivaren och det tillträdande förbundet. För att få till stånd ett avtal som ska tillämpas på alla anställda krävs dock en aktiv medverkan från det avträdande förbundet. Det innebär att det avträdande förbundet på olika

#### *Avlämnande förbund*

Det förbund som lämnar över avtalsrelationen till ett tillträdande förbund.

#### *Avträdande förbund*

Det förbund som genom att uppmana till byte av medlemskap överlåter medlemmar till ett tillträdande förbund. I normalfallet samma som avlämnande förbund.

#### *Tillträdande förbund*

Det förbund som har eller tillerkänns rätten att organisera medlemmar och sluta avtal med en viss arbetsgivare eller på ett visst arbetsställe.

sätt ska söka nå en överenskommelse med sin motpart att berört företag inte ska omfattas av det avlämnande förbundets avtal. För att nå detta kan det, i sin yttersta konsekvens, krävas att det avlämnande förbundet måste vidta de fackliga stridsåtgärder som står till buds.

Genom ett sådant här gemensamt agerande skapas förutsättningar för det tillträdande förbundet att träffa avtal och därmed verkställa gränsdragningsbeslut som tagits i LOs styrelse. Därmed elimineras också arbetsgivarens möjlighet att ensidigt välja det avtal som han finner lämpligast.

### **Konfliktlösning**

LOs stadgar ger ett medlemsförbund rätt att hänskjuta en organisationstvist till LOs styrelse. Organisationstvister är ofta komplicerade och känsliga frågor. Ett avgörande i LOs styrelse ska därför föregås av förhandling, utredning och medling enligt procedurreglerna i detta kapitel, syftande till att få de tvistande förbunden att sluta en gränsdragningsöverenskommelse. Procedurreglerna förtydligar också formerna för LOs styrelsens beslut och de inblandade förbundens rättigheter och skyldigheter.

#### **Ur LOs stadgar**

##### **§ 12 Medlemsvillkor och förpliktelser**

...

##### **Mom 4. Tvist mellan medlemsförbund**

Uppstår tvist mellan till LO anslutna förbund ska tvisten hänskjutas till styrelsens prövning och avgörande.

Styrelsen ska avgöra sådan tvist snarast möjligt. Styrelsens beslut är bindande för parterna.

Förbund som har uppenbara gemensamma ytor med andra förbund bör också uppmuntras att sluta gränsdragningsavtal avseende att på ett mer övergripande sätt reglera gränsdragningsfrågor parterna emellan.

### **Bakgrund och överväganden avseende procedurreglerna för gränstvister**

Man kan fråga sig när det egentligen uppstått en gränstvist. Rimligt är att ett förbund, som överväger att göra anspråk på avtals- och organisationstillhörigheten vid ett arbetsställe, som första åtgärd kontaktar det förbund som tidigare har avtals- och organisationsrätten. Det är av största vikt att detta sker innan man kontaktar eller besöker arbetsstället. Vi ska till varje pris avstå från värningskampanjer på varandras arbetsplatser.

Förbunden ska heller inte ta in medlemmar som arbetar på annat förbunds verksamhetsområde utan att man är överens om det. Besök på den aktuella arbetsplatsen bör också fortsättningsvis ske gemensamt.

Förbundens lokala organisationer är ofta de som först uppmärksammar en möjlig gränsdragningsvist vilket ställer krav på förbunden att se till att lokalorganisationerna agerar med eftertanke och respekt för varandra. Finner lokalorganisationerna efter överläggningar att man har skilda uppfattningar i en gränsdragningsfråga bör ärendet skyndsamt överlämnas till förbundet för vidare hantering.

När ett förbund så beslutar sig för att göra anspråk på avtals- och organisationstillhörigheten ska berört förbund kallas till förhandlingar. Dessa bör ske skyndsamt, dock senast inom en månad. En alltför utdragen process riskerar att leda till irritation och låsta positioner.

Bara för att två förbund inlett förhandlingar om avtals- och organisationstillhörigheten för en viss verksamhet eller ett visst arbetsställe behöver det inte betyda att det uppstått en gränstvist. Först när man konstaterat att man inte kan bli överens, och båda förbunden vidhåller sin uppfattning, kan man tala om att en tvist uppkommit. Det är inte så viktigt att exakt fastställa när en tvist uppstått i någon slags rättslig mening. Huvudsaken är att förbunden agerar tydligt mot varandra och att man vet varandras avsikter.

### **Anmälan till LO**

Det har ibland diskuterats om det inte borde vara så att båda förbunden som tvistar ska vara ense om att hänskjuta en tvist till LO innan LO kan pröva och avgöra tvisten.

En sådan ordning skulle få till effekt att ett

förbund (det angripna) genom att vägra prövning direkt skulle avgöra frågan till sin fördel. Därför ska § 12, moment 4 i LOs stadgar tillämpas så att om en överenskommelse inte kan nås mellan berörda förbund, så räcker det med att ett av förbunden hänskjuter frågan till LO.

Ytterligare formalia utöver att anmälan görs skriftligt ska inte behövas. En kopia av anmälan bör sändas till det andra förbundet för kännedom. Däremot är det rimligt att kräva att förbunden upprättar protokoll eller gemensamma minnesanteckningar från sina överläggningar som kan bifogas den skriftliga anmälan.

När LO mottagit anmälan ska detta bekräftas och den fortsatta ärendegången aviseras i brev till båda förbunden. En ärendeakt ska upprättas på LO, av vilken det ska framgå vem som är ansvarig handläggare. Namnet på ansvarig handläggare ska meddelas berörda förbund.

I gränsdragningsfrågor ska LOs Råd för avtalsfrågor informeras innan ärendet går till eventuell medling och/eller styrelsebeslut. Rådet har normalt en beredande och rådgivande funktion innan ärenden som berör kollektivavtal och sammanhängande frågor behandlas i styrelsen. När det gäller gränsdragningskonflikter är det dock lämpligare att rådet får en redovisning av ärendet utan krav på yttrande.

#### *Utvecklande av ståndpunkter*

En detalj som bör förbättras avsevärt är förbundens skriftliga underlag i tvisteärendet. En gränstvist innehåller ofta komplicerad materia som det inte är alldeles lätt för LO att genomlysas.

För att i första hand påskynda handläggningen och förbättra kvaliteten på underlaget bör stora krav ställas på förbundens egna beskrivningar. Erfarenheterna visar att förbunden är mycket försiktiga med att utveckla text till stöd för sin uppfattning och helst ser att LO-kansliets ansvarige handläggare skaffar fram beslutsunderlag.

Det bör också åligga de tvistande förbunden att så långt det är möjligt ta fram en gemensam bakgrundsbeskrivning rörande tvisten och den verksamhet tvisten gäller. Om kraven på förbunden höjs skulle det i andra hand kunna medföra att svagt motiverade tvister löses långt innan de når LOs styrelses bord.

Resultatet av en förbättrad handläggning får

naturligtvis inte bli att hanteringen byråkratiseras överdrivet. Från fall till fall måste det också fortsättningsvis finnas utrymme för obyråkratiska initiativ för att bringa en tvist till en hygglig lösning.

#### *Överläggningar – arbetsplatsbesök*

När en tvist anmälts till LO ska förbunden kallas till överläggningar. I normalfallet bör dessa överläggningar äga rum efter att förhandling skett mellan berörda förbund och ståndpunkterna utvecklats på ett sådant sätt att LOs handläggare har kunnat få en godtagbar bild av tvistefrågan.

Vid dessa överläggningar ska förutsättningarna för medling diskuteras. Vidare ska det klaras ut om underlaget behöver kompletteras och/eller om aktuella arbetsplatser behöver besökas. Arbetsplatsbesöken bör göras gemensamt av medlare och/eller LOs handläggare samt berörda förbund.

Överläggningarna ska också syfta till att undersöka om det finns förutsättningar för att träffa en överenskommelse mellan förbunden. Många gränstvister har den karaktären att det kan vara lämpligare att reglera frågan i ett gränsdragningsavtal med vidhängande gränsdragningsöverenskommelse i det aktuella fallet, än i ett direkt beslut i LOs styrelse. Är detta möjligt behövs inte heller medlares medverkan.

Exempel på tvister som bättre låter sig regleras i gränsdragningsavtal är sådana där det gäller att dra en praktisk gräns med tids- eller kvantitetsmått för den ena eller andra avtals- och organisationstillhörigheten. Om förbunden kan förmås att ta ansvar för en sådan överenskommelse ökar förutsättningarna för att gränsdragningen också fungerar i vardagen, jämfört med om LOs styrelse beslutar och förbunden gör LOs styrelse ansvarigt för den praktiska tillämpningen.

Inget hindrar att ett sådant gränsdragningsavtal rapporteras till LOs styrelse, som då kan göra den till en del av organisationsplanen om förbunden så önskar och avtalet är i överensstämmelse med organisationens allmänna riktlinjer och principer.

#### *Medling*

I gränsdragningsstvister utgör LOs styrelse skiljenämnd med uppgift att fatta beslut. Innan en

tvist går till avgörande bör dock ett försök att medla mellan parterna prövas. I gränsdragnings- tvister är det inte ovanligt att den angripne parten åberopar den historiska bakgrunden medan den angripande parten försöker hämta stöd för sin åsikt i den aktuella situationen. De lösningar som då uppstår tenderar att förminska vikten av att upprätthålla effektiva och realistiska lönekarteller.

Syftet med medlingen är att finna en lösning som båda parter kan acceptera. Medlaren har därför ett brett mandat och kan söka okonventionella lösningar. Medlingen bör uppmärksamma såväl de inblandade förbundens parts- ståndpunkter som värdet av konkurrensneutrala kollektivavtal. Inom ramen för uppdraget ska medlaren verka för att finna lösningar som är förenliga med LOs organisationsplan.

Medlare bör sökas i kretsen av personer med god kännedom om arbetsmarknadens funktions- sätt. En strävan ska vara att tillsätta medlare som åtnjuter förtroende hos parterna men för att det inte ska vara möjligt för den ena parten att blockera processen måste LOs styrelse ha rätt att efter en viss tid utse medlare oavsett.

LO ansvarar för administration och kostnader för medlare.

### *Övergångsförhandlingar*

När LOs styrelse tagit ett beslut, som innebär att avtals- och organisationstillhörigheten ska övergå från ett förbund till ett annat, uppstår många gånger en mycket ömtålig situation.

Det är viktigt att inget förbund i den situationen agerar på egen hand, utan att varje mått och steg sker i samförstånd. Man måste kunna övertyga medlemmarna om nödvändigheten av respekt för det fattade beslutet för att bibehålla fackföreningsrörelsens trovärdighet. Det förbund som tilldelats avtals- och organisationstillhörigheten får inte omedelbart klampa in och värva över medlemmar eller ta upp förhandlingar med arbetsgivaren om nya avtalsvillkor.

I lägen där man kan förvänta sig negativa reaktioner från medlemmarna är det viktigt att den första informationen ges av båda förbunden samtidigt och att det vid det tillfället finns företrädare med som kan förklara motiven för beslutet.

Därefter ska man komma överens om tid- punkt för övergång och skifte av avtal. I kompli- cerade situationer kan det bli nödvändigt med avtalsenlig uppsägning av kollektivavtalet innan det nya förbundet kan få sitt avtal.

Man bör noga överväga den lämpligaste tid- punkten för en övergång, så att enskilda med- lemmar inte i onödan drabbas av krångel eller missar förmåner. Exempelvis kan man invänta pensionsavgångar eller andra naturliga öppningar som underlättar ett skifte. Det är också viktigt att det tillträdande förbundet informerar berörd personal och aktivt verkar för att värva medlem- mar på arbetsstället, som ett led i arbetet med att ta över organisations- och avtalsrätten.

Innan skiftet verkställs ska förbunden ge- mensamt slutföra övergångsförhandlingar med arbetsgivaren. Samtliga löne- och anställningsvill- kor ska vara reglerade innan det gamla förbundet släpper sitt avtal. Ambitionen ska naturligtvis vara att medlemmarna inte drabbas av personliga försämringar vid övergången. Att, till exempel, löneutvecklingen på sikt kan förändras lig- ger i sakens natur när man byter avtalsområde, beroende på differentierade lönepotter, förtjänst- utvecklingsgarantier och liknande inom olika avtalsområden.

### *Sanktioner*

LOs stadgar innehåller idag endast en sanktion när ett förbund vägrar följa ett gränsdragningsbe- slut fattat av LOs styrelse, det vill säga uteslut- ning. Även om den möjligheten måste finnas är den svår att använda. Det kan uppstå situationer vid en gränsdragningskonflikt där andra och mil- dare sanktioner känns mer berättigade. Det gäller till exempel om ett förbund på ett omotiverat sätt förhalar en övergång.

Det är rimligt att ett förbund som av LOs styrelse tillerkänts avtals- och organisationsrätten på ett eller flera arbetsställen, och som därmed har skyldighet att tillse att lagar och avtals följs, också har medlemsintäkterna från företaget i fråga. Utredningen anser därför att en lämplig sanktion i vissa fall kan vara att det avlämnande förbundet ersätter det mottagande förbundet för den ekonomiska skada det senare lider tills övergången är genomförd. Möjligheten till en sådan sanktion i gränsdragningsfrågor kan inte

heller anses stå i strid med LOs stadgar och LOs styrelses mandat.

En sanktionsregel måste ta hänsyn till den ömtåliga situation som kan uppstå i en gränsdragningskonflikt, vilket beskrivs utförligare i avsnittet ovan. Det är därför rimligt att det måste gå sex månader efter ett beslut i LOs styrelse innan det kan vara aktuellt att pröva eventuell sanktion. Det är vidare viktigt att det ges tid för utredning och eftertanke. Därför ska ett krav på ekonomisk ersättning behandlas av LO innan det går till LOs styrelse för beslut.

Om LOs styrelse prövar frågan och beslutar att kravet på ekonomisk ersättning är berättigat, ska berört förbund ges tid till rättelse. LOs styrelse bör i de fallen ha handlingsfrihet att utifrån den aktuella situationen bestämma vad som är lämpligt.

### Ur LOs stadgar

#### § 12 Medlemsvillkor och förpliktelser

...

##### Mom 1. Enskilda medlemmars rättigheter och skyldigheter

Medlemsförbund i LO ska ha följande bestämmelser i sina stadgar:

...

– Medlem i förbundet har rätt och skyldighet att utan särskild avgift överflytta sitt medlemskap från ett LO-förbund till ett annat, om medlemmen antingen fått anställning inom det nya förbundets verksamhetsområde eller av annat skäl ska tillhöra detta på grund av LO-styrelsens beslut.

#### Gränsdragningsavtal och gränsdragningsöverenskommelser

Långt ifrån alla gränsdragningsstvister mellan förbunden kommer till LO för slutligt avgörande. Många gånger kan förbunden bli ense om hur en gränsdragnings ska göras. Oftast är det fråga om att utforma en praktiskt fungerande gränsdragningsavtal med utgångspunkt från organisationsplanen. Endast i undantagsfall avviker sådana gränsdragningsöverenskommelser från huvuddragen i organisationsplanen.

Gränsdragningsöverenskommelser enligt ovan

**Gränsdragningsöverenskommelse:** En överenskommelse mellan två eller flera förbund som reglerar organisationsrätten på en enskild arbetsplats/arbetsställe eller företag.

**Gränsdragningsavtal:** Ett avtal mellan två eller flera förbund som reglerar organisationsrätten mer övergripande och principiellt för en bransch.

avser normalt ett arbetsställe eller ett företag. Ibland har dock förbund haft behov av och gjort gränsdragningsavtal i avsikt att på ett mer övergripande sätt reglera gränserna mellan avtals- och organisationsområden för en bransch.

Det är förbunden som själva bestämmer tolkning och tillämpning av sina gränsdragningsavtal. Om berörda förbund blir överens därom kan dock ett gränsdragningsavtal anmälas till LOs styrelse som har att besluta om avtalet ska utgöra en del av organisationsplanen.

Det har också förekommit, i gränstvister som anmälts till LO, att LO tagit initiativ till överläggningar i syfte att utforma en lösning som tvistande förbund kunnat ansluta sig till. Sådana lösningar har då undertecknats av berörda förbund och sedan förelagts LOs styrelse för beslut.

Med detta förfaringsätt har styrelsens beslut blivit en del av organisationsplanen och därmed bindande för förbunden. Ett sådant gränsdragningsavtal bestämmer förbunden inte själva över. Inget hindrar förbunden att sinsemellan komplettera avtalet, eller till och med träffa ett nytt från styrelsens beslut avvikande avtal. Men om det uppstår en ny tvist gäller LOs styrelsens beslut.



## **Procedurregler**

För att tydliggöra vilka krav som ställs på de tvistande förbunden, på LO-kansliet och på LOs styrelse ska således följande procedurregler iakttas.

### **1 Förhandling mellan tvistande förbund**

Ett förbund som menar att en gränsdragningsvist föreligger ska kalla berört förbund till förhandling för att träffa en gränsdragningsöverenskommelse, sluta ett gränsdragningsavtal alternativt komma överens om tolkningen av redan ingånget gränsdragningsavtal.

Förhandling måste komma till stånd inom en månad.

Mellan tvistande förbund träffad gränsdragningsöverenskommelse anmäls till LO.

Om berörda förbund tillsammans så begär kan träffat gränsdragningsavtal anmälas till LOs styrelse som avgör om avtalet ska utgöra ett komplement till LOs organisationsplan.

### **2 Anmälan av gränsdragningsvist till LO**

Om förhandlingar enligt punkt 1 inte leder till en lösning kan endera parten begära att gränsdragningsvisten förs till LO.

Till LO anmälda gränsdragningsvister ska enligt gällande arbetsordning för organisationsfrågor redovisas i LOs råd för avtalsfrågor.

Förbunden ska inför redovisningen i LOs råd för avtalsfrågor om möjligt inkomma med en gemensam bakgrundsbeskrivning utöver sina respektive beskrivningar av partsståndpunkten. LO kan vid behov bistå förbunden i framtagandet av underlag.

### **3 Medling**

Om endera parten så begär, eller om LOs styrelse i samråd med de tvistande förbunden så beslutar, ska medling inledas.

LO föreslår medlare som ska godkännas av de berörda förbunden.

Kan förbunden inte enas om någon av de föreslagna medlarna inom en månad utser LOs styrelse medlare.

Medling bekostas av LO.

Medlingen måste ta sin början inom tre månader från det att beslut om medling fattats.

Medlaren har rätt att lägga fram förslag till gränsdragningsöverenskommelse vilket då måste tas upp till behandling av de berörda förbundens styrelser.

Efter avslutat uppdrag avger medlaren skriftlig rapport till LO.

### **4 Beslut i LOs styrelse**

Om inget beslut om medling fattas, eller om medlingen misslyckas, kan endera parten föra frågan till LOs styrelse.

Har medling skett ska medlarens rapport bifogas yttrandet.

LOs styrelse avgör slutgiltigt frågan.

### **5 Övergångsförhandlingar**

Efter styrelsens beslut åligger det de inblandade förbunden att agera i samförstånd.

Förbunden ska inom en månad efter beslutet ta upp förhandlingar om hur övergång ska ske. Förhandlingarna ska fastställa hur och när berörda medlemmar ska informeras, tidpunkt för övergång samt hur skifte av avtal ska ske. Innan avtalsskifte verkställs ska samtliga löne- och anställningsvillkor för berörda anställda vara reglerade.

Det förbund som tilldelats organisationsrätten får inte värva medlemmar eller ta upp förhandlingar med arbetsgivaren om nya avtalsvillkor utan att först ha förhandlat enligt punkten ovan.

### **6 Sanktionsregler**

Under förutsättning att övergångsförhandlingar vidtagits i enlighet med de tidigare beskrivna principerna kan förbund efter sex månader begära ekonomisk ersättning om de anser att beslut i gränsdragningsvist inte efterlevts.

Begäran om ekonomisk ersättning kan bara ske i de fall gränstvisten avgjorts i LOs styrelse genom beslut eller fastställande av medlad överenskommelse.

Begäran om ekonomisk ersättning behandlas i första instans av LO som har att avgöra om begäran kräver ytterligare utredning eller ska föras till LOs styrelse för beslut.

Vid behandling i LOs styrelse fastställs om begäran om ekonomisk ersättning är berättigad. Om så är fallet ska berört förbund ges viss tid till rättelse.

Sker inte rättelse inom angiven tid kan LOs styrelse fatta beslut om ekonomisk ersättning. Ersättningen ska sättas med hänsyn till den ekonomiska skada det klagande förbundet kan anses lida.

### *LOs ansvar*

LO ska inte på eget initiativ aktualisera en gränstvist i en situation där ett förbund redan har avtals- och organisationstillhörigheten. Endast om något förbund hemställer om LOs prövning och beslut ska, i normalfallet, LO ta upp ärendet till behandling.

Annorlunda förhåller det sig däremot om LO får kännedom om en verksamhet som inte omfattas av organisationsplanen. Det kan exempelvis gälla en helt ny verksamhet som uppstått och där de anställda vill ha medlemskap och kollektivavtal. I den situationen är LO skyldigt, enligt stadgarnas första paragraf, att fastställa avtals- och organisationstillhörigheten för den aktuella verksamheten.

Tidigare utredningar har diskuterat om det finns anledning att strama upp förbundens hantering av gränsdragningsavtal och -överenskommelser. Det skulle exempelvis kunna ske genom att göra all gränsdragning till en fråga för LOs styrelse och därmed förhindra förbunden att träffa överenskommelser som inte godkänts av LO. Syftet skulle därmed vara att garantera att lösningar på tvister följer linjerna i organisationsplanen.

Det finns dock inget som talar för att en sådan ordning är nödvändig. Det är naturligtvis angeläget att, i allt väsentligt, hålla oss till de principer för uppdelning av verksamhetsområden och arbetsställen som vi blivit överens om i organisationsplanen. Om inte det görs uppstår så småningom en besvärlig situation för LO som konfliktlösare; om förbunden på LO-kongressen bestämmer en sak, men i verkligheten agerar tvärt emot.

Det krävs av förbunden att de lösningar på gränsproblem som man kommer överens om i det stora hela följer organisationsplanen. Samtidigt måste det tillåtas utrymme för avvikelser, för att överhuvudtaget göra det möjligt att lösa tvister på ett praktiskt sätt.

Sammanfattningsvis anser utredningen att det inte finns några skäl att formalisera hanteringen av gränsdragningsavtal och -överenskommelser på annat sätt än att förbunden även i fortsättningen åläggs en skyldighet att sända kopior av de överenskommelser som träffats till LO för kännedom.

### *Samarbetskommittéer*

Utredningen har i flera sammanhang berört frågan om permanenta samarbetskommittéer som ett sätt att lösa tvister. Som modell för denna idé står den samarbetskommitté som inrättats mellan Byggnads, SEKO och Transport, där LOs handläggare har ordförande- och sekreteraruppgifterna.

Kommittén fungerar som konfliktlösningsorgan vid tvister om åkeri- och schaktmaskinsföretag inom byggnads-, anläggnings- och vägsektorerna. Formerna för samarbetskommitténs arbete vilar på en överenskommelse mellan de berörda förbunden som antagits av LO-kongressen som en del av organisationsplanen.

Praktiskt fungerar arbetet så att förbunden först i överläggningar försöker lösa uppkomna gränsfrågor. Lyckas inte det tas ärendet upp i kommittén, LO medverkar till att försöka hitta en lösning. Kan full enighet inte uppnås har förbunden förklarat sig beredda att rätta sig efter LO-företrädarnas förslag till lösning.

Förutom rollen som konfliktlösare har också kommittén tagit på sig uppgiften att göra lokala informationsinsatser för att underlätta den lokala tillämpningen av gränsöverenskommelser.

Det går inte att undvika gränstvister mellan förbunden i framtiden. En del tvister kommer förbunden att lösa i egna överenskommelser, andra tvister kommer att hänskjutas till LO. Mot bakgrund av de goda erfarenheter som finns av ovan nämnda samarbetskommitté, finns det anledning att också pröva detta förfaringsätt på andra områden som ett komplement till den reguljära handläggningen. Det kan till exempel ske genom att LOs styrelse tar initiativ till en samarbetskommitté mellan berörda förbund och LO, på områden där gränsfrågorna är särskilt problematiska.

## Kartellavtal – ett alternativ som kan prövas

*En organisationstvist kan ibland vara svår att avgöra och kan skapa djupa spänningar mellan tvistande förbund. En alternativ väg är att de tvistande förbunden väljer att gemensamt skapa ett kartellavtal. Det är en samarbetslösning som syftar till att uppnå konkurrensneutralitet inom en verksamhet eller bransch och omöjliggöra "avtalsshopping".*

**Det fackliga uppdraget** är att uppnå konkurrensneutralitet mellan medlemmar med lika eller likartade arbetsuppgifter på arbetsmarknaden, att förhindra att medlemmar tvingas konkurrera med varandra om jobben med lägre löner och sämre villkor som medel och som resultat. Den viktigaste metoden för att nå detta är en hög organisationsgrad samt att det inom varje del av arbetsmarknaden bara finns ett kollektivavtal för arbetarna och att detta bärs av ett fackförbund. Organisationsplanens viktigaste uppgift är därför att ange tydliga regler för vilket förbund som har organisationsrätten och -ansvaret samt rätten att kräva kollektivavtal, inom varje del av arbetsmarknaden.

Ibland inträffar dock att förbunden är oense om hur organisationsplanen ska tolkas. Det kan leda till uppsplitande och energikrävande tvister mellan förbunden. Orsakerna till detta är många och olika. Det räcker med att konstatera det kanske inte alltid är den effektivaste metoden för facklig organisering att lösa dessa tvister med att det ena förbundet ges organisationsrätten. Det kan inför framtiden vara nödvändigt att i mycket speciella fall söka andra vägar.

En väg som innebär att två eller flera förbund tar ett gemensamt ansvar för en viss verksamhet eller del av arbetsmarknaden. Att en tvist om organisationsrätten förvandlas till ett samarbete mellan förbunden om att gemensamt organisera de anställda och förhindra att olika medlemsgrupper ställs mot varandra. Som förhindrar arbetsgivarens möjligheter att ställa förbund mot varandra och tillämpa det billigaste avtalet.

Organisationsutredningen har därför diskuterat och föreslår en alternativ lösning, som förbunden kan välja eller som LOs styrelse kan rekommendera förbunden att seriöst pröva vid oklarheter eller oenigheter om vem som har organisationsrätten och -ansvaret. En lösning

som i undantagsfall ska kunna tillämpas i de fall det inte är möjligt att finna en enkel och enhetlig lösning för en bransch eller en verksamhet med ett kollektivavtal för arbetarna som bärs av ett fackförbund.

Utredningen har valt att kalla detta alternativ, eller som beskrivningen kommer att visa, dessa alternativ för kartellavtal. Begreppet kartellavtal har använts i tidigare organisationsutredningar men då i en mer begränsad och annorlunda betydelse. Det är därför viktigt att klargöra skillnaden.

*Kartellavtal i en tidigare organisationsutredning: "En lösning som ligger nära till hands om man 'kör fast' i gränsdragnings tvister där det är svårt att finna en enkel väg ut ur tvisten är att försöka konstruera ett gemensamt avtal för berörda förbund. Ett kartellavtal innebär att vi på en arbetsplats får ett enhetligt avtal men flera fackförbund. Ett sådant kartellavtal löser en del av problemet. Men det kan också leda till tvistigheter om vilket förbunds medlemmar som ska utföra visst arbete med risk för en orationell arbetsorganisation som följd.*

*Kartellavtal är inget vi bör sträva efter, utan endast något vi tillämpar i undantagsfall. – till exempel mellan två entreprenadförbund vars arbetsgivare ibland möts inom samma verksamhet. Det kan i sådant fall finnas skäl att med ett kartellavtal skapa konkurrensneutralitet för en viss del av förbundens verksamhetsområden, om förbunden i övrigt har skilda verksamhetsområden.*

*Kartellavtal i övrigt som innebär att vi får flera förbund på en fast arbetsplats är ett steg tillbaka. Vi har egentligen kommit betydligt längre inom fackföreningsrörelsen i Sverige."*

Denna tillämpning av begreppet kartellavtal har aldrig fått någon praktisk tillämpning. Orsaken är att förslaget innebär betydande nackdelar med två eller flera fackförbund som organiserar

arbetarna på en och samma arbetsplats även om de har likalydande kollektivavtal.

I den fortsatta diskussionen är därför utgångspunkten att organisationsrätten och -ansvaret på en arbetsplats endast ska tillhöra ett enda fackförbund. Det är av avgörande betydelse för ett effektivt organisationsarbete med medlemsrekrytering, rådgivning och studier och för möjligheten att bilda en klubb på arbetsplatsen som företräder medlemmarna i lokala förhandlingar.

Kartellavtal, i nuvarande mening, syftar till att uppnå konkurrensneutralitet för en verksamhet eller på en del av arbetsmarknaden där det, oberoende av skäl, inte är möjligt eller lämpligt att tillämpa ett kollektivavtal som bärs av ett fackförbund.

Kartellavtal innebär att det för arbetarna på varje arbetsplats finns ett ansvarigt förbund och ett avtal. På en annan arbetsplats med likartad verksamhet är ett annat förbund ansvarigt. Förbunden har en överenskommelse mellan sig som fördelar organisationsrätten -ansvaret vid de olika arbetsplatserna mellan sig.

Det betyder att två arbetsplatser kan ha var sitt avtal inom samma del av arbetsmarknaden men att dessa avtal är lika oberoende av vilket förbund som är ansvarigt och oberoende av vilken arbetsgivareorganisation som är motpart.

Att införa ett alternativ med kartellavtal inom en del av arbetsmarknaden måste ske långsamt och stegvis. Samarbetet mellan berörda förbund måste stärkas och förbundens olika avtal kan endast harmoniseras stegvis över flera avtalsrörelser.

### *Tre olika fall är möjliga*

Det går att beskriva och analysera tre olika fall för kartellavtal beroende på förutsättningarna:

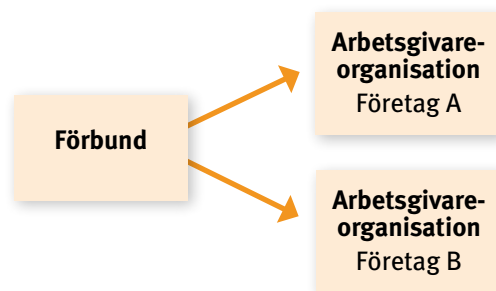
Det första är att ett fackförbund bär kollektivavtal mot två eller flera motparter som organiserar arbetsgivare med likartad verksamhet. Exempel efter de senaste årens omfattande privatiseringar är avtal med offentliga och privata arbetsgivareorganisationer för samma verksamhet.

Det andra är att två eller flera fackförbund bär kollektivavtal mot en motpart. Exempel på detta är bemanningsverksamheten och samhäll. Ett annat är områden där arbetare- och tjänstemannaförbund bär likalydande avtal mot en gemensam motpart.

## Kartellavtal – en samarbetslösning

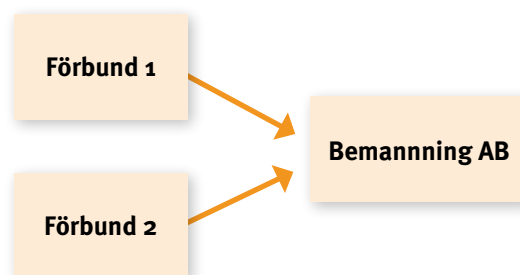
### Exempel 1

#### Ett förbund – flera motparter med likartad verksamhet



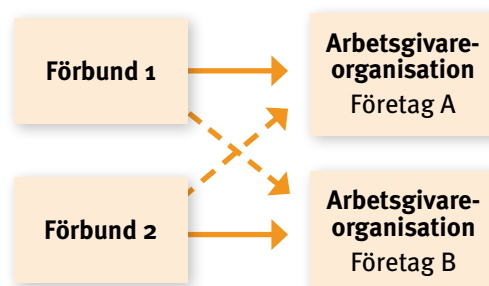
### Exempel 2

#### Flera förbund – en motpart



### Exempel 3

#### Flera förbund – flera motparter med likartad verksamhet



Det tredje är att två eller flera fackförbund bär kollektivavtal mot två eller flera motparter som organiserar arbetsgivare med likartad verksamhet. Ett exempel kan vara delar av transportsektorn där olika fackförbund träffar avtal med offentliga respektive privata arbetsgivarorganisationer.

Det första fallet, ett fackförbund och två eller flera motparter, skiljer sig från de två senare i den meningen att ett enskilt förbund självt äger frågan. Det är därför förbundets eget ansvar att söka likställa villkoren för förbundets medlemmar oberoende av motpart och därmed uppnå konkurrensneutralitet mellan medlemmar hos olika arbetsgivare inom samma typ av verksamhet.

Prioriteringarna om och besluten hur avtalen mot olika motparter kan och bör harmoniseras faller utanför LO:s mandat. Utredningen nöjer sig därför med att konstatera att det alltid är en central del i det fackliga uppdraget att förhindra att medlemmar inom likartad verksamhet ställs mot varandra med olika löne- och anställningsvillkor.

De andra två fallen är olika och svårigheterna betydligt större i det tredje fallet. Men trots att dessa fall är olika är vägen till att uppnå konkurrensneutralitet inom den del av arbetsmarknaden som verksamheten omfattar likartad. Vägen är ett förstärkt, välorganiserat och om nödvändigt reglerat samarbete mellan förbunden.

#### ***Vad är och vad är inte ett kartellavtal***

Kartellavtal är formellt två likalydande riksavtal som bärs av ett eller två fackförbund gentemot en eller två arbetsgivarorganisationer för en likartad verksamhet. I teorin kan det vara flera förbund och/eller flera arbetsgivarorganisationer men det ändrar inget principiellt.

Kartellavtal kan också vara två likalydande företagsavtal som bärs av två fackförbund gentemot en arbetsgivare/företag med en likartad verksamhet på två eller flera arbetsplatser.

Kartellavtal är en alternativ lösning som förbunden i undantagsfall kan välja utifrån, av LOs styrelse fastställda grundläggande principer för organisationsrätt samt skyldigheten och rätten att företräda en medlem (-ar) i olika situationer.

Möjligheten att söka träffa kartellavtal är en

alternativ lösning, som förbunden kan välja eller som LOs styrelse kan rekommendera förbunden att seriöst pröva vid oklarheter eller oenighet om vilket förbund som har organisationsrätten och -ansvaret.

En rekommendation till förbunden om att träffa kartellavtal är ett alternativt beslut för LOs styrelse vid en gränsdragningsvist där grunderna för att besluta om att ge ett av förbunden organisationsrätten är starkt tvistigt mellan förbunden och därför skulle orsaka stora spänningar vid genomförandet.

Kartellavtal förutsätter att förbunden fördelar organisationsrätten och -ansvaret för varje arbetsplats mellan sig i en överenskommelse.

Men kartellavtal är inte två likalydande avtal som bärs av två fackförbund på ett och samma arbetsställe. Det skulle vara ett brott mot förbundsprincipen. Detta är det förra, gamla tanken om kartellavtal i tidigare organisationsutredningar.

Men kartellavtal är inte istället för eller ett alternativ till reglerna om organisations- och avtalsrätten vid entreprenader. Däremot kan två förbund som bägge bedriver entreprenadverksamhet träffa ett kartellavtal för i enlighet med punkterna ovan.

#### ***Att pröva kartellavtal och utse ansvarigt förbund***

I en gränsdragningsvist där två förbund är starkt oense om hur organisationsplanen ska tolkas ska tolkas för en viss verksamhet organisations- och avtalsrätten kan ett försök att tillämpa modellen med kartellavtal vara ett alternativ.

Kartellavtal innebär då att förbunden fördelar organisationsrätten mellan sig för varje arbetsställe inom kartellavtalens tillämpningsområde och att förbunden inleder ett systematiskt arbete med att harmonisera de gällande avtalen eller mer förutsättningslöst försöker skapa två nya och likalydande avtal

Att skapa och bära ett kartellavtal innebär nya svårigheter där de fackliga erfarenheterna är begränsade. För att minska riskerna för konflikter mellan förbunden och stärka samarbetet är det önskvärt att principerna för hur kartellavtalet ska upprättas och upprätthållas beskrivs i ett samarbetsavtal mellan förbunden.

För att upprätta kartellavtalet, harmonisera

nu gällande avtal, är det önskvärt att förbunden är överens om hur riksavtalsförhandlingarna ska genomföras, men också har diskuterat och enats i frågor som hur vem som företräder olika medlemmar i lika frågor samt hur tvister utifrån olika lagar och avtal ska hanteras.

För att kunna hävda kartellavtalet på arbetsplatserna och stödja medlemmarna i deras rättigheter, är att förbunden enats om vilket förbund som är ansvarigt förbund för varje arbetsplats som omfattas av kartellavtalet. Endast ett förbund ska ha organisationsrätten för varje arbetsplats och därmed ansvaret för all facklig verksamhet på den arbetsplatsen. Förbunden bör komma överens om vilka principer som ska gälla när arbetsplatserna fördelas mellan förbunden och ansvarigt förbund ska utses för varje arbetsplats.

Det ansvariga förbundets uppgifter på arbetsplatsen bör preciseras mellan förbunden och kan avse medlemsrekrytering, bygga en lokal organisation och organisera studieverksamhet. Men det kan också innebära att företräda medlemmarna i gemensamma frågor på arbetsplatsen, även medlemmar i andra förbund, som således är felorganiserade.

## Dubbelorganisering

*En fråga som har indirekt betydelse för LOs organisationsplan är hur medlemmar ska agera – och vilket eller vilka fackförbund de ska vara medlem i – när de har flera anställningar inom olika LO-förbunds organisationsområden.*

Av LO-förbundens medlemmar finns det många som samtidigt har anställningar inom två eller flera förbunds verksamhetsområden.

En del av dessa medlemmar har ett ordinarie arbete samt en anställning vars arbete utförs på fritiden ofta i form av en hobby. Andra kan ha flera vanliga jobb inom olika förbund i form av deltidstjänster.

När det gäller frågan om det fackliga medlemskapet för dessa medlemmar, så beslutades det redan på LO-kongressen 1944 att dubbelorganisering inom LO-förbunden är möjlig, i enlighet med principen att den anställde är skyldig att organisera sig i det förbund inom vars verksamhetsområde arbetet utförs.

Motiven för att organisera sig i en fackförening är detsamma oavsett om man har en eller flera anställningar, varför det även fortsättningsvis ska vara möjligt att kunna tillhöra flera LO-förbund samtidigt samt att det är viktigt att organisera sig i det förbund som har avtalsrätten.

## Gränsdragning mellan arbetare och tjänstemän

*LO kan inte fatta bindande beslut i organisationstvister mellan förbund tillhörande två olika huvudorganisationer, till exempel LO och TCO. I stället har det tillkommit ett antal gränsdragningsavtal mellan arbetar- och tjänstemannaförbund, med näraliggande eller överlappande verksamhetsområden, som överlag fungerar väl och respekteras. LO har dock möjlighet att stötta ett medlemsförbund att hävda sitt kollektivavtal om det uppstår en tvist.*

**Det är i princip ingen** skillnad på behovet att skapa ordning och reda i gränsdragningen mellan LO-, TCO- och Saco förbund och behovet att göra detsamma mellan förbunden inom LO. I båda fallen är det lika angeläget att den fackliga kraften vänds utåt för att förbättra medlemmarnas villkor och inte inåt, som blir följderna av att fackliga organisationer konkurrerar och bekämpar varandra i regelrätta gränsskrig.

### *Vår syn på gränsfrågorna mot tjänstemännen*

I takt med att de traditionella arbetarjobben förändras har det uppkommit diskussioner mellan LO-, TCO- och Saco förbund om organisationstillhörigheten. Från LOs utgångspunkter är det självklart att arbeten som utvecklas och tillförs ny teknik och nya arbetsuppgifter inte därmed automatiskt blir ett tjänstemannajobb. Den tolkningen har också Arbetsdomstolen slagit fast i ett antal domar där frågan gällt vilket avtal som ska tillämpas för sådana nya arbeten.

Allt talar för att de traditionella arbetarjobben kommer att fortsätta att förändras. Det innebär att till exempel lednings-, planerings- och visst administrativt arbete kommer att ingå i det direkta produktionsarbetet i större utsträckning än tidigare. Den tekniska utvecklingen har lett till att produktionsprocesser och arbetsorganisation i företagen ständigt förändras. Kraven på utbildad arbetskraft ökar i vissa befattningar. Exempelvis inom industrin kommer kostnaderna för maskiner och utrustning att öka, vilket kräver hög utnyttjandegrad av maskinsystemen.

Det betyder inte att dessa arbeten blir mera tjänstemannabetonade utan att behovet av tjänstemannabefattningar helt enkelt minskar. Det är egentligen en normal strukturell förändring och inte en gränstvist. Det finns också

en felaktig uppfattning om att LO-förbundens avtal inte är tillämpbara på arbetsuppgifter med mer kvalificerade arbetsmoment

Det är ganska vanligt att arbetsgivarna vill tillämpa ett tjänstemannaavtal på ett arbetareyrke och därmed göra en arbetare till tjänstemän. Ibland vill de göra arbetare till tjänstemän för att kunna betala en högre lön. Ibland på grund av att tjänstemannaavtalen i sina allmänna villkor ofta har mindre precisa skrivningar om arbetstidens förläggning och möjliggör anställningsavtal utan ob- och övertidsersättning.

### *LOs organisationsplan och LOs styrelses uppdrag*

Organisationsplanen innehåller regler om vilket förbund som ska ha organisationsrätten mellan olika LO förbund. Det finns också regler om hur en tvist mellan två LO förbund ska hanteras av de tvistande förbunden och av LOs styrelse.

Utredningen har konstaterat att det inte finns några formella eller rättsliga möjligheter för LOs styrelse att avgöra en tvist mellan ett LO-förbund och ett TCO- eller Sacoförbund – det är ett ansvar mellan de inblandande förbunden. Viktigt att komma ihåg är också att det är en partsfråga vilket kollektivavtal som ska tillämpas för visst arbetet eller viss person. Sådana tvister avgörs slutligt av Arbetsdomstolen som tolkar om det omtvistade arbetet faller under ett visst kollektivavtal.

Utredningen konstaterar dock att LOs styrelse kan ge enskilda LO-förbund stöd i arbetet med gränsdragning mot TCO- och Sacoförbund. Ytterst kan det innebära att LOs styrelse ger ett enskilt LO-förbund stöd för att vidta stridsåtgärder och begära sympatiåtgärder för att hävda sitt kollektivavtal mot ett TCO- eller Saco-förbund.



### *Gränsdragningsavtal*

På många områden finns det gränsdragningsavtal mellan LO- och TCO-förbund. De flesta sådana gränsdragningsavtal fungerar bra och organisationerna respekterar dem. Utredningen anser att den absolut bästa lösningen på gränsdragningsfrågorna är att förbunden träffar sådana frivilliga avtal. På områden där avtal saknas är det önskvärt att respektive förbund verkar för att reglera gränserna.

## Bransch- och avtalsstruktur

**Organisatoriska förändringar som förbundssammanslagningar eller andra mer utvecklade samverkansformer kan ha betydelse för LOs organisationsplan och kräver öppenhet och dialog inom ramen för LO-samverkan.**

**Grunden för förbundens organisations- och avtalsrätt beskrivs i avsnittets förteckning över företag och verksamheter.**

Det är inte inom LOs kongress mandat att besluta om förbundens organisatoriska val och beslut. Flertalet medlemsförbund är stora och självständiga enheter och den fortsatta utvecklingen påverkas av andra orsaker än beslut på LOs kongress. Organisationsplan 2012 innehåller därför inget förslag om den framtida förbundsstrukturen.

Det betyder inte att frågor som rör sammanslagningar eller andra samverkansformer är oviktiga. Eftersom varje förbunds val i organisa-

tions- och samverkansfrågor har stor betydelse för övriga förbund och för den gemensamma styrkan inom hela LO gäller följande:

Om ett eller flera LO förbund diskuterar sammanslagning eller planerar andra samverkansformer med LO-förbund eller tjänstemannaförbund ska anslutna förbund inhämta styrelsens yttrande. (LOs stadgar § 12 mom 3)

Följande förteckning av medlemsförbundens bransch- och avtalsstruktur utgör grunden för förbundens organisations- och avtalsrätt.

---

### **Byggnadsarbetareförbundet, Svenska**

Till förbundet ska anslutas arbetare vid bransch/företag inom byggnadsindustrin och anläggningsbranschen samt monteringsföretag inom stenindustrin, glasmästeri- och kylinstallationsföretag, byggnadsplåtslageri och ventilationsarbeten.

#### **Bransch/företag:**

Bergrum  
Broar och viadukter <sup>1)</sup>  
Byggnadsindustrins alla områden  
Dammbyggnader  
Diamant- och brunnsborringar  
Dikes- och sjöregleringar  
Farleder  
Flygfält  
Friluftsbad  
Hamnar  
Idrottsplatser  
Kraftlinjebyggnader  
Kraftstationer  
Kyrkogårdar  
Linbanor  
Muddringsarbeten  
Oljeanläggningar  
Oljeletningsföretag  
Plåtslageriföretag

Skjutbanor  
Vatten- och avloppsledningar  
Vägar och parker inom tomtområden

1) Se även SEKO

### **Elektrikerförbundet, Svenska**

Till förbundet ska anslutas arbetare inom byggnadsindustrin sysselsatta med elinstallation samt byggnads-, drift- och underhåll av elektriska anläggningar.

#### **Bransch/företag:**

Installationsföretag  
Reparations- och serviceföretag

### **Fastighetsanställdas Förbund**

Till förbundet ska anslutas arbetare inom fastighetsskötsel och städningsarbeten.

#### **Bransch/företag**

Fastigheter  
Fönsterputsningsfirmor  
Idrottsplatser  
Städningsfirmor och entreprenörföretag

## **GS, Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch**

Till förbundet ska anslutas inom skogsbruket anställda arbetstagare för utförande av avverkning, röjningsarbeten, skogsvårds- och plantskolsarbeten, tillvaratagande av energiråvara, virkesmätning, flottnings- och flottledsarbeten, flottläggning, skiljeställsarbeten, för utförande av maskinreparationer inom skogsbruket samt för byggande och underhåll av skogsvägar, personalutrymmen och andra skogsbruket tillhöriga byggnader, sågverk och hyvlerier, snickeri- och möbelfabriker och andra arbetsplatser tillhörande någon bransch av träförädlingsindustrin samt inom tapetserarebranschen.

Dessutom ska till förbundet anslutas arbetare sysselsatta inom grafisk industri, annonsbyråer, förlag, redaktioner, informationsdistributionsföretag, IT- och medieföretag samt trycksaksdistributionsföretag.

### **Bransch/företag:**

Annonsbyråer  
Bobinfabriker  
Bokbinderier och pärmfabriker  
Bonare- och lackeringsverkstäder  
Borstbinderi- och penselfabriker  
Båtbyggerier- och träfartygsvarv  
Enskilda och allmänna skogsföretag  
Fanér- och plywoodfabriker  
Flisanläggningar (fasta)  
Förlag  
Handelsbrädgårdar <sup>1)</sup>  
Hyvlerier  
Informationsdistributionsföretag  
IT/Medieföretag  
Karosserifabriker <sup>2)</sup>  
Klädnypefabriker  
Kuvert- och påsfabriker  
Leksaksfabriker  
Likkistefabriker  
Lyxpappersfabriker  
Lådfabriker  
Mattläggningsfirmor för mjuka mattor  
Modellsnickerier  
Musikinstrumentfabriker  
Orgel- och pianofabriker  
Papp- och papperseballagefabriker <sup>3)</sup>  
Parkett- och lamellgolvfabriker

Pelletsfabriker  
Pre-pressföretag  
Ramlistfabriker  
Redaktioner  
Resårmatrass- och sängfabriker  
Rullgardinsfabriker  
Rökpipfabriker  
Screenföretag  
Skidfabriker  
Skogsvårdsstyrelser  
Snickeri- och möbelfabriker  
Spånskivefabriker  
Stoppmöbelsfabriker  
Sågverk- och brädgårdar  
Tapetfabriker  
Tapetserarverkstäder  
Tryckerier  
Trycksaksdistributionsföretag  
Trähusfabriker  
Trälack- och lästfabriker  
Trämjölfsfabriker  
Träullsfabriker  
Tumstocksfabriker  
Tunnbinderi och drittelfabriker  
Virkesmätningföreningar

1) Delas med Handelsanställdas förbund

2) Delas med IF Metall

3) Utan anslutning till papp- och papperstillverkning

## **Handelsanställdas förbund**

Till förbundet ska anslutas lager- och förrådspersonal samt chaufförer vid parti- och grosshandelsföretag, butiks-, kontors-, lager- och städpersonal samt urmakare och optiker vid varuhus och övriga detaljhandelsföretag inom alla branscher, administrativ personal vid tidningsföretag, tryckerier, biluthyrningsföretag, bokförlag, annonsbyråer, resebyråer, korrespondensskolor samt LO och dess fackförbund, dessutom funktionärer, fritidsledare, cirkelledare och jämförbara grupper vid övriga folkrörelser såsom nykterhetsrörelsen, hyresgäströrelsen, ABF, Unga Örnar, PRO, FHR, FPC och korporationsidrottsrörelsen, SAP, administrativ personal hos av Kooperativa förbundet ägda bolag och inom av Kooperationen drivna produktionsgrenar som lagercentraler och transportcentraler.

Till förbundet ska också anslutas anställda hos herr- och damfrisörer, fysikaliska, skönhets- och hygieniska institut.

### **Bransch/företag**

Annons- och resebyråer  
Begravningsbyråer  
Biluthyrningsföretag  
Bokförlag  
Detaljhandelsföretag  
Folkrorelser  
Folkrorelseskolor  
Fotolaboratorier  
Fotvårdskliniker  
Fryserier  
Fysikaliska anstalter  
Färjeterminaler  
Försäkringsförsäljare vid Folksam  
Försäljningskonditorier  
Herr- och damfrisersalonger  
Korrespondensskolor  
Lagerföretag (lagerhotell)  
Parti- och grosshandelsföretag  
Perukmakerier  
Postorderfirmor  
Sjuk- och massageinstitut  
Skönhetsinstitut  
Solarier  
Tidningsföretag  
Tryckerier  
Varuhus och stormarknader

### **Hotell- och Restaurangfacket**

Till förbundet ska anslutas, med undantag av musiker, personal som är anställd vid hotell och restauranger, samt vid av hotell- och restaurangföretag i anslutning till restaurangdriften ägda lager, verkstäder och tvättinrättningar, nöjesföretagspersonal, film- och biografanställda, ordningsvakter, bingopersonal, turistföretag och till sådana hörande anläggningar såsom skidliftar med mera. Dessutom ska anslutas personal anställd vid kaféer, serveringskonditorier, barserveringar och personalmatsalar. I fråga om personalmatsalar, som industriföretag driver i egen regi, gäller vad ovan sagts i den mån respektive fackförbund lämnar sitt medgivande.

Bransch/företag  
Barserveringar  
Bingoföretag  
Film- och biografföretag  
Folkets Hus och Parker  
Hotell  
Kaféer  
Kasinoanläggningar  
Nöjesföretag av alla slag  
Personalmatsalar  
Restauranger  
Serveringskonditorier

### **Industrifacket Metall**

Till förbundet ska anslutas arbetare som är anställda inom metall- och verkstadsindustrin, järnbruk och därmed sammanhängande jämförädlingsverk, gjuterier, smidesverkstäder, diverse reparationsverkstäder samt järn- och metallarbetare samt branscher och företag.

Dessutom ska till förbundet anslutas arbetare sysselsatta inom sömnadsbranschen, såsom herr- och damskrädderier, konfektionsfabriker och med dem jämställda, hatt- och pälsvarufabriker, garverier, pälsberederier, sportartikelfabriker, skofabriker, handskfabriker, textilfabriker, samt industriföretag och näringsgrenar enligt förteckning nedan.

#### **Bransch/företag:**

#### **ELEKTRONIKINDUSTRI**

Akkumulatorindustri  
Elektrisk tråd- och kabelindustri  
Industri för elektriska hushållsapparater  
Industri för elmotorer, generatorer, elapparatur för maskiner  
Industri för telekomproduktion (not. nytt begrepp för teleproduktionsindustri)  
Radioindustri

#### **GJUTERIER**

Aduceringsverk  
Förkromnings- och dylika ytbehandlingsindustrier.  
Galvaniserings-, förnicklings-, förtennings-, Järn- och stålgjuterier  
Metallgjuterier

#### GRUVINDUSTRI

Anriknings- och övriga verk för malmbehandling  
Fältdiamantborrningsföretag  
Geofysiska mättningsföretag  
Järnmalmgruvor  
Andra malmgruvor  
Malmbriketteringsverk  
Malmletningsföretag  
Skifferbrytningsföretag

#### GULD-, SILVER- OCH NYSILVERFABRIKER

#### JÄRN-, STÅL- OCH METALLVERK

Järn- och stålverk  
Kättingindustrier  
Legeringsverk  
Metallverk  
Sågbladsindustrier  
Trådtragerier

#### MASKININDUSTRI

Industri för stationära turbiner och reaktorer  
Mätinstrumentindustri  
Tillverkning/montering av datorer, datorkomponenter och kretskort

#### REPARATIONSVERKSTÄDER

Billackerings- och skadereparationsverkstäder  
Eltekniska fordonsverkstäder  
Fordonskomponentverkstäder  
Fordonsreparationsverkstäder  
Fordonssystemverkstäder  
Kontors- och hushållsmaskinsverkstäder  
Mekaniska verkstäder  
Motor- och cykelreparationsverkstäder

#### SVETSMEKANISKA VERKSTÄDER

#### TRANSPORTMEDELSINDUSTRI

Bilindustri  
Cykel- och motorcykelindustri  
Flygplansindustri  
Industri för bilmotorer, -delar, släpfordon  
Rälsfordonsindustri  
Skeppsvarv

#### VERKSTADSINDUSTRI

Bleckvaruindustri samt plåt- och kopparslagerier  
Blixtlåsfabriker

Hissmonteringsföretag  
Industri för metallkonstruktioner  
Industri för metalltråd, nät, linor, kablar  
Industrier för jakt- och fiskeredskap  
Instrument- och urindustrier  
Kassaskåpsindustri  
Klimatanläggningsindustri  
Kokkärlsindustrier  
Lamp- och belysningsarmaturindustri  
Låstillverkningsindustri  
Metallduksväveri  
Metallförpackningsindustri  
Pressverk  
Processtyrningsautomatikindustri  
Radiatorindustri  
Redskapsindustri  
Skyltindustri  
Smidesverkstäder  
Spik-, skruv- och bultindustri  
Stålmöbelindustri  
Stämpelindustri  
Tub- och kapselindustri  
Verktögsindustri

#### ÖVRIG INDUSTRI/FÖRETAG

Akkumulatorfabriker  
Aluminiumfabriker  
Alunfabriker  
Asfaltverk  
Atomforskningsanläggningar  
Beklädnadstillverkning  
Benmjölsfabriker  
Byggnadsämnesindustrins alla företag  
Carbon- och färgbandsfabriker  
Elektrokemiska fabriker  
Essens- och extraktfabriker  
Explosivämnes- och pyrotekniska industrier  
Fabriker för avfallshantering  
Fiskeredskapsfabriker  
Fristående fyllnads- och förpackningsföretag  
Färgerier, blekerier, beredningsverk  
Färgfabriker  
Garverier och pälsberederier  
Garvämnesfabriker  
Gasfabriker  
Gipsfabriker  
Glasindustrin samt glasmanufakturering  
Glödlampsfabriker  
Grafitindustrin

Grammofonskivfabriker  
 Grusgropar <sup>1)</sup>  
 Gummiindustrin  
 Handskfabriker  
 Hatt- och mössfabriker  
 Impregneringsverk  
 Isoleringsmaterialfabriker  
 Kalkbrännerier och kalkmjölsfabriker  
 Kaolin- och charmotteverk  
 Kemisk industri  
 Kemisktekniska företag  
 Kiselgurfabriker  
 Knappfabriker  
 Kolborstfabriker  
 Konstblommefabriker  
 Konstfjälsterfabriker  
 Konsthartsindustrin  
 Konfektionsföretag och skrädderier  
 Korkfabriker  
 Korsettfabriker  
 Kraftfoderfabriker  
 Kritbruk  
 Lertag  
 Lin- och hampberedningsverk  
 Linoleummattfabriker och liknande golvbelägg-  
 ningsmaterial  
 Ljusfabriker  
 Läderremsfabriker  
 Läkemedelsfabriker  
 Makadamtillverkning  
 Markis- och persiennfabriker  
 Mattfabriker  
 Mineralkvarnar  
 Neonrörsfabriker  
 Oljefabriker  
 Oljeraffinaderier  
 Optiksliperier  
 Ortopediska hjälpmedel utanför sjukhusen  
 Paraplyfabriker  
 Plastfabriker  
 Plastvarufabriker  
 Porslins- och keramikfabriker  
 Pälsvarufabriker  
 Rayon- och konstullsfabriker  
 Regnklädestillverkning  
 Regummeringsfabriker  
 Repslagerier och bindgarnsfabriker  
 Röntgen och annan filmtillverkning  
 Sadelmakerier

Siden- och rayonindustri  
 Skifferoljeverk och skifferverk  
 Skinnvarufabriker  
 Sko- och toffeltillverkning  
 Skoreparationsverkstäder  
 Slipmaterialfabriker  
 Snäckskalsfabriker  
 Snörmakerier samt band- och remfabriker  
 Sockerindustrin  
 Sodafabriker  
 Sportartikelfabriker  
 Stenindustrier av alla slag <sup>2)</sup>  
 Säkerhetselar  
 Textil- och trikåindustri inklusive strumpfabriker  
 Tjäderfabriker  
 Torvindustrin  
 Tvättindustrin  
 Täck- och madrassindustrin  
 Tält- och segelsömnad  
 Tändsticksfabriker  
 Vaddfabriker  
 Vaxduksfabriker  
 Väsk- och reseffektfabriker

1) Avser grusgropsföretag och stenkrossar, vilka juridiskt är att betrakta som självständiga företag. Som självständiga företag räknas även av lastbilscentraler (sammanslutning av åkare) ägda företag.

2) Undantagna är monteringsarbetarna, vilka ska tillhöra Byggnadsarbetareförbundet

### **Kommunalarbetareförbundet, Svenska**

Till förbundet ska anslutas anställda i kommuner, landsting, privata företag och kommunala/landstingskommunala bolag. Vidare ska arbetare från tidigare Lantarbetareförbundet anslutas vid jordbruket och till detta näraliggande avtalsområden, arbetare vid trädgårdsodlings- och trädgårdsanläggningsföretag, fisk- och svampodling och därmed jämförbar verksamhet, golfbanor, trav- och galoppbanor, ridhusföretag, djurparker, djursjukhus och djurkliniker.

### **Bransch/företag**

ANSTÄLLDA VID FÖLJANDE KOMMUNALA OCH PRIVATA INRÄTTNINGAR

Badinrättningar  
 Brand- och räddningstjänst  
 Lokallänstrafik- och bussföretag  
 Omsorg, barn- och äldreomsorg

Sjuk- och vårdinrättningar, ambulanser  
Skolor  
Skorstensfejarmästare  
Trafikövervakning  
Vatten- och avloppsverk

Kommunernas förvaltningar och industriella verk  
såsom exempelvis gatu- och ledningsarbete, gas-,  
el-, vatten- och renhållningsverk

Kyrkogårdar

Kommunala/landstingskommunala bolag, stiftelser  
(och liknande juridiska personer) med minst  
50 procent delägarskap <sup>1)</sup>

Djursjukhus, djursjukvårdskliniker, djurparker,  
djuruppfödningens verksamhet för undervisnings-,  
försöks- eller forskningsverksamhet  
Fjäderfäskötsel, pälsdjursgårdar, tjurstationer  
med flera djurskötsselföretag  
Fodertorkar och maskinstationer för jordbruks-  
och trädgårdsnäringarna  
Fröodlingsföretag och frörensier, växtodlingsfö-  
retag och växtförädlingsanstalter  
Golfbanor  
Jordbruk och husdjurskötsel  
Ridhusföretag, trav- och galoppbanor  
Svampodlingsföretag  
Trädgårdsanläggningsföretag  
Trädgårdsodlingsföretag  
Vattenbruksföretag  
Växtuthyrnings- och växtskötsselföretag

<sup>1)</sup> Undantagna är hamn-/stuveribolag och renhållningsbolag som  
organiserats av Transportarbetareförbundet

### ***Livsmedelsarbetareförbundet***

Till förbundet ska anslutas anställda vid bagerier,  
konditorier, slakterier, charkuterier och tarm-  
rensier, choklad-, karamell-, marmelad- och  
syltfabriker, kvarnar, kex-, margarin-, jäst-, maka-  
roni- och sagogrynsfabriker, brännvinsbrännerier,  
bryggerier, tobaks- och stärkelsefabriker, mejerier,  
fiskkonserverindustrin samt vin och spritindustrin.

#### ***Bransch/företag:***

Bagerier  
Bakmedelsfabriker

Bryggerier  
Brännvinsbrännerier  
Charkuterier  
Chokladfabriker  
Fiskfiléeringsindustrin  
Fiskkonserverindustrin  
Fiskrökerier  
Fjäderfäslakterier  
Frukt- och grönsakskonserverfabriker  
Färdigmatsfabriker  
Glassfabriker  
Glykosfabriker  
Kafferosterier  
Karamellfabriker  
Kexfabriker  
Konditorier  
Konfektfabriker  
Kryddfabriker  
Kvarnar  
Läskedrycks- och mineralvattenfabriker  
Makaroni- och sagogrynsfabriker  
Margarinfabriker <sup>1)</sup>  
Marmelad- och syltfabriker  
Mejerier  
Musterier  
Potatisskalerier  
Proteinförädlingsfabriker  
Saftfabriker  
Senapsfabriker  
Slakterier  
Spisbrödsfabriker  
Stärkelsefabriker  
Tarm- och hudförädlingsfabriker  
Tarmrensier  
Tobaks- och snusfabriker  
Tunnbrödsfabriker  
Vin- och spritfabriker  
Äggproduktindustrin  
Ättiksfabriker, kombinerad med konservertillverk-  
ning

<sup>1)</sup> Anställda vid Kooperativa förbundets margarinfabrik i Karlshamn  
ska enligt träffad överenskommelse vara anslutna till IF Metall.

### **Musikerförbundet**

Till förbundet ska anslutas musiker av alla slag såsom instrumentalmusiker, vokalmusiker, musikpedagoger och dirigenter; dans- och underhållningsmusiker, vokalister, ensemblesångare, trubadurer och frilansmusiker av alla kategorier.

#### **Bransch/företag**

Grammofon- och andra inspelningsföretag  
Musiketablisement  
Musikinstitutioner  
Musikskolor  
Radio- och TV-företag

### **Målareförbundet, Svenska**

Till förbundet ska anslutas arbetare inom byggnadsindustrins måleri- och lackeringsbransch.

#### **Bransch/företag:**

Måleri- och lackeringsföretag

### **Pappersindustriarbetareförbundet, Svenska**

Till förbundet ska anslutas arbetare anställda vid pappersbruk och pappersmassafabriker.

#### **Bransch/företag:**

Cellulosabiprodukter  
Papp- och pappersemballagefabriker, pås- och kuvertfabriker i anslutning till papp- och papperstillverkning  
Pappersbruk och pappfabriker  
Pappersmassfabriker  
Sulfitspitfabriker  
Wallboardfabriker i anslutning till pappersmassetillverkning

### **SEKO - Facket för Service och Kommunikation**

Till förbundet ska anslutas anställda vid statliga myndigheter och verk, allmänna inrättningar samt andra verksamheter och företag samt på fartyg anställd däck-, maskin-, köks- och intendenturpersonal av manskapsgrad (vari jämväl inräknas bästemän, båtsmän, motorskötare, elektriker, svarvare, pumpmän och därmed jämförliga personalkategorier).

#### **Bransch/företag**

CIVIL STATSFÖRVALTNING  
Statliga anslags- och uppdragsmyndigheter

#### **DOMÄNVERKET**

Domänverket exklusive skogsarbete

#### **FÖRSVARSVÄSENDE**

Försvaret inklusive kompletterande tillverkning, underhåll och service

#### **JÄRNVÄGSTRAFIK**

Järnvägstrafik och därtill kompletterande verksamhet, underhåll och service

#### **JÄRNVÄGS- OCH VÄGBYGGNATION**

Järnvägs- och andra vägbyggnader samt vägunderhållsarbeten <sup>1)</sup>

#### **KRAFTFÖRSÖRJNING**

Statsägda och privata kraftverk

#### **LUFT- OCH SJÖFARTSVÄSENDE**

Kanalföretag  
Servicetjänster för luft- och sjöfart

#### **TELE- OCH POSTVÄSENDE**

Tele-, data- och posttjänster och därtill kompletterande verksamhet, underhåll och service

#### **ANDRA ALLMÄNNA INRÄTTNINGAR**

Akademien för de fria konsterna  
Hovstaterna  
Julita gård  
Kulturavet  
Kungliga Vetenskapsakademien  
Musikaliska akademien  
Nordiska Museet



Riksdagen och dess verk  
Riksutställningar  
SIPRI  
Sjötransport  
Skansen  
Skogs- och lantbruksakademien  
Stiftelsen WHO  
Svenska institutet  
Svenska språknämnden  
Sveriges Tekniska Museum  
Sätra Hälsobrunn  
Tumba Bruk inklusive Myntverket

1) Till vägbyggnadsarbeten räknas även byggande av broar, viadukter och vägportar samt anläggande av färjelägen. Undantag sker i sistnämnda fall för sådana arbeten inom städer och samhällen, där vägförvaltningarna icke är beställare, samt dessutom för vägarbete inom tomt-, flygfälts- eller liknande område, då arbetet utförs i anslutning till pågående byggnadsarbete. Undantag görs också för sådana arbetsprojekt, vilka enligt organisationsplanen ska tillhöra annat förbund.

### ***Transportarbetareförbundet, Svenska***

Till förbundet ska anslutas arbetare anställda för stuveri-, lossnings- och lastningsarbete samt vid speditioonsfirmor, åkerier, personbilstrafikföretag, expressfirmor, servicefirmor av skilda slag.

#### ***Bransch/företag:***

Bevaknings- och säkerhetsföretag  
Bilbärgningsföretag  
Biluthyrningsföretag  
Expressfirmor  
Flygföretag  
Garage- och tvätthallar  
Godsterminaler  
Gummiverkstäder (vulkaniseringsverkstäder)  
Jourläkar- och budbilar  
Kol- och vedgårdar  
Petroleumbranschen  
Reklamdistributionsföretag  
Renhållnings- och saneringsföretag (inklusive kommunala renhållningsbolag)  
Schakt- och grävmaskinsföretag <sup>1)</sup>  
Speditioonsfirmor  
Stuveri- och hamnarbeten  
Taxi och hyrverk  
Tidningsdistribution  
Åkerier och landstransporter <sup>2)</sup>

1) Delade med Byggnadsarbetareförbundet och SEKO.

2) Se även SEKO.

## Förtydliganden av LO-förbundens bransch- och avtalsstruktur

### **Bemanningsbranschen**

I september 2000 träffade LOs samtliga medlemsförbund ett nytt, likalydande och oprövat kollektivavtal med Tjänsteföretagen, Almega för en ny och snabbt växande bransch, bemanningsbranschen. Arbetsgivarna har senare omorganiserat sin verksamhet och bildat en fristående arbetsgivareorganisation inom Almega, Bemanningföretagen.

I samband med att avtalet tecknades kom LOs förbund överens om vissa principer för hur avtalet skulle hävdas, de anställda kunde organiseras och medlemmarna företrädas. Avtalet innehåller en regel om inkoppling av en arbetsgivare. Det betyder att avtalet inte är giltigt innan detta bekräftats, inkopplats, mellan de avtalsbärande parterna.

Den första principen var då att i samband med inkopplingen av ett visst bemanningsföretag/arbetsgivare på avtalet ska ett av fackförbunden utses till "Administrativt Ansvarigt förbund".

Ett bemanningsföretag ska inför inkopplingen enligt kollektivavtalet via Bemanningföretagen/Almega lämna upplysningar om bemanningsföretagets huvudsakliga verksamheter inom LO-förbundens avtalsområden samt antal anställda i de olika verksamheterna. Ansvarigt förbund ska utses enligt en huvudsaklighetsprincip för bemanningsföretagets verksamhetsområden.

Den andra principen var att en anställd ska vara medlem i det förbund som har organisationsansvaret och -rätten på den typ av arbetsplatser dit den anställda huvudsakligen är uthyrd. Även här gäller en huvudsaklighetsprincip.

Denna den senare principen har inte fungerat väl. Ingen förbundsavdelning har haft det tydliga ansvaret och skyldigheten att ta initiativ till lokal facklig verksamhet på bemanningsföretagets lokala kontor. Den lokala fackliga verksamheten inom bemanningsbranschen har därför blivit lidande.

Organisationsplan 2012 lägger därför ett förslag om en ny ansvarsfördelning mellan förbunden inom bemanningsbranschen. Syftet är att förbättra de fackliga insatserna för att organisera och företräda medlemmar inom en ny och snabbt växande

bransch på arbetsmarknaden. Förslaget innebär följande:

För varje enskilt bemanningsföretag som ansöker om att bli inkopplat på avtalet skall ett Centralt Ansvarigt Förbund, CAF utses. Det innebär ett byte av namn, från Administrativt ansvarigt förbund till Centralt Ansvarigt förbund. Det ska gå till på samma sätt som tidigare grundat på det uppgifter företaget lämnar om huvudsaklig verksamhet.

#### **Uppgiften för det Centralt ansvariga förbundet är:**

- att genomföra inkopplingen av ett visst företag på avtalet och då samordna diskussionerna så att det utses en Lokalt ansvarig avdelning/Lokal facklig organisation för bemanningsföretagets arbetsplatser/lokalkontor.
- att besluta om att inrätta styrelsrepresentation för de anställda samt utse ledamöter.
- att företräda samtliga förbund på central nivå i frågor som berör flera arbetsställen inom bemanningsföretaget.
- att ta initiativ till och ta ansvar för att det för varje arbetsställe/lokalkontor inom varje bemanningsföretag utses en Lokalt ansvarig avdelning/Lokal facklig organisation. Det ska ske utifrån en huvudsaklighetsprincip och efter samråd mellan de olika förbundens regionala organisationer inom varje region/ort där bemanningsföretaget är verksam. Bemanningföretagets arbetsställen/lokalkontor bör fördelas mellan förbundsavdelningarna för att få en rimlig och rättvis arbetsfördelning mellan förbundsavdelningarna.

Den Lokalt ansvarig avdelningen/Lokal facklig organisation behöver inte vara en avdelning eller lokal facklig organisation inom det Centralt ansvariga förbundet.

#### **Uppgiften för den Lokalt ansvarig avdelningen/Lokal facklig organisationen är:**

Den Lokalt ansvarig avdelningen/Lokal facklig organisationens uppgifter är att organisera med-

lemmar, att ta initiativ till och bedriva lokal facklig verksamhet på arbetsplatsen genom att ta initiativ till och ta ansvar för en överenskomelse mellan berörda förbunds regionala organisationer på orten/inom regionen hur ansvaret och rätten att organisera de anställda ska fördelas mellan förbunden. I de fallen lokalt ansvarig avdelning/lokal facklig organisation inte kommer överens med berörda förbunds lokalorganisationer om hur fördelningen av medlemmarna ska ske gäller följande: en anställd ska vara medlem i det förbund som har organisationsansvaret och –rätten på den typ av arbetsplatser dit den anställd huvudsakligen är uttyrd att genomföra facklig introduktion för nyanställda. att utse facklig förtroendeman på bemanningsföretaget. att utse skyddsombud på bemanningsföretaget. att erbjuda utbildning för förtroendeman samt skyddsombud. att ta initiativ till bildanden av en medbestämmandegrupp på arbetsplatsen. att företräda medlemmarna

- vid förhandlingar i frågor enligt 11 § MBL, och om enighet inte nås vid denna förhandling, 14 § MBL.
- vid fullgörandet av informationsskyldigheten enligt 19-22 § § MBL.
- vid förhandling enligt 38 och 39 § § MBL avseende entreprenad eller inhyrning på bemanningsföretaget

## Arbetsmarknadspolitiska åtgärder

### Anställda vid Samhall

Frågan om den fackliga anslutningen behandlas i 1991 års organisationsplan. Då var verksamheten i huvudsak koncentrerad på industriproduktion. Det fanns då ett branschavtal där ~~dåvarande~~ Metall, ~~dåvarande~~ Fabriks, och ~~Beklädnads~~ –~~nuvarande~~ Industrifacket, träindustriarbetareförbundet, och skogsarbetareförbundet – ~~nuvarande~~ Skogs- och Träfacket samt Grafiska var bärare av avtalet. Verksamheten var uppdelad i tre områden. Det var egen verkstad med industriproduktion, inbyggd verkstad innebärande att del av verksamheten var förlagd på en arbetsplats i den öppna marknaden samt entreprenadverksamhet inom servicesektorn.

I 1991 års organisationsplan ~~slogs~~ ~~slags~~ det fast att

organisationstillhörigheten inom Samhall ska baseras på samma organisationsprinciper som på den öppna marknaden.

Sedan dess har verksamheten inom Samhall i allt större utsträckning kommit att bedrivas inom servicesektorn. Denna utveckling ~~ledde först~~ ~~har lett~~ till att ~~idag finns~~ ytterligare branschavtal som ~~har hade~~ Kommunal, Fastighets, Hotell och Restaurang samt Handels som avtalsbärare ~~tecknades~~. ~~Därefter slogs avtal samman till ett avtal 2006. I nuläget är följande sju förbund avtalsbärare: IF-Metall, GS, SEKO, Kommunal, Fastighets, Hotell och Restaurang samt Handels.~~

Även om ~~verksamheten inom Samhall förändrats~~ ~~det tillkommit ett branschavtal~~ har vi inte kunnat finna något skäl till att förändra principen vad gäller organisationstillhörigheten. Det innebär att även i fortsättningen ska anställda inom Samhall organiseras enligt samma principer.

### Övriga åtgärder

I tidigare organisationsplaner har olika typer av program och åtgärder räknats upp och samtidigt angett vilka principer som gällt för var och en avseende förbundstillhörigheten.

Antalet varianter på program har på senare år växt kraftigt. Det innebär att uppräknade program mycket snabbt blivit inaktuella.

Utredningen har valt att inte räkna upp hela floran av program utan istället försökt ange mer principiellt vad som gäller.

- Vid anställningar som sker med hjälp av olika stöd och bidrag ska de anställda organiseras av det förbund som övriga anställda är organiserad i.
- När olika typer av arbete erbjuds ska de som har medlemskap behålla det i det förbund de tillhör när arbetet påbörjas. För övriga, som är oorganiserade vid arbetets början, får det bli respektive förbund som avgör om medlemskap kan erhållas.
- Deltagare i någon form av arbetsmarknadsutbildning ska i fall de är fackligt anslutna vid utbildningens början få behålla medlemskapet under utbildningen. De som inte har medlemskap kan erhålla sådant först då de får anställning efter utbildningen. Från denna huvudregel bör undantag göras, då det i utbildningen ingår längre praktik på en arbetsplats. I sådana

fall bör deltagarna i arbetsmarknadsutbildningen kunna erhålla fackligt medlemskap, fastän utbildningen formellt sett inte är avslutad. Förbunden får, från fall till fall beroende på de skiftande förhållandena som kan gälla, avgöra om medlemskap kan erhållas

- Aktivitetsgaranti och individuell handlingsplan är ett program som syftar till att långtidsarbetslösa kan få en aktivitet upp till längst 300 ersättningsdagar. Avsikten är att få arbetslivspraktik. Grundregeln är att man behåller tidigare medlemskap, men om det blir aktuellt med en anställning, ska det förbund som organiserar övriga också organisera dessa. Om aktiviteten bara varar den längst tillåtna tiden och inget tidigare medlemskap finns, får det förbund som organiserar övriga på arbetsplatsen överväga om dessa ska erhålla medlemskap.

### ***Åkeri- och schaktmaskinsföretags underentreprenader inom byggnads-, anläggnings- och vägbranschen***

I 1981 års organisationsutredning ingår en överenskommelse mellan Byggnads, SEKO och Transport om organisationstillhörigheten vid åkeri- och schaktmaskinföretags underentreprenader inom byggnads-, anläggnings- och vägbranschen. I överenskommelsen ingår också regler för samrådsförfarandet mellan berörda förbund samt tillsättande av en permanent samarbetskommitté.

Bakgrunden till överenskommelsen 1981 kan kortfattat beskrivas enligt följande:

Enligt 1951 års organisationsplan tillhörde grävmaskinföretagen, som då var ganska få till antalet, Transport. Antalet ökade sedan, samtidigt som lastbilscentralerna startade schaktmaskinföretag och åkeriföretagen inköpte maskiner för att komplettera åkerirörelsen. När dessa företag i ökad utsträckning kom att uppträda som underentreprenörer inom andra förbunds verksamhetsområden uppstod problem med avtalsbevakningen och organisationstillhörigheten.

1966 års kongress fastslog därför att:

”Om Byggnadsarbetarförbundet respektive Vägarbetarförbundet ska kunna, med framgång, bevaka sina avtalsområden måste förutsättningen härför vara bibehållen rätt att sluta avtal med företag, som opererar inom de områden dessa förbund har att avtalsmässigt svara för.

I konsekvens med denna uppfattning bör dessa förbund även tillerkännas rätten att i förekommande fall organisera de grävmaskinister, för vilka förbunden sluter avtal.”

Med anledning av gränstvister inom området, tillsatte LOs styrelse 1972 en organisationskommitté för att bland annat precisera tolkningen av 1966 års organisationsplan.

Kommittén anförde bland annat följande:

”Om ett åkeriföretag, som förutom den egentliga åkerirörelsen även innehar gräv, och dylika maskiner, uppträder som underentreprenör på väg-, byggnads- och arbetsplats, ska företaget med denna del av sin rörelse betraktas som ett byggnads- och anläggningsföretag. Avtals- och organisationsbehörighet ska därvid tillkomma Byggnadsarbetarförbundet respektive SEKO. Vid entreprenader av tidsmässigt kortvarig karaktär och då det vanligen rörde sig om arbetsplatser av mindre storlek skulle avtals- och organisationstillhörigheten ligga hos Transportarbetareförbundet.

Det innebär, att ett sådant företag kan behöva ha kollektivavtal med såväl Transportarbetareförbundet som med Byggnadsarbetareförbundet och/eller SEKO.”

Med hänvisning till de problem som förelåg ansåg 1976 års översynskommitté att det var nödvändigt att få till stånd en precisering av riktlinjerna, vilket resulterade i den överenskommelse som finns i 1981 års organisationsplan.

Uppkomna gränstvister har sedan 1981 lösts av den samarbetskommitté som tillsattes inom ramen för 1981 års organisationsplan. Förutom berörda förbund ingår LO, som innehar ordförande- och sekreterarfunktionen.

Kommittén har under dessa år behandlat ganska många tvistigheter som alla fått sin lösning. Det är kommitténs gemensamma uppfattning

att modellen med en permanent kommitté är en mycket bra arbetsmetod för att lösa sådana här svåra och återkommande tvister.

Arbetet i kommittén har lett till ökad ömsesidig förståelse, mer uttalad vilja att hitta lösningar samt förbättrat klimat förbunden emellan. Det fina samarbetet som uppstått har i sin tur lett till att förbunden också löser tvister själva utan att anmäla dessa till samarbetskommittén. Samarbetet inom kommittén har dessutom resulterat i en överenskommelse 1983 om gemensamma tillämpningsanvisningar angående traktordumpers, och en överenskommelse mellan Byggnads och Transport angående mobilkransverksamheten.

I överenskommelsen från 1981 finns också regler om hur det lokala samarbetet ska bedrivas, vilka i korthet går ut på att en facklig organisation som säger nej till att anlita underentreprenör eller vill skilja denne från sitt uppdrag, ska samråda med den fackliga organisation som finns vid det aktuella företaget. Motsvarande samråds-skyldighet gäller även när en arbetsgivare tar upp frågan om att skilja viss entreprenör från hans uppdrag. Detsamma gäller vid komplettering av entreprenadlistad.

Utredningen konstaterar att det lokala samrådet inte alltid fungerat som avsett. Därför bör det lokala samrådet utvecklas för att intentionerna i överenskommelsen ska uppfyllas.

När det gäller framtiden talar allt för att det även fortsättningsvis kommer att uppstå gränsdragningsproblem inom denna verksamhet.

Det finns därför skäl att samarbetskommittén bibehålls med nuvarande sammansättning samt att den gamla överenskommelsen fortsättningsvis ska ha följande innebörd:

1. Renodlade entreprenadmaskinföretag med verksamhet enbart inom väg-, byggnads- och anläggningssektorn, eller med verksamhet såväl inom dessa sektorer som tillfälligt och i mindre omfattning inom andra områden, tillkommer Byggnadsarbetareförbundet respektive SEKO. Avtals- och organisationsbehörigheten i övriga fall inom nämnda områden tillkommer Transportarbetareförbundet.
- 2a. Om blandade företags (åkerier med maskinrörelse) totala maskin- och fordonspark har en sammansättning som dels innebär att maskinenheterna är i majoritet och dels att flertalet av maskinenheterna stadigvarande är sysselsatta inom väg-, byggnads- och anläggningssektorn, ska företaget för maskindelen vara bundet av avtal med Byggnadsarbetareförbundet eller SEKO. Avtals- och organisationsbehörigheten i övrigt tillkommer Transportarbetareförbundet.
- 2b. Om antalet maskinenheter däremot är mindre än hälften av företagets totala maskin- och fordonspark tillkommer avtalsbehörigheten för maskindelen Byggnadsarbetareförbundet eller SEKO endast när en entreprenad på en väg-, byggnads- eller anläggningsarbetsplats pågår under längre tid, beräknad enligt följande grundregel: När arbeten pågår kortare tid än sex månader ska organisations- och avtalsbehörigheten tillkomma Transportarbetareförbundet. När arbeten inom väg-, byggnads- och anläggningsarbetsplatser pågår under längre tid än sex månader tillfaller behörigheten Byggnadsarbetareförbundet respektive SEKO. Åkeridelen tillhör alltid Transportarbetareförbundet. I de fall där särskilda praktiska omständigheter föreligger bör förbunden kunna tillämpa tidsgränsen med viss flexibilitet.
3. Åkeriföretag som med enbart lastbilar är inne på väg-, byggnads- och anläggningsarbetsplatser – även om det i huvudsak rör sig om internt transporter – ska tillhöra Transportarbetareförbundet. Detta ska gälla även när åkeriföretagets arbete utförs huvudsakligen med lastbilar, men kompletteras med någon enstaka maskin under kortare tid. Med lastbilar avses även traktordumpers som används för externtransporter.

Anmärkning: Vid tillämpandet av tidsgränsen sex månader ska avses arbeten utförda för samma beställare, oavsett om arbetena utförs på en eller flera olika arbetsplatser.

### *Samrådsförfarande*

4. När facklig organisation avser att hos sin arbetsgivare (huvudentreprenör) avvisa anlita- det av viss underentreprenör ska den fackliga organisationen, innan primärförhandling slutförs, samråda med den fackliga organisation som har avtals- och/eller organisationsbehörigheten vid det aktuella företaget. Motiven för den tilltänkta åtgärden ska anges.
5. När facklig organisation tar upp frågan med en arbetsgivare om att denna ska skilja viss entreprenör från sitt uppdrag, ska nämnda fackliga organisation samråda med den organisation som har avtals- och/eller organisationsbehörigheten hos entreprenören. Motsvarande samrådsskyldighet gäller även när en arbetsgivare tar upp frågan om att skilja viss entreprenör från hans uppdrag. I de fall den fackliga organisationen initierat frågan ska skälen för den tilltänkta åtgärden anges vid samrådet.
6. När företag till facklig organisation anmäler komplettering av förteckning över underentreprenörer som kan anlitas utan att § 38 – förhandlingar enligt MBL behöver upptas, ska den fackliga organisationen – innan sådana kompletteringar godkänns eller avslås – först samråda med den fackliga organisation som har avtals- och/eller organisationsbehörigheten vid det aktuella företaget.

Anmärkning: Samrådsförfarandet enligt huvudpunkterna 4, 5, och 6 syftar till att i möjligaste mån klargöra huruvida tilltänkt underentreprenör eller en som redan anlitas för visst arbete, uppfyller vad som enligt MBL eller i övrigt krävs för att anses som ett seriöst företag.

Samrådsförfarandet innebär inte att någon rättighet enligt MBL, annan lagstiftning eller kollektivavtal undandras den fackliga organisation som enligt punkterna 4 – 6 har iakttagit detta samrådsförfarande.

### **Hemserviceverksamhet**

Under senare år har det blivit allt vanligare att hemserviceverksamhet vuxit fram inom tjänste- och servicesektorn. Verksamheten vänder sig till privatpersoner som önskar köpa tjänster i sitt hem.

Det handlar om verksamheter som barnpassning, städning, trädgårdsskötsel och matlagning i privata hem.

Det är idag vanligt att speciella hemserviceföretag erbjuder dessa tjänster. Idag har Kommunal ett kollektivavtal med arbetsgivareorganisationen Almega tjänsteföretagen för hemserviceföretag. Det förekommer också att Fastighets har avtal med enskilda hemserviceföretag. Det ska inte uteslutas att städentreprenadföretag kommer att etablera sig i en ökad omfattning inom denna verksamhet.

Inom den kommunala verksamheten bedrivs hemtjänst som kommunen har ansvar för. Det är inte ovanligt att kommunerna lägger ut denna verksamhet på entreprenad. Det är då vanligt att hemserviceföretagen erhåller uppdraget. När kommunerna lägger ut sin hemtjänstverksamhet till dessa företag, kan dessa företag erbjuda vårdtagaren ytterligare tjänster förutom den hemtjänst som kommunen är skyldig att leverera. Dessa extra tjänster får vårdtagaren själv betala för.

När kommunen på detta sätt lägger ut sin hemtjänstverksamhet på entreprenad ska detta ses som en entreprenad i kommunals egentliga produktion och omfattas av organisationsprinciperna vid entreprenad, det är då också naturligt att de extra tjänster som dessa företag erbjuder faller under samma principer.

Nu till hemserviceverksamhet som köps av en enskild privatperson. Det kan exempelvis ske genom att en privat arbetsgivare erbjuder denna tjänst mot ett så kallat bruttolöneavdrag på den enskildes anställdes lön, eller det kan bara vara en enskild person som vill få dessa tjänster utförda. I tidigare organisationsplaner har detta område inte beskrivits vilket inneburit att de förbund som har tecknat avtal inom området inte brutit mot organisationsplanen. Utredningen vill i den kommande planen skapa ordning på hur avtals- och organisationsrätten ska hanteras inom detta område. De förbund som idag verkar inom hemserviceverksamhet är Kommunal och Fastighets.

Det utredningen avser att reglera är verksamheter som omfattar exempelvis barnpassning, städning, trädgårdsskötsel samt matlagning i det privata hemmet.

Ovanstående bakgrund visar att Kommunal sedan tidigare funnits i det privata hemmet då det avser hemtjänstverksamhet inom kommunen och att hemserviceverksamhet från ett privat företag inte skiljer sig från den kommunala hemtjänstens verksamhet. Det är principiellt viktigt att betrakta städning, matlagning, barnpassning och trädgårdsskötsel som en sammanhållen verksamhet vad avser hemserviceverksamhet. Det leder fram till att principiellt ska avtalsrätten för hemserviceverksamhet tillfalla Kommunal. Det har inte varit avsikten att Fastighets skulle organisera och därmed erhålla avtalsrätten för personer som utför dessa arbetsuppgifter i det privata hemmet.

### ***Hissbranschen mellan Svenska Elektrikerförbundet och IF Metall***

Detta förslag har arbetats fram för att skapa renodling av hissbranschen som till huvudsak är uppdelad mellan IF Metall och SEF. Inom hissbranschen förekommer arbeten med montage, service och underhåll av hissar och rulltrappor. Detta förslag omfattar företag som utför montage, service och underhåll av hissar och rulltrappor. I företag som verkar inom elinstallationsbranschen men också med montage, service och underhåll inom hissbranschen får avtalsrätten prövas från fall till fall.

Avtalsfrågan har historiskt varit föremål för diskussion mellan förbunden under avsevärd tid. Detta finns väl beskrivet i en organisationstvist mellan förbunden från 1997. (1997-loa-1319)

Om Svenska Elektrikerförbundet avser att gå samman med något eller några andra LO-förbund förändrar inte det behovet av att skapa en renodling av hissbranschen. Ett av skälen är att bolagen inom branschen fortsätter att köpa upp varandra i olika former. Detta får till konsekvens att avtalsfrågan vid varje sådant tillfälle blir föremål för diskussion mellan förbunden. Det finns skäl till att tro att utvecklingen inom branschen fortsätter med ägarbyten, fusioner av företag och

uppköp av de mindre företagen i branschen.

Det kan konstateras att historiskt har inte denna verksamhet funnits upptagen i LOs organisationsplan förrän i 1966 års plan. Båda förbunden har sålunda fram till dess haft avtal med företag i branschen utan att det stridit mot organisationsplanen. Det finns anledning att något mer utförligt beröra omständigheterna kring förändringen i 1966 års plan.

I likhet med tidigare LO-kongresser beslöt även 1966 års kongress om ett byggförbund. I 1966 års organisationsplan ger det sig uttryck i att SEF, Bleck och Plåt och Målarna inte upptogs i planen. Förbundens verksamhet upptogs i stället i Byggnads verksamhetsområde. För SEFs del innebar det dessutom att vissa områden överfördes till andra förbund. Bland annat överfördes avtalsrätten principiellt för hissmonteringsföretag till Metall. Förändringen av SEFs avtalsområde hade som utgångspunkt att förbundet skulle gå upp i ett byggförbund.

Frågan om SEFs avtalsområde behandlades också ingående i 1991 års organisationsplan. I 1991 års plan har förändringar gjorts i förhållande till tidigare planer på bland annat det sättet att SEFs verksamhetsområde angavs, vilket inte var fallet i planerna från 1966 och senare.

Det betyder att Elektrikerförbundet har samma organisationsmässiga status som övriga förbund inom LO, vilket innebär en kongressbestämmd rätt till sina avtals- och organisationsområden så länge som förbundet kvarstår som eget förbund.

Den historiska bakgrunden och vilken typ av arbete som ingår i hissmonteringsarbete är två områden som måste ingå i bedömningen av vilket förbund som ska erhålla avtalsrätten för branschen. De olika arbetsuppgifterna som ingår i yrket är nymontage, ombyggnad, reparationer och service av hissar och rulltrappor. Det är svårt att med någon större precision avgöra hur stor del av de olika arbetsmomenten som är att hänföra till respektive avtalsområde.

Mot bakgrund av ovanstående framgår det att historiskt har båda förbunden varit verksamma inom branschen. Utvecklingen har sedan skett på sådant sätt att verksamheten inom respektive förbund idag i stort sätt är jämnstora.

En samlad bedömning av den historiska

utvecklingen tillsammans med arbetets art och beslutet från 1966 leder fram till slutsatsen att avtalsrätten för hissbranschen och därtill tillhörande verksamhet såsom rulltrappor tillfaller IF Metall.

Vi anser att det finns skäl, bland annat på grund av den långa historiska avtalsrätt som SEF haft inom branschen, att verkställigheten av övergången av avtalsrätten behandlas i likhet med beslutet från 1966. Det betyder att SEF har kvar sin tidigare avtalsrätt till branschen tills förbundet beslutar om att upphöra som eget förbund.



## Organisationsplanens födelse och framväxt

**När Landsorganisationen bildades** 1898 och under de närmast följande decennierna utgjordes flertalet fackförbund av utpräglade yrkesförbund. Därutöver fanns ett antal förbund, som var uppbyggda efter rena industri- eller branschlinjer samt några så kallade blandförbund bestående av grovarbetare och icke yrkesutbildade industriarbetare. Några riktlinjer för anslutning till blandförbunden fanns inte. Vid Landsorganisationens tredje kongress 1903 aktualiserades frågan om en ombildning av förbunden till större och starkare enheter. Kongressen uttalade sig i positiv riktning för att mindre och närbesläktade förbund gick samman, men ansåg inte tiden vara mogen för att genom kongressbeslut fastslå några obligatoriska bestämmelser.

Till LOs femte ordinarie kongress 1909 inkom inte mindre än 49 motioner rörande motionsbehandlingen LOs sammansättning. Under framställdes ett flertal yrkanden. Kongressen enade sig slutligen om följande uttalanden:

”Kongressen, som anser att principen i fråga om organisationsformerna ej nu bör avgöras, beslutar uppdraga åt en kommitté att jämte sekretariatet utreda alla frågor och avgiva de förslag, som därav kunna föranledas.”

Vidare:

”Kongressen beslutar en successiv övergång till rena industriförbund med åliggande för LOs styrelse och förbundsstyrelserna att verka för att smärre grupper per inom en industri bliva upptagna i det förbund som representerar huvudstyrkan.”

Enligt år 1908 inhämtade uppgifter fanns detta år följande 41 förbund i verksamhet:

Bageri- och konditoriarbetareförbundet  
Bleck- och plåtslagareförbundet  
Bokbindareförbundet  
Bryggeriarbetareförbundet  
Byggnadsträarbetareförbundet  
De förenade förbunden  
Elektriska arbetareförbundet  
Förgylleri- och glasmästeriarbetareförbundet

Gjutareförbundet  
Gro- och fabriksarbetareförbundet  
Gruvarbetareförbundet  
Hattarbetareförbundet  
Järn- och metallarbetareförbundet  
Järnvägsmannaförbundet  
Kakelugnsmakareförbundet  
Lantarbetareförbundet  
Litografförbundet  
Lokomotivmannaförbundet  
Maskinist- och eldareförbundet  
Murareförbundet  
Måleriarbetareförbundet  
Postmannaförbundet  
Sadelmakare- och tapetserareförbundet  
Sjömansförbundet  
Skoarbetareförbundet  
Skrädderiarbetareförbundet  
Slakteri- och charkuteriarbetareförbundet  
Småbrukare- och skogsarbetareförbundet  
Spårvägsförbundet  
Stenhuggareförbundet  
Stuckatörförbundet  
Sågverksindustriarbetareförbundet  
Telegraf- och rikstelefonarbetareförbundet  
Textilarbetareförbundet  
Tobaksarbetareförbundet  
Transportarbetareförbundet  
Träarbetareförbundet  
Tullmannaföreningen  
Tunnbinderiarbetareförbundet  
Typografförbundet  
Varuutkörare- och handelsarbetareförbundet

**Av dessa stod** följande förbund utanför Landsorganisationen:

Byggnadsträarbetareförbundet, Elektriska arbetareförbundet, Järnvägsmannaförbundet, Lokomotivmannaförbundet, Maskinist- och eldareförbundet, Postmannaförbundet, Sjömansförbundet, Slakteri- och charkuteriarbetareförbundet, Småbrukare- och skogsarbetareförbundet, Stuckatörförbundet, Telegraf- och rikstelefonarbetareförbundet, Tullmannaföreningen och Typografförbundet.

Den år 1909 tillsatta kommittén, som benämndes omorganisationskommittén, förelade 1912 års kongress förslag om att förbunden skulle upprättas enligt industriförbundsprincipen. Förslaget upptog följande 22 förbund:

Bageriindustriarbetareförbundet  
Boktryckeri- och bokbinderiindustriarbetareförbundet  
Bryggeriindustriarbetareförbundet  
Byggnadsarbetareförbundet  
Byggnadsämnesindustriarbetareförbundet  
Fabriksarbetareförbundet  
Gruvindustriarbetareförbundet  
Järn- och metallarbetareförbundet  
Järnvägsmannaförbundet  
Kommunalarbetareförbundet  
Lantarbetareförbundet  
Läder- och skoindustriarbetareförbundet  
Pappersindustriarbetareförbundet  
Post-, telegraf- och tullpersonalens förbund  
Skrädderiindustriarbetareförbundet  
Stenindustriarbetareförbundet  
Sågverksindustriarbetareförbundet  
Textilindustriarbetareförbundet  
Tobaksindustriarbetareförbundet  
Transportarbetareförbundet  
Träindustriarbetareförbundet  
Väg- och vattenbyggnadsarbetareförbundet

**I dessa 22 förbund** skulle arbetarna samlas inom respektive förbunds verksamhetsområden, vilka i huvudsak angavs i kommitténs betänkande och förslag.

Kongressen godkände kommitténs förslag. I anslutning till beslutet antog kongressen följande uttalande:

”Kongressen understryker det av 1909 års kongress fattade beslutet om successiv övergång till rena industriförbund med åliggande för LOs styrelse och förbundsstyrelserna att verka för att smärre grupper inom en industri bli upptagna i det förbund, som representerar huvudstyrkan av vederbörande industri. Som rättesnöre för sammansättningen av industriförbund anbefaller kongressen de bestämmelser som utarbetats i omorganisationskommittén att tjäna till efterrättelse i den mån vederbörande organisationer kunna finna sådant lämpligt. Härvid bör dock

iakttagas, att intet våldförande sker på hittills självständigt verkande förbundsorganisationer vadan intet förbunds självständighet kan förklaras oberättigat så länge majoriteten av ett förbunds medlemmar anse, att en sammanslagning med eller uppgående i visst industriförbund skulle verka skadligt för vederbörande medlemmar och deras intressen.”

**I ett tilläggsuttalande** antydde kongressen tveksamhet om möjligheterna att förverkliga beslutet om övergång till industriförbund:

”Kongressen fattar motiveringen till det av LOs styrelse föreslagna utlåtandet så att uttalandets innehåll om åläggande att verka för smärre grupper anslutning till ett förbund, som representerar huvudstyrkan, skall fritt kunna utföras. Det är vidare kongressens uppfattning att just sådan verksamhet ute i levande livet är den viktigaste förutsättningen för att uppfattningarna i denna fråga skola uppbäras av en verklig folkmening.”

**I LOs styrelses** utlåtande över motioner till LO-kongressen 1917 rörande industriförbundsfrågan anfördes, bland annat, att industriförbundsplanen inte kunnat förverkligas i avsedd takt beroende på att förbunden var för sig ansåg sig ha rätt att bestämma över sitt förbunds sammansättning och verksamhetsfält. Utlåtandet utmynnade i förslag om att kongressen skulle understryka 1912 års beslut om industriförbundsplanens genomförande. Det blev även kongressens beslut. Någon egentlig aktivitet från förbundens sida för att realisera kongressbesluten om övergång till industriförbund förekom inte, vilket föranledde LOs representantskap att 1920 göra följande uttalande:

”Må det visat sig, att medlemmarna ej i tillräcklig utsträckning beaktat de av Landsorganisationens kongress fattade besluten om övergång till industriförbund, uppmanas Landsorganisationens medlemmar att ställa sig nämnda beslut till efterrättelse. Övergång till industriförbund bör sålunda i stort ske enligt de linjer som omorganisationskommittén upptagit i sitt förslag till sammansättning av förbund enligt industriförbundsprincipen. Arbetare, anställda inom samma företag, böra ansluta sig till samma förening.

Förbundsstyrelserna uppmanas att understödja övergången till industriförbund genom att dels vägra anslutning av arbetare, som enligt industriförbundsprincipen böra tillhöra annat förbund, och dels uppmana redan anslutna medlemmar inom bransch/företag, där huvudparten är organiserade i respektive industriförbunds avdelning, att överflytta sitt medlemskap till denna förening. Samtliga förbund böra inrätta sitt arbete så, att även de smärre yrkesgruppernas intressen tillvaratagas i lika hög grad som huvudgruppens. Tvister mellan olika förbund om organisationsgränserna böra hänskjutas antingen till LOs styrelses avgörande eller också till skiljenämnd, i vilken LOs styrelse utser ordförande.”

**LO-kongressen 1922** beslöt att återigen understrika det av 1909 års kongress fattade beslutet om successiv övergång till rena industriförbund, ”med åliggande för LOs styrelse att ordna denna övergång så, att den är till fullo genomförd i och med utgången av år 1925”. Med detta beslut intogs en betydligt mera skärpt ton mot förbunden. Beslutet ansågs också upphäva den tidigare bestämmelsen om att övergången till industriförbund inte fick ske genom våldförande på självständigt verkande förbund.

Det visade sig emellertid snart att 1922 års kongressbeslut inte skulle kunna realiserars. Dels var motståndet starkt, dels angav beslutet 1922 ingenting om hur förbunden skulle vara sammansatta och den av 1912 års kongress angivna planen var inte längre helt tillämpbar.

LOs styrelse verkställde därför en ny utredning rörande antalet förbund och deras sammansättning. Förslaget till ny organisationsplan förelades 1926 års kongress och innebar en mera preciserad plan med klarare linjer mellan förbundens verksamhetsområden. Antalet förbund utökades till 34, men några av de förbund, som skulle upprättas enligt 1912 års kongress, togs bort ur planen.

**Följande förbund** upptogs i den nya organisationsplanen:

Beklädnadsarbetareförbundet  
Bleck- och plåtslagareförbundet  
Bokindustriarbetareförbundet

Bryggeriindustriarbetareförbundet  
Byggnadsarbetareförbundet  
Elektrikerförbundet  
Fabriksarbetareförbundet  
Frisörarbetareförbundet  
Fångvårds- och hospitalspersonalförbundet  
Gruvindustriarbetareförbundet  
Handelsarbetareförbundet  
Hotell- och restaurangpersonalsförbundet  
Järnvägsmannaförbundet  
Kakelugnsmakareförbundet  
Kommunalarbetareförbundet  
Lantarbetareförbundet  
Livsmedelsarbetareförbundet  
Metallindustriarbetareförbundet  
Måleriarbetareförbundet  
Pappersindustriarbetareförbundet  
Postmannaförbundet  
Sjömansförbundet  
Sko- och läderindustriarbetareförbundet  
Skogs- och flottningsarbetareförbundet  
Stenindustriarbetareförbundet  
Sågverksindustriarbetareförbundet  
Telegrafmannaförbundet  
Textilindustriarbetareförbundet  
Tobaksindustriarbetareförbundet  
Transportarbetareförbundet  
Träindustriarbetareförbundet  
Tullmannaförbundet  
Väg- och vattenbyggnadsarbetareförbundet och eventuellt  
Försvarsverkens civila personals förbund

**LOs styrelse framhöll** i sitt förslag till uttalande att även om den föregående kongressens beslut om övergång till industriförbund, inte i sin helhet blivit genomfört inom den bestämda tiden, hade frågan väsentligt förts närmare sin lösning. I uttalandet riktades en uppmaning till förbunden att påskynda övergången till industriförbund. Till förbund som stod utanför LO ställdes en vädjan om att medverka ”till ordnande av industriförbundsprincipens tillämpning inom fackföreningsrörelsens alla områden”.

I motiveringen till förslaget om förbundens sammansättning anförde LOs styrelse:

”Vid uppgörande av förslag till sammansättning av förbund enligt industriförbundsprincipen har sekretariatet i stort följt 1912 års förslag och

de principer, som låg till grund för utarbetande av detta förslag. Bärande principer har alltså varit, att förbunden böra omfatta alla arbetare, som är sysselsatta inom samma industri; att industriens omfattning närmast bör bestämmas av den omfattning kollektivavtalen praktiskt och rättvisligen anses böra ha samt att av lämplighetshänsyn flera mindre industrier sammanförts i samma förbund, varvid man sökt sammanställa sådana, som i sitt arbete är beroende av varandra eller eljest likartade. Jämväl har det syntts praktiskt att arbetare tillhörande vissa säsongindustrier anslutas till samma förbund, så att de vid sitt ambulerande från den ena industrin till den andra i minsta möjliga grad må behöva överflytta sitt medlemskap från ett förbund till ett annat. Genom hänförande av en del av vissa hantverksförbunds medlemmar till vederbörande industriförbund har det antal medlemmar, som arbeta på hantverksverkstäder och sålunda ej omsluts av något industriförbund, blivit allt för ringa för att lämpligen uppehålla eget förbund. I sådana fall ha samtliga hantverksförbundets medlemmar hänförts till det industriförbund, som enligt sakens natur hos sig upptager flertalet av ifrågasvarande yrkesarbetare inom sin ram.

Sekretariatet delar omorganisationskommitténs uppfattning, att huvudsyftet med en övergång till industriförbund är att alla arbetare, som är sysselsatta vid samma bransch/företag, må som medlemmar tillhöra samma förbund, så att endast ett förbund har att svara för lönerörelserna vid en arbetsplats. Detta innebär icke att arbetare hos samma arbetsgivare alltid skola sammanföras inom samma organisation, ty har en firma fabriker av olika slag så måste var och en av dessa komma in under för respektive industri gällande avtal. Eljest trasas ju möjligheten att enhetligt ordna arbetsförhållandena inom respektive industrier fullständigt sönder.”

**Kongressen godkände** LOs styrelses förslag till ny organisationsplan.

De grundprinciper för den organisatoriska uppbyggnaden enligt industriförbundsprincipen, som fastställdes vid 1926 års kongress, har sedan dess i allt väsentligt varit gällande.

Som en allmän riktlinje för att realisera organisationsplanen och tillämpa de angivna grund-

principerna har gällt de synpunkter som uttrycktes i det uttalande kongressen 1926 antog:

”I vissa fall kräva förhållandena på en plats att avvikelser görs från de allmänna principerna. Detta betingas nog i de allra flesta fall av rent praktiska motiv och då bör överenskommelse lätt kunna träffas mellan vederbörande förbund. I många fall kommer säkert att uppstå gränfall, där tvist kan uppstå om en arbetsplats bör tillhöra den ena eller den andra industrien. I sådana fall bör saken ordnas genom förhandlingar mellan vederbörande förbund och där dessa ej därvid kunna enas, må LOs styrelses medverkan påkallas i enlighet med Landsorganisationens stadgar. Som ledstjärna må därvid gälla att arbetare vid samma företag alltid böra tillhöra samma organisation så långt detta kan ske utan intrång på annan industriorganisations rätt att enhetligt reglera förhållandena inom sitt arbetsområde.

Med den syn sekretariatet har på dessa frågor är det icke det förnämsta vid industriprincipens genomförande att man slopar så många förbundsorganisationer som möjligt, utan att man söker rensa upp gränslinjerna mellan förbunden, så att ej mer än ett förbund behöver göra lönerörelser vid ett bransch/företag, fabrik, anläggning eller dylikt. I de fall arbetaregrupper tillhörande skilda förbund kunna bliva beroende av varandra vid lönerörelsens genomförande, bör man utöver det organisatoriska samarbetet söka åstadkomma former för ett intimt samarbete mellan förbunden vid planläggning och genomförande av regleringar av arbetsvillkoren.”

**Från grundprincipen finns** avvikelser för två områden: Det gäller ifråga om anställda i kommunernas tjänst samt för anställda i statlig tjänst, där förbunden är uppbyggda enligt äganderättsprincipen.

En nödvändig avgränsning mot företags- eller ägandepincipen angavs i följande ord:

”Detta innebär icke att arbetare hos samma arbetsgivare alltid skola sammanföras inom samma organisation, ty har en finna fabriker av olika slag, så måste var och en av dessa komma in under för respektive industri gällande avtal.”

**Uttalandet innebär** en markering av att särskilja industriförbundsprincipen och ägandepri-

pen vid företag, som bedriver verksamhet inom skilda branscher.

Vid 1931 års kongress antogs följande uttalande i organisationsfrågan:

”Kongressen uttalar, att det av Landsorganisationens kongress år 1926 fastställda förslaget till minimiprogram för sammansättning av förbund enligt industriförbundsprincipen skall i fortsättningen ligga till grund för industriarbetareförbundens organisation dock med rätt för LOs styrelse att vidtaga de jämkningar, som av praktiska skäl kunna befinnas lämpliga. Förbundens styrelser, avdelningar och medlemmar uppfordras att påskynda övergången av de avdelningar och medlemmar, som enligt organisationsplanen skola övergå från ett förbund till ett annat för att få rena linjer mellan respektive industriförbund. Dock ha förbunden ej skyldighet att påverka sina medlemmar att överflytta till utom Landsorganisationen stående förbund. De förbund, som bildat karteller, uppmanas att bedriva arbetet inom dessa på sådant sätt, att förutsättning för en snar organisatorisk sammanslagning kan äga rum. Förbund, som enligt organisationsplanen skola upplösas, uppmanas att omedelbart inleda förhandlingar med vederbörande industriförbund för att få sammanslagningen verkställd. Därvid bör ordnas så att funktionärer och biträden som genom omorganisationen blir överflödiga i nuvarande förbund givas anställning i det förbund, till vilket medlemmarna överflyttas. Till de utom Landsorganisationen stående förbunden ställer kongressen en allvarlig vädjan att medverka till ordnande av industriförbundsprincipens tillämpning inom fackföreningsrörelsens alla områden.”

**Denna kongress behandlade** även frågan om påföljd för förbund som vägrade att rätta sig efter kongressens beslut. LOs ordförande Edvard Johansson, gav därvid följande deklaration, som kongressen anslöt sig till:

”Man har här varit ytterst försiktig med att framställa yrkanden om vilka åtgärder som böra vidtagas mot dem, som inte tillräckligt snabbt vilja effektuera kongressens beslut. Man har inte velat ge sig in på några straffåtgärder, ty man vill inte ta på sitt ansvar att slå sönder den svenska fackföreningsrörelsen. Om vi skulle fatta ett sådant beslut, att den av år 1926 års

kongress fastställda industriförbundsplanen skall vara genomförd till en viss dag och att förbund, som inte rättat sig efter detta beslut, skola ut ur Landsorganisationen, så blir resultatet det, att kuren lyckas, men patienten dör. Det kan hända, att de, som man utskriver, inte gå till adressorten utan till annat håll.”

**LO-kongressen 1936** underströk återigen angelägenheten av ett snabbare förverkligande av övergången till industriförbund i enlighet med organisationsplanen. Att vissa framsteg gjorts noterades och kongressen stod kvar vid uppfattningen att övergången skulle ske på frivillig väg.

1941 års kongress intog en hårdare ståndpunkt i organisationsfrågan och uppdrog åt LOs styrelse respektive representantskapet ”att vidtaga erforderliga åtgärder för organisationsplanens slutliga förverkligande”. I sitt av kongressen antagna utlåtande anförde LOs styrelse bland annat följande motivering:

”Med den utbredning, som organisationsnätet numera erhållit, såväl på arbetare- som arbetsgivaresidan, är det naturligt, att uppgörelser för företag inom samma industrier icke kunna träffas utan hänsyn till föreliggande sammanhang. Grundtanken i organisationsplanen är, att ur facklig synpunkt skall finnas en central kontroll över arbets- och lönevillkoren för arbetare, som är sysselsatta inom samma näringsgren’. I de fall en enhetlig organisering icke föreligger, kan naturligtvis en viss samverkan mellan olika förbund inom samma område till en del eliminera friktionsanledningarna, men en dylik samverkan har trots att Landsorganisationens stadgar innehålla föreskrift härom, i många fall uteblivit. En uppdelning av arbetarna inom samma industri i flera organisationer måste bli till förfång för lönerörelseverksamheten och i många fall medföra onödiga tvister mellan förbunden.

Ett uppgivande av industriförbundsplanen för visst område måste medföra rätt för olika yrkesgrupper inom varje område att organisera sig i särskilda förbund och följderna härav skulle säkerligen bli en utveckling, som motionärerna tydligen bortsett ifrån och som med hänsyn till arbetsgivarnas centralistiska uppträdande på ett avgörande sätt komma att bli till förfång för förbundens medlemmar. Att tänka sig planen til-

lämpad för vissa områden men icke för andra är ogörligt med hänsyn till de principiella konsekvenserna. Härtill kommer att samma praktiska skäl, som förestavat dess realiserande för andra områden, föreligga när det gäller ännu oreglerade förbundsområden.”

**Det anfördes** vidare i utlåtandet:

”För ett förverkligande av industriförbundsplanen har, trots de av kongressen lämnade fullmakterna, inga tvångsåtgärder vidtagits. Något skäl för återkallande av dessa fullmakter föreligger emellertid icke, då de kunna behövas i de fall något förbund utan sakliga och av den samlade fackföreningsrörelsen antagbara motiv notoriskt vägrar finna sig i den samordning, som organisationsplanen förutsätter.”

**Ingenting hade**, enligt LOs styrelse, förekommit som motiverade att planens förverkligande uppsköts. Men i den mån, fortsätter utlåtandet, ”praktiska skäl kunna åberopas för jämkningar i planen, så är sådana möjliga på grundval av det beslut, som fattades av 1931 års kongress”.

**Av de citerade** uttalandena framgår att kongressen inte var främmande för att vidta åtgärder mot förbund som inte ville följa besluten, men också att organisationsplanen skulle förverkligas med de justeringar, som utvecklingen själv anvisat på olika områden. Frågan skulle lösas med hänsyn till praktiska erfarenheter. Även i 1926 års uttalande anges att organisationsplanen bör tillämpas med iakttagande av och med anpassning till näringslivets utveckling och förändring.

Kongressen 1946 beslöt på förslag av LOs styrelse, att en översyn av organisationsplanen skulle göras. Någon översyn hade inte skett sedan 1925 och var därför motiverad på grund av dels förändringar, som skett på arbetsmarknaden, dels ändringar av planen som gjorts under tiden och dels hade flera grupper tillkommit, som inte var aktuella då organisationsplanen upprättades. Den kommitté – 1947 års översynskommitté – som verkställde uppdraget förelade kongressen 1951 förslag till ny organisationsplan. Förslaget som godkändes av kongressen upptog följande 38 förbund:

Beklädnadsarbetareförbundet  
Bleck- och plåtslagareförbundet  
Bryggeriindustriarbetareförbundet  
Byggnadsarbetareförbundet  
Civilförvaltningens personalförbund  
Elektrikerförbundet  
Fabriksarbetareförbundet  
Fastighetsarbetareförbundet  
Frisörarbetareförbundet  
Fångvårdsmannaförbundet  
Försvarsverkens civila personals förbund  
Försäkringsfunktionärernas förbund  
Grafiska förbundet  
Gruvindustriarbetareförbundet  
Handelsarbetareförbundet  
Hotell- och restaurangpersonalens förbund  
Järnvägsmannaförbundet  
Kommunalarbetareförbundet  
Lantarbetareförbundet  
Livsmedelsarbetareförbundet  
Metallindustriarbetareförbundet  
Musikerna och nöjesföretagens personals förbund  
Målareförbundet  
Pappersindustriarbetareförbundet  
Postmannaförbundet  
Sjöfolksförbundet  
Sko- och läderindustriarbetareförbundet  
Skogs- och flottningarbetareförbundet  
Skorstensfejeriarbetareförbundet  
Statens sjukhuspersonals förbund  
Stenindustriarbetareförbundet  
Telegraf- och telefonmannaförbundet  
Textilarbetareförbundet  
Tobaksindustriarbetareförbundet  
Transportarbetareförbundet  
Träindustriarbetareförbundet  
Vattenfallsverkens personalförbund  
Vägarbetareförbundet

**Från 1926 års plan** hade tre förbund försvunnit, Tullmannaförbundet, Kakelugnsmakareförbundet och Sågverksindustriarbetareförbundet. Det sistnämnda förbundet hade förenat sig med Träindustriarbetareförbundet. Sju nya förbund upptogs i planen, Civilförvaltningens personalförbund, Fastighetsarbetareförbundet, Försäkringsfunktionärernas förbund, Musikernas och nöjesföretagens personals förbund, Skorstensfe-

jeriarbetareförbundet, Statens sjukhuspersonals förbund och Vattenfallsverkens personalförbund.

Frågan om ett enhetligt byggnadsarbetareförbund – redan den omorganisationsplan som behandlades av 1912 års kongress hade upptagit ett sådant – har varit föremål för olika ställningstaganden vid kongresserna. I den organisationsplan som antogs av kongressen 1951 görs följande uttalande:

”Principiellt hyser översynskommittén den uppfattningen att det bör finnas endast ett förbund inom byggnadsindustrien. Detta förbund bör omspanna alla, som är sysselsatta inom näringsgrenen i fråga. Kommittén är medveten om att det uppstår en hel del svårigheter i att lösa frågan, men ändamålsenligheten av att endast ett förbund skall finnas inom denna näringsgren rubbas icke därav.

Utan att göra något avsteg från den principiella uppfattningen föreslår kommittén att i planen tills vidare redovisas Målare-, Bleck- och plåtslagare- och Elektrikerförbundet. De nämnda förbunden bör emellertid känna som en förpliktelse att vidtaga de åtgärder, som kunna leda till att ett enhetligt byggnadsarbetareförbund omsider kommer till stånd.

Översynskommittén föreslår sålunda att kongressen i princip uttalar sig för upprättandet av ett byggnadsarbetareförbund omfattande alla byggnadsarbetaregrupper, men att Målareförbundet, Bleck- och plåtslagareförbundet samt Elektrikerförbundet tills vidare kvarstå i organisationsplanen.”

**Antalet till LO** anslutna förbund uppgick när 1951 års organisationsplan fastställdes till 44 och var under 1950-talet oförändrat. Under första delen av 1960-talet ägde följande förändringar rum:

Murareförbundet uppgick den 1 januari 1961 i Byggnadsarbetareförbundet; De Förenade Förbunden överfördes den 1 januari 1962 till Fabriksarbetareförbundet, Sko- och läderarbetarnas förbund samt Pappersindustriarbetareförbundet; Sadelmakare- och tapetserareförbundet överfördes 1962 till Träindustriarbetareförbundet samt Sko- och läderarbetarnas förbund; Gjutarförbundet uppgick 1964 i Metallindustriarbetareförbundet. (Dessa förbund hade inte varit upptagna i organisationsplanen.) I Livsmedelsar-

betareförbundet uppgick 1964 Tobaksindustriarbetareförbundet och 1965 Bryggeriindustriarbetareförbundet.

**Dessa redan verkställda** förbundssammanslagningar och framskridna planer och utredningar rörande ytterligare sammanslagningar inom vissa områden samt strukturförändringar på arbetsmarknaden föranledde LOs styrelse att 1964 tillsätta en kommitté med uppgift att undersöka i vilken omfattning organisationsplanen behövde ändras eller kompletteras.

Det förslag till organisationsplan som denna kommitté –1964 års organisationskommitté – utarbetade och som LOs styrelses förslag förelades LO-kongressen 1966 upptog följande 22 förbund:

Beklädnadsarbetarnas förbund  
Byggnadsarbetareförbundet  
Fabriksarbetareförbundet  
Fastighetsanställdas förbund  
Frisörarbetareförbundet  
Försäkringsfunktionärernas förbund  
Grafiska förbundet  
Gruvindustriarbetareförbundet  
Handelsanställdas förbund  
Hotell- och restauranganställdas förbund  
Kommunalarbetareförbundet  
Lantarbetareförbundet  
Livsmedelsarbetareförbundet  
Metallindustriarbetareförbundet  
Musikerförbundet - Nöjesföretagens personalförbund  
Pappersindustriarbetareförbundet  
Sjöfolksförbundet  
Skogsarbetareförbundet  
Skorstensfejeriarbetareförbundet  
Statsanställdas förbund  
Transportarbetareförbundet  
Träindustriarbetareförbundet

**LOs styrelses förslag** godkändes av kongressen.

1966 års organisationsplan upptog 16 färre förbund än den föregående planen. Bakgrunden till denna förhållandevis stora reduktion var framför allt att 1964 års organisationskommitté kunde ta fasta på de fusionssträvanden som pågick på det statliga området. Dessa strävanden

kunde förväntas leda till att ett enhetligt förbund för de statsanställda inom LO-området skulle bildas inom ett fåtal år. Även inom beklädnadsområdet förekom avancerade sammanslagningssträvanden.

Vidare angav kommittén, med hänvisning till det uttalande som kongressen 1951 antagit i frågan om ett enhetligt byggnadsarbetareförbund, att det inte fanns anledning "att i den nya organisationsplanen upptaga andra förbund inom byggnadsindustrin än Byggnadsarbetareförbundet".

"Såväl på det statliga området som för beklädnadsbranschen har enhetliga förbund bildats såsom förutsattes, när 1966 års organisationsplan fastställdes. Vidare har Stenindustriarbetareförbundet i enlighet med organisationsplanen upphört med sin verksamhet och medlemmarna överförts till Fabriksarbetareförbundet och Byggnadsarbetareförbundet. Däremot kvarstår frågan om ett enhetligt byggnadsarbetareförbund olöst."

#### *Förändringar i organisationsplanen efter 1966 års kongress*

Antalet till LO anslutna förbund, som år 1966 uppgick till 38, har därefter fram till utgången av 1980 minskat enligt följande:

Statens sjukhuspersonals förbund upphörde med sin verksamhet den 31 december 1966 och uppgick då i Kommunalarbetareförbundet. Stenindustriarbetareförbundets verksamhet upphörde den 31 december 1969. Medlemmarna hade då överförts till Fabriksarbetareförbundet och Byggnadsarbetareförbundet. Statsanställdas förbund började sin verksamhet den 1 juli 1970. Förbundet hade tillkommit genom sammanslagning av i förutvarande Statstjänarkartellen ingående åtta förbund. Beklädnadsarbetarnas förbund inledde sin verksamhet den 1 januari 1972 efter sammanslagning av Beklädnadsarbetareförbundet, Sko- och läderarbetarnas förbund samt Textilarbetareförbundet. Grafiska fackförbundets verksamhet började den 1 januari 1973 efter sammanslagning av Bokbindareförbundet, Litografförbundet och Typografförbundet. Skorstensfejareförbundet fattade under år 1980 beslut om att från och med den 1 januari 1981 uppgå i Kommunalarbetareförbundet.

Vid ingången av 1981 var följande 24 förbund anslutna till LO:

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

#### *Förändringar i organisationsplanen efter 1981 års kongress*

Den organisationsplan som fastställdes av LO-kongressen 1966 upptog 22 förbund, vilket var 16 färre än i 1951 års organisationsplan. Vid ingången av 1981 var 24 förbund anslutna till LO. De förbundssammanslagningar, som förutsattes enligt 1966 års organisationsplan, hade sålunda – utom i fråga om de tre i organisationsplanen inte upptagna byggnadsfackförbunden – kommit till stånd. Därutöver är att notera, att Skorstensfejareförbundet den 1 januari 1981 uppgick i Kommunalarbetareförbundet.

1976 års översynskommitté kunde vid sin behandling av frågan om förbund som ska upptas i organisationsplanen konstatera att endast inom ett förbund – Skorstensfejareförbundet – var frågan om sammanslagning med annat förbund aktuell enligt förbundens uppgifter till kommittén.

"Kommittén har i sina diskussioner uppmärksammat förändringar på arbetsmarknaden och



inom näringslivet, som bör beaktas vid en allmän översyn av organisationsplanen. Sådana förändringar kan ha sin bakgrund i strukturförändringar, som leder till att vissa branscher krymper, företagsstrukturer ändras genom fusioner, statens och kommunernas växande engagemang leder till ändrade ägandeförhållanden etcetera.

Tillkomsten av nya material liksom den tekniska utvecklingen, vilkas genomslag sker på kortare tid än tidigare, kan medföra förändringar, som påverkar organisationsstrukturen.

**Under 1960- och 1970-talen** har betydande dylika förändringar ägt rum. Strukturella förändringar har skett, som medfört att medlemsantalet har minskat i en del förbund. Teknisk utveckling och nya materialslag har medfört vissa gränsproblem, som dock visat sig vara hanterbara. I stor utsträckning sker sådana förändringar inom ramen för förbundens i organisationsplanen fastställda verksamhetsområden och föranleder därvid inte gränstvister mellan förbund.

Enligt kommitténs uppfattning kan fortsatta strukturmässiga och av den tekniska utvecklingen betingande förändringar inom näringslivet framtinga behovet av förbundssammanslagningar. En anpassning av organisationsplanen bör ske utifrån förändringar som ägt rum – inte efter förändringar som man föreställer sig ska komma att ske. I motioner till 1976 års LO-kongress och närmast föregående kongress rörande motiv – inte förändringar inom näringslivet. Kommittén har inte sett som sin uppgift att närmare diskutera sammanslagningsfrågor utifrån administrativa eller förbundsekonomiska synpunkter. Diskussionen om sådana frågor har varit hänfödda till LO 80-utredningen.

Kommittén vill understryka, att en organisationsplan inte kan tillämpas i praktiken utan att hänsyn tages till utvecklingen inom näringsliv och arbetsmarknad. Organisationsplanen utgör heller icke något hinder för förbund att komma överens om sammanslagningar. En minskning av antalet förbund i organisationsplanen framstår ej heller som något självändamål.

Kommittén har beslutat sig för att inte föreslå någon annan förändring beträffande förbunden i organisationsplanen än den som föranletts av Skorstensfejeriförbundets uppgång i Kommunal-

arbetareförbundet. Ytterligare förbundsfusioner blir dock sannolikt nödvändiga. Enligt kommitténs uppfattning bör därvid förbunden – såsom erfarenhetsmässigt tidigare skett på frivillig väg – utifrån sina egna behov lösa framtida sammanslagningsfrågor.

#### *Byggnadsfackens organisationsfråga*

När 1951 års organisationsplan fastställdes medgavs Bleck- och Plåtslagareförbundet, Elektrikerförbundet och Målareförbundet rätt att som självständiga förbund kvarstå i organisationsplanen. Samtidigt antog kongressen emellertid ett uttalande, som i princip innebar skyldighet för dessa förbund att arbeta för anslutning till Byggnadsarbetareförbundet. 1964 års organisationskommitté uttalade som sin uppfattning, att det saknades anledning att i den nya organisationsplanen uppta andra förbund inom byggnadsindustrin än Byggnadsarbetareförbundet. LO-kongressen 1966 anslöt sig till denna uppfattning och de tre nämnda förbunden upptogs inte i 1966 års organisationsplan.

Under slutet av 1960-talet och i början av 1970-talet behandlades denna organisationsfråga på respektive förbunds kongresser, men i samtliga fall med negativt resultat. Trots att lång tid förflutit sedan 1966 års organisationsplan fastställdes är frågan om ett enhetligt byggnadsarbetareförbund alltjämt olöst.

Vid överläggningar som översynskommitténs arbetsutskott haft med de tre förbundsledningarna har dessa i princip uttalat sig i positiv riktning för ett samgående med Byggnadsarbetareförbundet. Med samtidigt har man med hänvisning till respektive förbundskongressers tidigare negativa ställningstaganden förklarat, att förutsättningar inte föreligger för att med framgång kunna aktualisera frågan. Bleck- och Plåtslagareförbundets kongress 1980 beslöt emellertid att en utredning i organisationsfrågan ska ske.

Översynskommittén har vid sin behandling av frågan inte funnit anledning att frångå den inställning, som 1964 års organisationskommitté intog. Enligt de organisationsplaner, som fastställdes såväl av 1951 års som 1966 års LO-kongresser, har förbundsstyrelserna inom Bleck- och Plåtslagareförbundet, Elektrikerförbundet och Målareförbundet förpliktelse att aktivt arbeta

för att denna fråga får en positiv lösning inom överskådlig tid. Att tidigare omröstningar och kongressbehandlings inom förbunden utfallit negativt kan enligt kommitténs uppfattning inte få utgöra något slutgiltigt avgörande i strävandena att åstadkomma ett enhetligt byggnadsarbetareförbundet.

**Kommittén föreslår** att följande förbund upptas i organisationsplanen:

Beklädnadsarbetarnas förbund  
Byggnadsarbetareförbundet  
Fabriksarbetareförbundet  
Fastighetsanställdas förbund  
Frisöranställdas förbund  
Försäkringsanställdas förbund  
Grafiska fackförbundet  
Gruvindustriarbetareförbundet  
Handelsanställdas förbund  
Hotell- och restauranganställdas förbund  
Kommunalarbetareförbundet  
Lantarbetareförbundet  
Livsmedelsarbetareförbundet  
Metallindustriarbetareförbundet  
Musikerförbundet - Nöjesföretagens personalförbund  
Pappersindustriarbetareförbundet  
Sjöfolksförbundet  
Skogsarbetareförbundet  
Statsanställdas förbund  
Transportarbetareförbundet  
Träindustriarbetareförbundet.”

**Det förslag till** organisationsplan som 1976 års översynskommitté utarbetade lades som landssekretariatets förslag inför LO-kongressen 1981, som godkände förslaget.

1981 års organisationsplan upptog 21 förbund. Därefter har Frisöranställdas förbund upphört med sin verksamhet och från och med den 1 januari 1990 gått samma med Handelsanställdas förbund.

**Vid slutet av 1990** var följande 23 förbund anslutna till LO:

Beklädnadsarbetarnas förbund  
Bleck- och plåtslagareförbundet  
Byggnadsarbetareförbundet  
Elektrikerförbundet

Fabriksarbetareförbundet  
Fastighetsanställdas förbund  
Försäkringsanställdas förbund  
Grafiska fackförbundet  
Gruvindustriarbetareförbundet  
Handelsanställdas förbund  
Hotell- och restauranganställdas förbund  
Kommunalarbetareförbundet  
Lantarbetareförbundet  
Livsmedelsarbetareförbundet  
Metallindustriarbetareförbundet  
Musikerförbundet - Nöjesföretagens personalförbund  
Målareförbundet  
Pappersindustriarbetareförbundet  
Sjöfolksförbundet  
Skogsarbetareförbundet  
Statsanställdas förbund  
Transportarbetareförbundet  
Träindustriarbetareförbundet

#### *Förändringar i organisationsplanen efter 1991 års kongress*

1991 fanns 23 förbund anslutna till LO. Sedan dess fram till 1998 har antalet förbund minskat enligt följande:

Beklädnads och Fabriks gick samman 1993 och bildade Industrifacket. Gruvindustriarbetareförbundet upphörde 1994 som eget förbund och gick samman med Metall. Statsanställdas Förbund bytte namn under våren 1994 till SEKO – Facket för service och kommunikation. 1996 upphörde Sjöfolksförbundet som eget förbund och gick samman med SEKO. Under 1998 bildades Skogs- och Träfacket efter en sammanslagning Skogsarbetareförbundet och Träindustriarbetareförbundet.

**Vid utgången av 1998** var följande 19 förbund anslutna till LO

Bleck- och plåtslagareförbundet  
Byggnadsarbetareförbundet  
Elektrikerförbundet  
Fastighetsanställdas förbund  
Försäkringsanställdas förbund  
Grafiska fackförbundet  
Handelsanställdas förbund  
Hotell- och restauranganställdas förbund  
Industrifacket

Kommunalarbetareförbundet  
Lantarbetareförbundet  
Livsmedelsarbetareförbundet  
Metallindustriarbetareförbundet  
Musikerförbundet Kulturarbetareförbundet  
Målareförbundet  
Pappersindustriarbetareförbundet  
SEKO  
Skogs- och Träfacket  
Transportarbetareförbundet

***Förändringar i organisationsplanen  
efter 1998 års representantskapsmöte***

1998 fanns 19 förbund anslutna till LO. Sedan dess och fram till 2003 har antalet förbund minskat enligt följande:

Bleck- och plåtslagareförbundet slogs samman med Svenska Byggnadsarbetareförbundet 2000. Lantarbetareförbundet gick samman med Svenska Kommunalarbetareförbundet 2002. Vidare har Försäkringsanställdas förbund lämnat LO vilket skedde 2002.

**Vid utgången av år 2002** var följande 16 förbund anslutna till LO

Byggnadsarbetareförbundet  
Elektrikerförbundet  
Fastighetsanställdas förbund  
Grafiska fackförbundet  
Handelsanställdas förbund  
Hotell- och Restaurangfacket  
Industrifacket  
Kommunalarbetareförbundet  
Livsmedelsarbetareförbundet  
Metallindustriarbetareförbundet  
Musikerförbundet Kulturarbetareförbundet  
Målareförbundet  
Pappersindustriarbetareförbundet  
SEKO  
Skogs- och Träfacket  
Transportarbetareförbundet

***Förändringar i organisationsplanen  
efter 2004 års kongress***

Organisationsplanen som fastställdes av LO-kongressen 2004 innehöll för första gången regler om hur uthyrningsföretag ska organiseras mellan LO förbunden. Bakgrunden till var att LO förbunden hade tecknat ett gemensamt kollektivav-

tal för uthyrningsföretag.

2004 fanns 16 förbund anslutna till LO. Sedan dess fram till 2011 har antalet förbund minskat enligt följande:

Industrifacket och Metall gick samman 2006 och bildade IF Metall (Industrifacket Metall). Skogs- och Träfacket och Grafiska Mediafacket gick samman 2009 och bildade GS Facket.

**Vid utgången av 2011** var följande 14 förbund anslutna till LO

Byggnadsarbetareförbundet  
Elektrikerförbundet  
Fastighetsanställdas förbund  
GS facket  
Handelsanställdas förbund  
Hotell- och restauranganställdas förbund  
IF Metall  
Kommunalarbetareförbundet  
Livsmedelsarbetareförbundet  
Musikerförbundet  
Målareförbundet  
Pappersindustriarbetareförbundet  
SEKO  
Transportarbetareförbundet

# Jag vill jobba!

Jag vill jobba är temat för LOs kongress 2012 som är den 27e i ordningen. Temat är satt mot bakgrund av behovet av fler arbetstillfällen. Kampen för jobben är kanske den mest grundläggande uppgiften för arbetarrörelsen. Arbetslöshet bryter ner individen, gör samhället fattigare och försvårar löntagarnas kamp för bra löner och arbetsvillkor.

De 283 motionerna visar att det finns mycket kvar att göra för LO-förbundens medlemmar. Motionerna behandlar dels frågor om hur vi har det på jobbet och tar upp arbetsmiljön, arbetstider och inflytande. Men de handlar också om vad som händer då man inte har ett jobb och avhandlar frågor om pensionens storlek och de regler som gäller vid sjukdom eller arbetslöshet.

Kongressen ska också behandla rapporten ”Full sysselsättning” som behandlar frågan om arbete åt alla.

Samhället och arbetslivet förändras ständigt men den delen av samhället som ska underlätta människors möjligheter till arbete har inte utvecklats i samma takt och ibland avvecklats. LO-kongressen vill bidra till en ny ambitionsnivå och nya verktyg för att ta Sverige åter till den fulla sysselsättningen. LO vill vara med och forma en framtidens arbetsmarknad – ett hållbart arbetsliv – med trygga, fria och utvecklande arbete. Ett arbetsliv där vi känner trygghet. Så utvecklar vi både människan och samhället.